



Jobbhälsobarometern 2017

– De anställdas syn på jobbet inom vård- och omsorgssektorn

Inledning

I den årliga Jobbhälsobarometern från Sveriges Företagshälsor svarar mer än 10 000 yrkesarbetande på frågor om arbetsmiljö, trivsel och hälsa. I årets barometer är 2 312 svarande verksamma inom vård och omsorg, varav 1 027 jobbar i privat driven verksamhet. Det stora antalet gör att vi för första gången kan redovisa privat driven omsorg respektive sjukvård var för sig.

Skillnaderna mellan privat och offentligt anställda är inte alltid stora, men nästan genomgående till den privata driftens fördel. I debatten om "vinster i välfärden" hävdar somliga att strävan efter lönsamhet leder till sämre villkor för medarbetarna i de privata företagen. Medarbetarnas egen version är alltså den motsatta.

Årets undersökning visar att vi kan lära av goda exempel utifrån det vi i denna rapport får veta om trivsel, ledarskap och sjukfrånvaro. Anställda i privat omsorg anser i större utsträckning till exempel att

- de har möjligheter att påverka hur arbetsuppgifterna ska genomföras
- de kan påverka brister i arbetsmiljön
- de hinner med sina arbetsuppgifter inom ordinarie arbetstid
- deras närmaste chefs yrkesskicklighet är hög

Medarbetare i privat sjukvård, jämfört med offentligt anställda kolleger,

- är i större utsträckning stolta över att tala om för andra var de är anställda
- menar oftare att deras åsikter respekteras och tas tillvara
- känner sig mer motiverade i arbetet
- anser i större utsträckning att högsta ledningens förmåga att leda och utveckla verksamheten är hög
- Det är också en tydlig skillnad på sjukfrånvaro, både den som varit och bedömningen av kommande frånvaro, till den privata driftens fördel.

Den som tar till sig denna rapport inser att ingrepp som hindrar privata vård- och omsorgsgivare skulle motverka målet att främja goda medarbetarvillkor. Vi bör i stället ta reda på vad det är som gör att somliga lyckas bättre än andra. Och sedan se till att hela vården och omsorgen anammar framgångsrecepten.

I stället för att försämma för privata verksamheter måste vi prata om hur vi på bästa sätt klarar det allt mer alarmerande behovet av kompetenta medarbetare i vården och omsorgen.

För en sak tycks alla välfärdsdebattörer vara eniga om: En av förutsättningarna för god kvalitet i vård och omsorg är medarbetare som trivs på jobbet.

Stockholm i oktober 2017

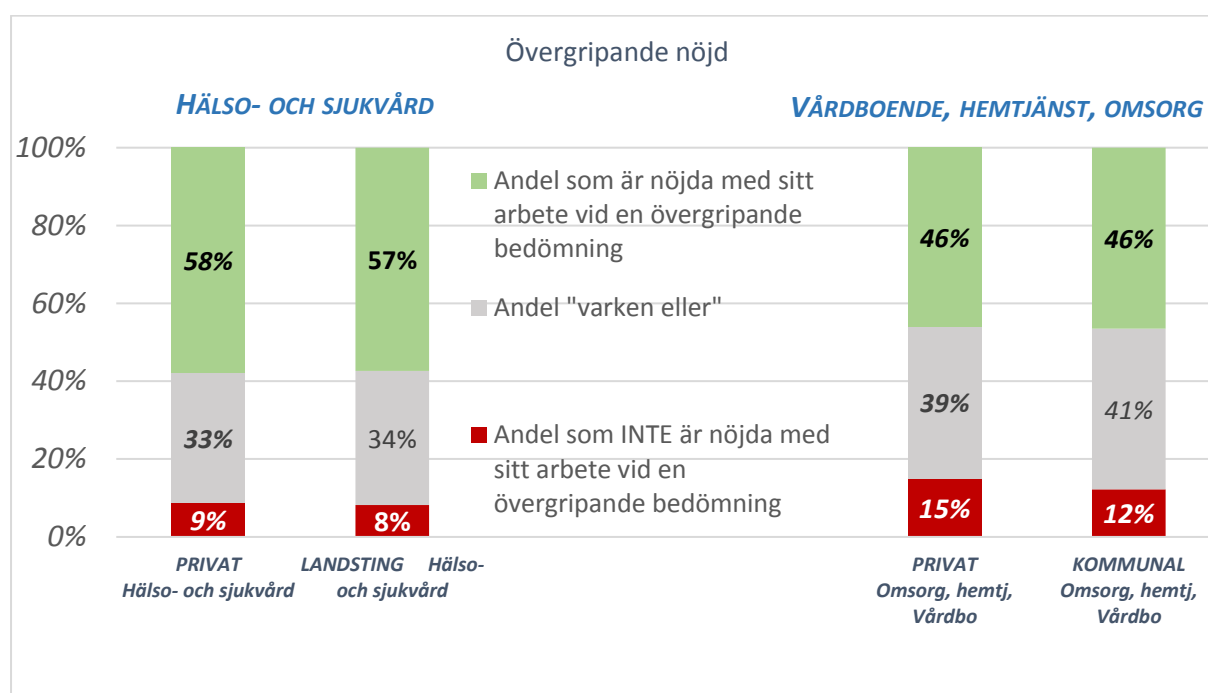
Håkan Tenelius, näringspolitisk chef Vårdföretagarna

Nöjd med arbetet och en stolthet att berätta om det

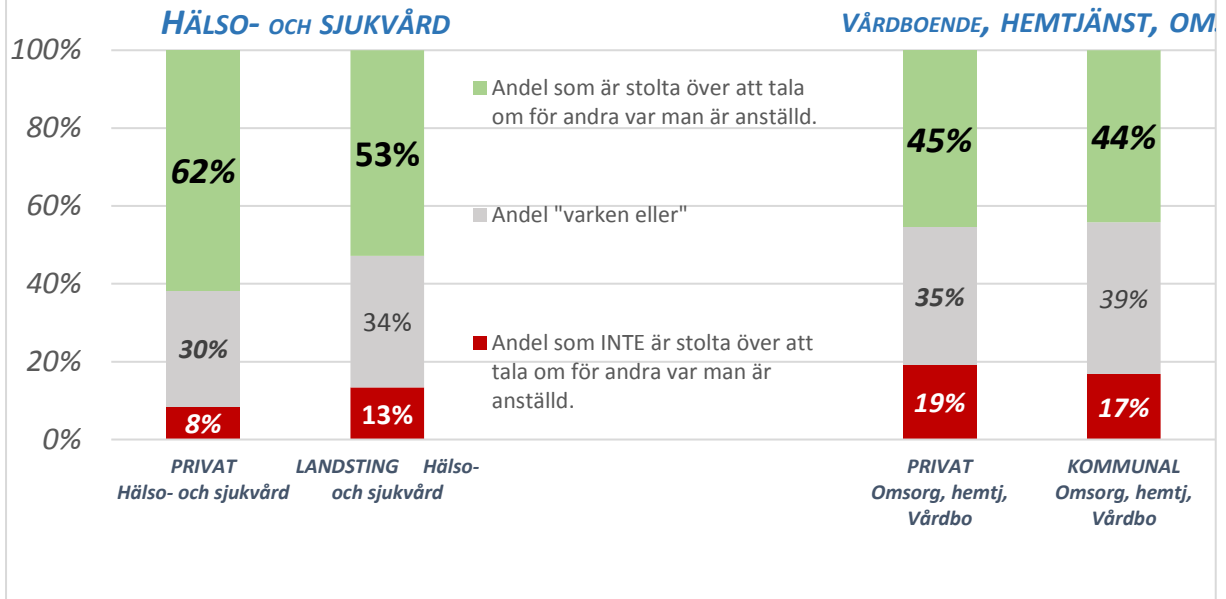
Avsnittet visar fyra viktiga aspekter av hur medarbetaren ser på arbetsplatsen: I vilken grad man är nöjd på ett övergripande plan samt med sina arbetsuppgifter, huruvida man känner stolthet över arbetsplatsen och är villig att berätta för andra var man arbetar samt om man skulle rekommendera andra att söka sig till organisationen.

Frågorna ger en bild av hur väl medarbetaren trivs på arbetet. För medarbetare som arbetar i vårdboende, hemtjänst eller omsorg är skillnaderna mellan medarbetarens uppfattning i privat respektive kommunal verksamhet små. Den stora skillnaden står att finna när medarbetare i vårdboende, hemtjänst eller omsorg jämförs med medarbetare i hälso- och sjukvården där medarbetare är mer nöjda och stolta över sin arbetsplats. Det gäller oavsett om medarbetaren inom hälso- och sjukvården arbetar i offentliga verksamhet eller privat.

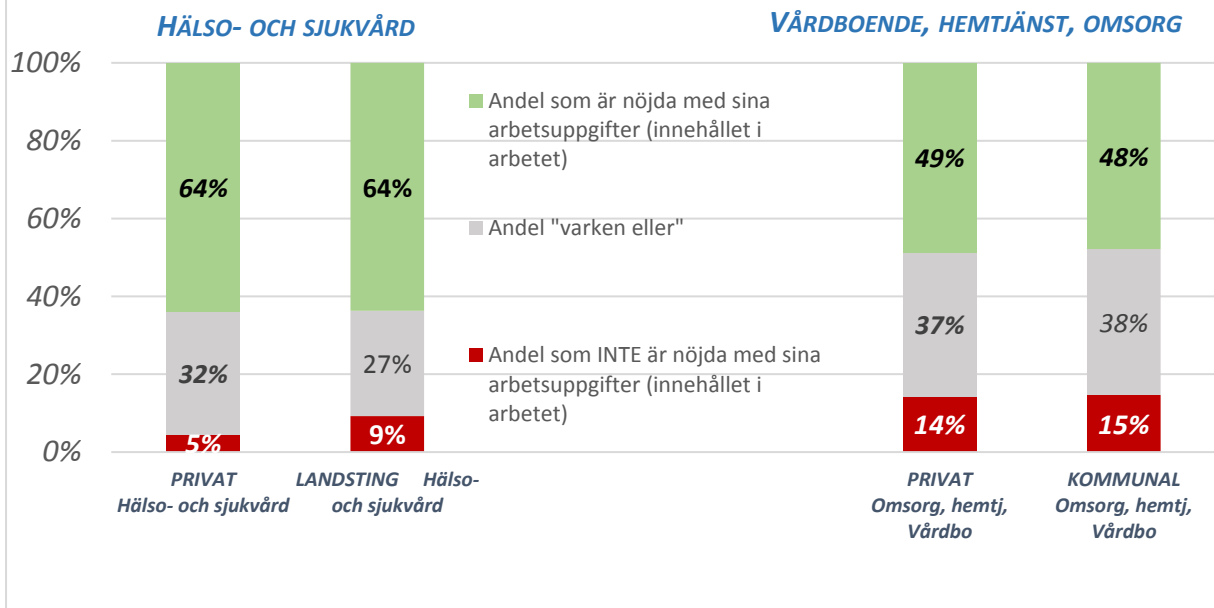
Det finns en större benägenhet att rekommendera sin arbetsplats till andra av medarbetare i privata verksamheter än i offentliga.

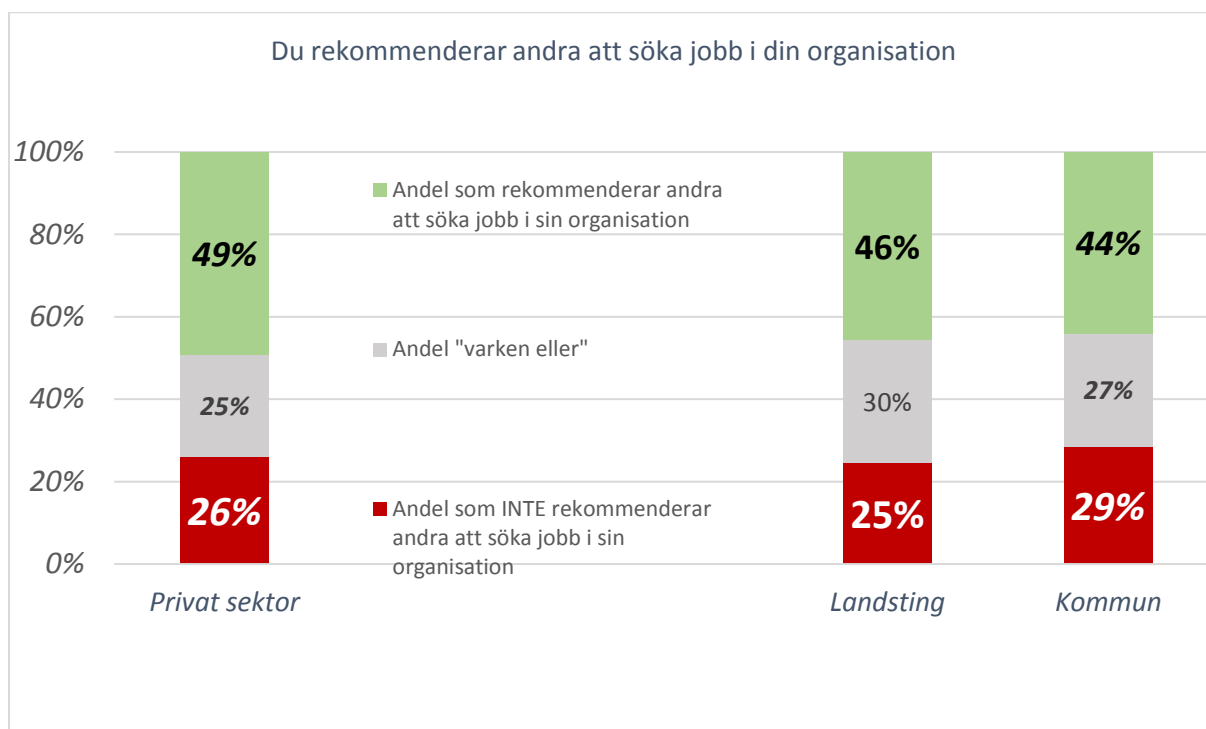


Du är stolt över att tala om för andra var du är anställd (Tänk på den allmänna bilden (imagen) som din arbetsplats har i samhället.



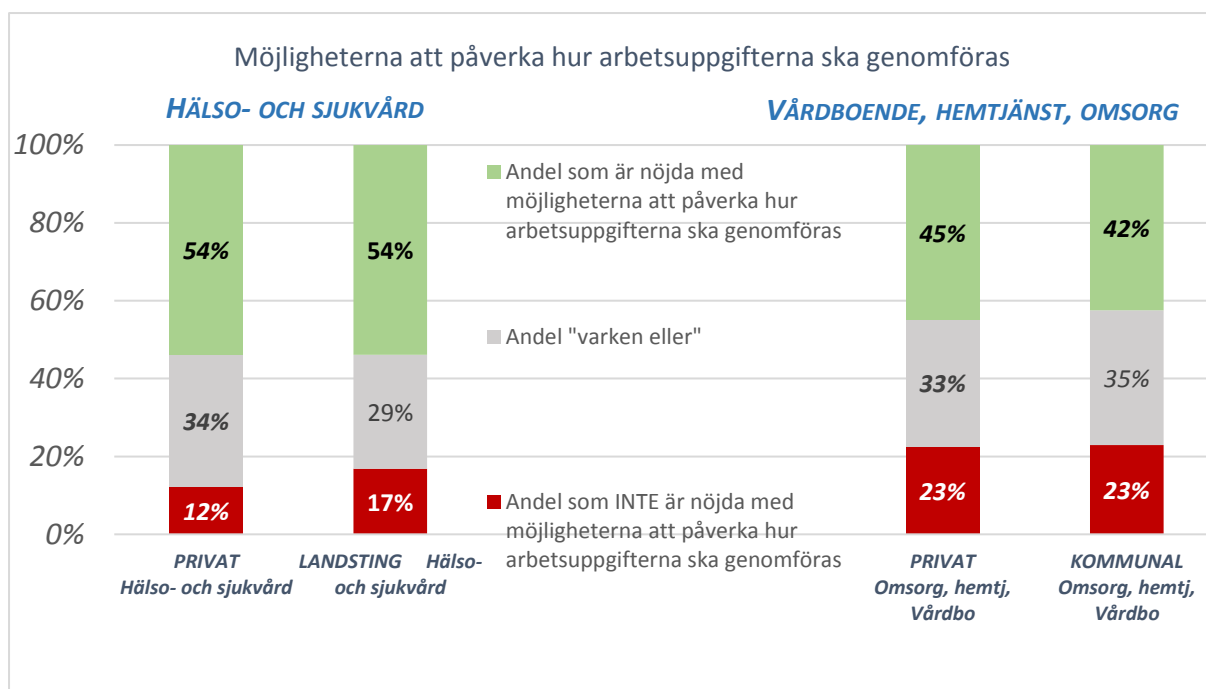
Dina arbetsuppgifter (tänk på innehållet i ditt arbete)



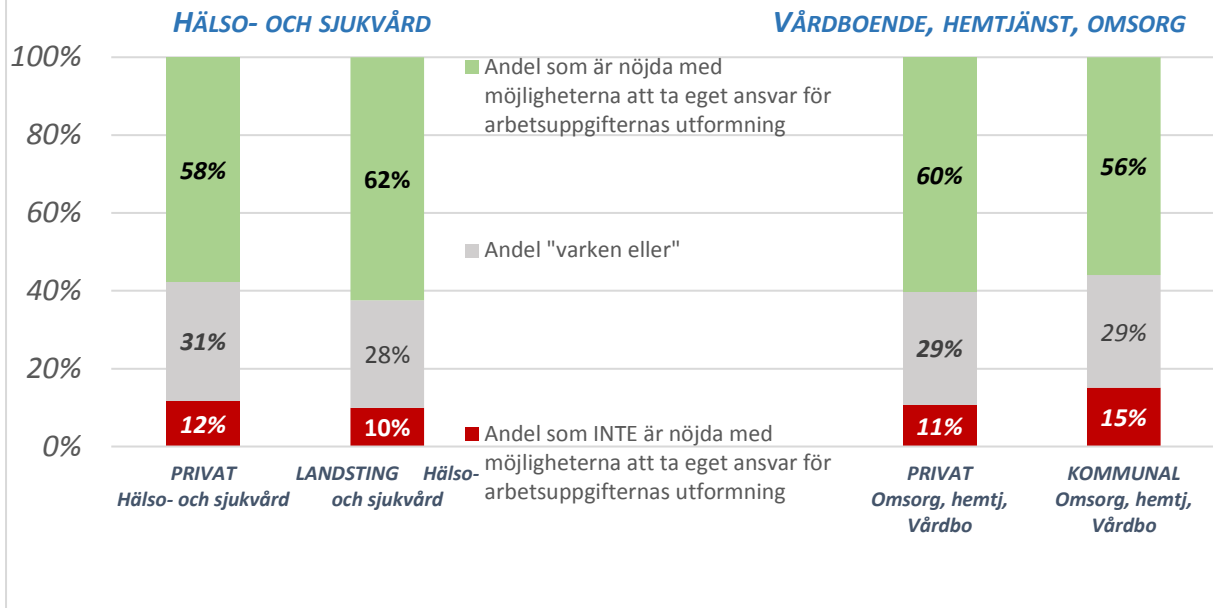


Inflytande och delaktighet

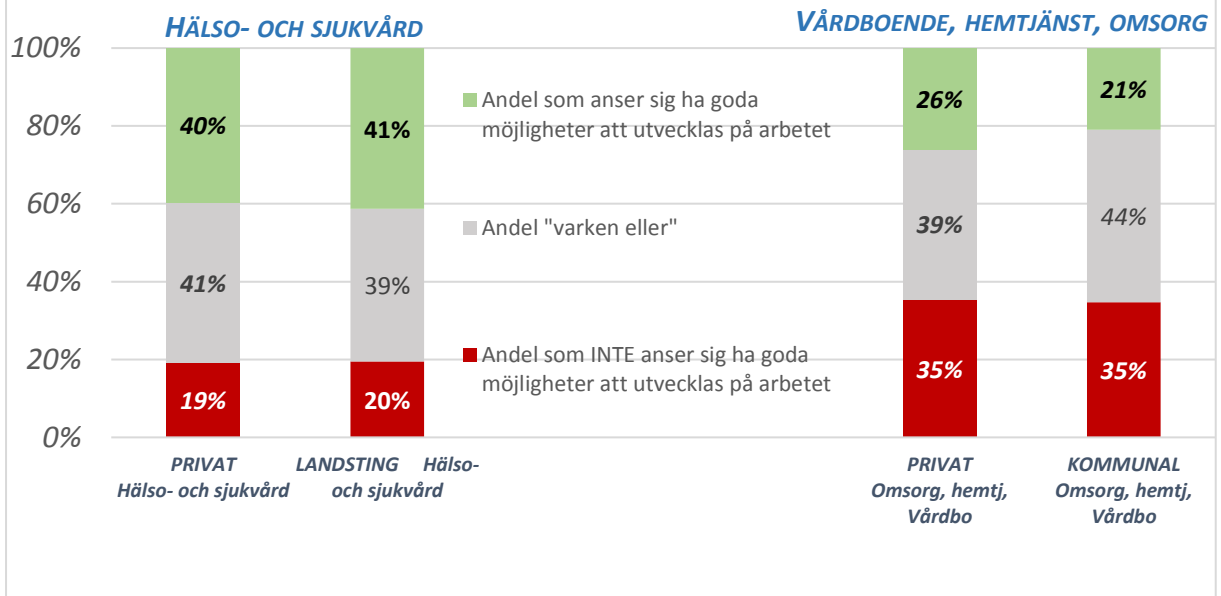
Medarbetare som arbetar i privata vård- och omsorgsverksamheter upplever att deras åsikter tas tillvara på i högre utsträckning än i offentliga. Skillnaden är påtaglig även när det gäller möjligheten att påverka psykiska och fysiska brister i arbetsmiljön. För övriga frågor är bilden likartad i offentliga och privata verksamheter.



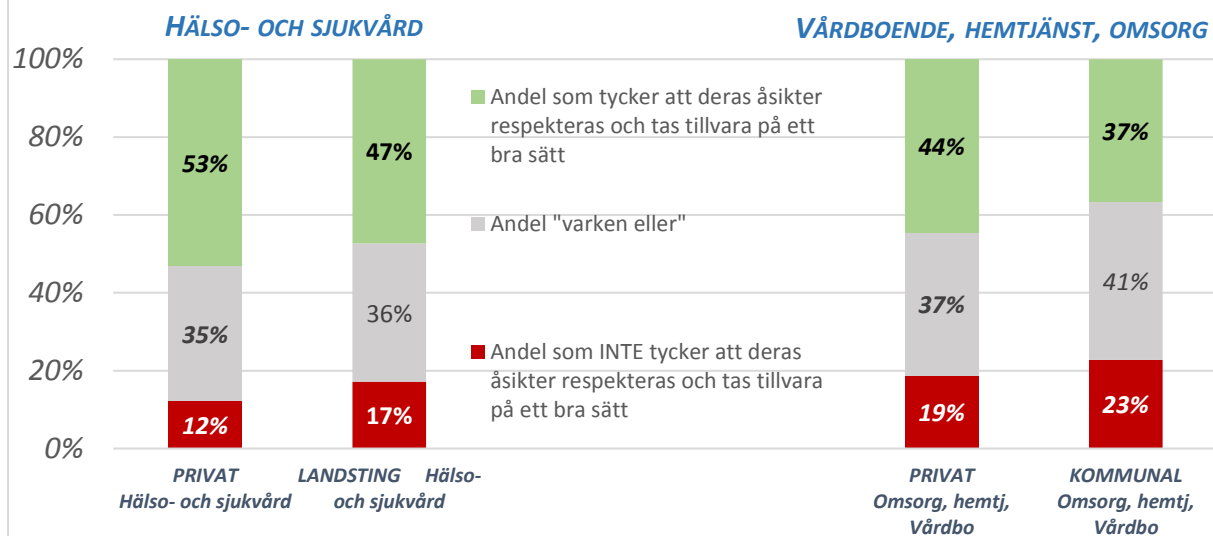
Möjligheten att ta eget ansvar för arbetsuppgifternas utformning



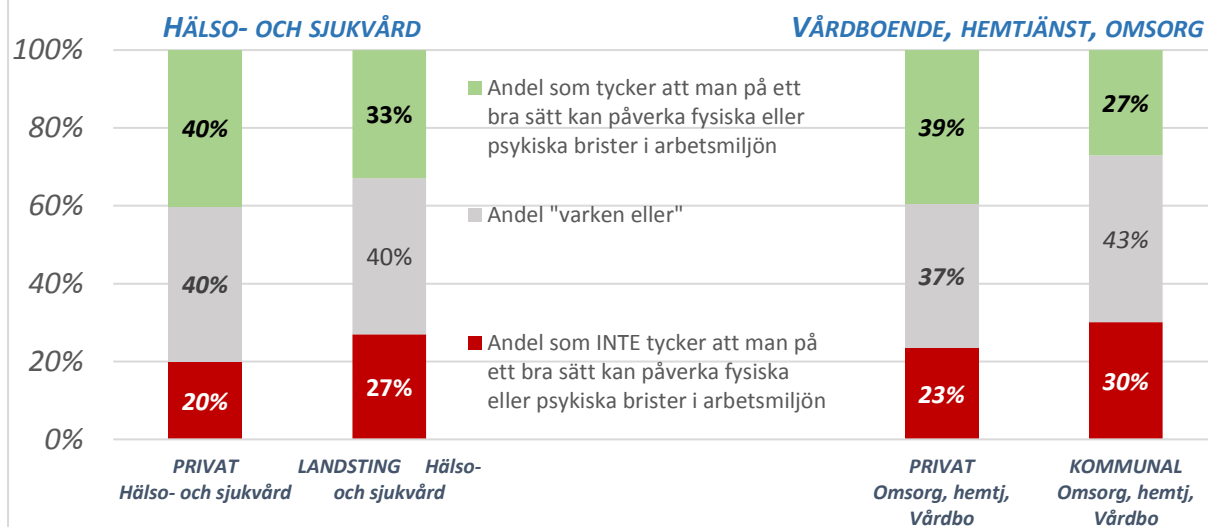
Du har goda möjligheter att utvecklas på arbetet



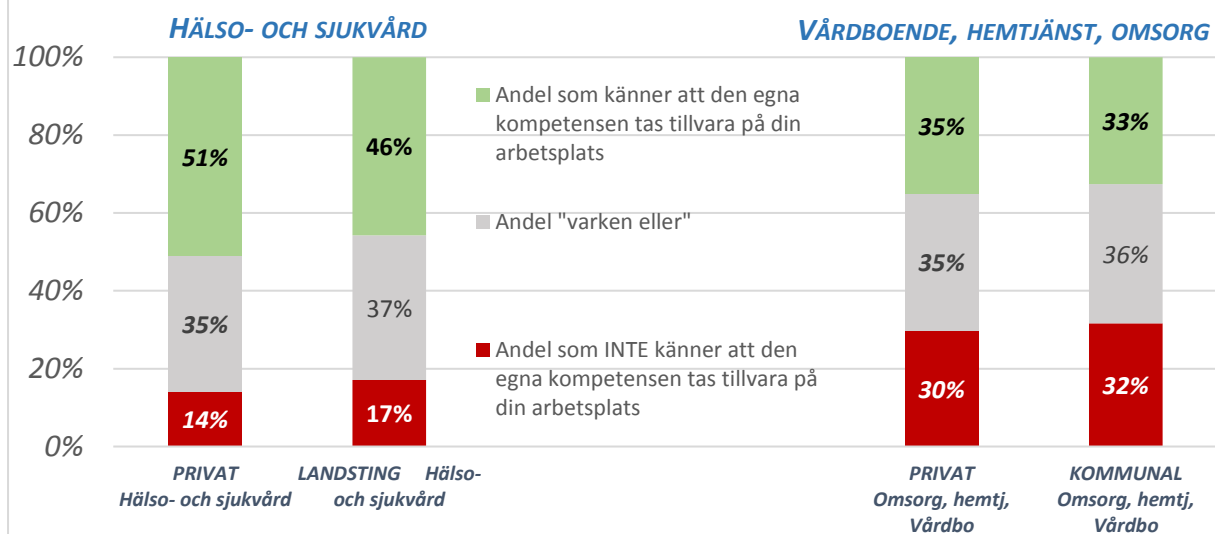
dina åsikter respekteras och tas tillvara



ni på arbetsplatsen kan påverka fysiska eller psykiska brister i arbetsmiljön

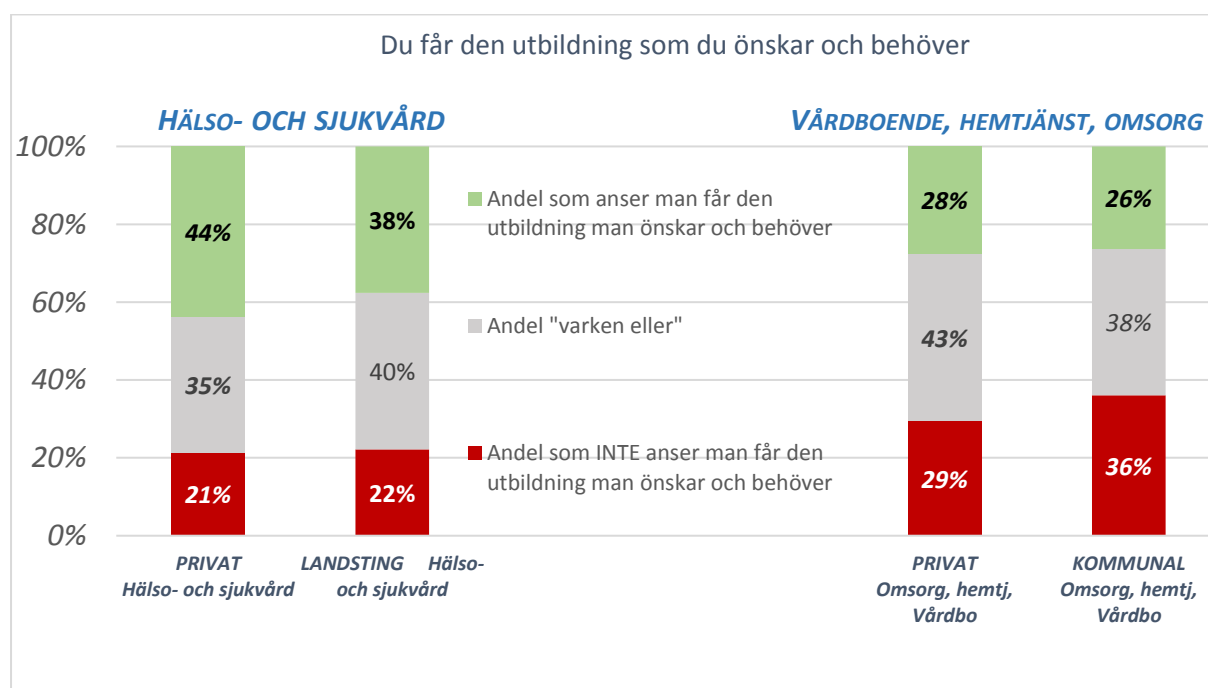
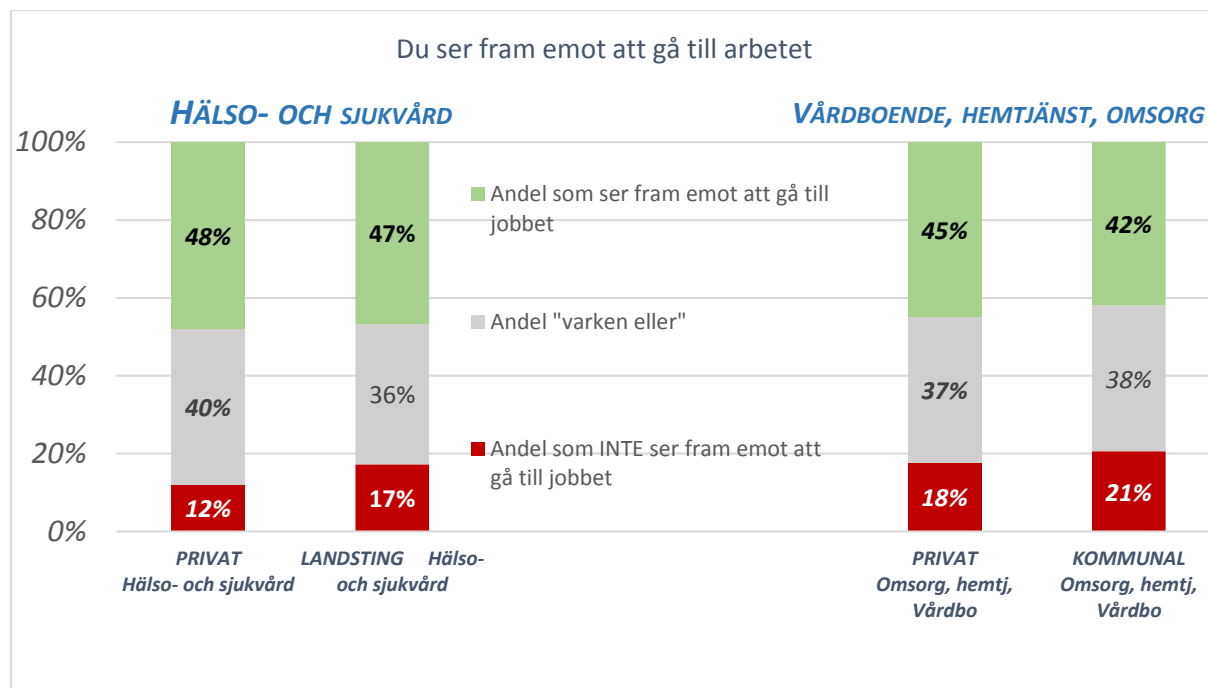


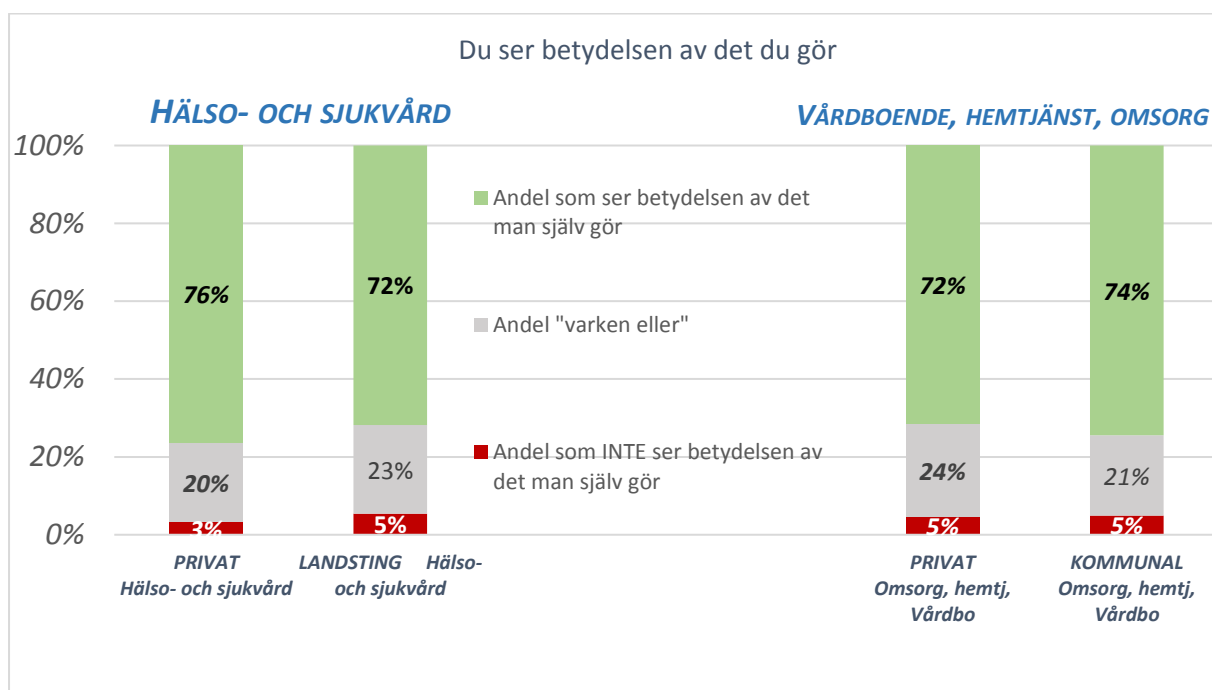
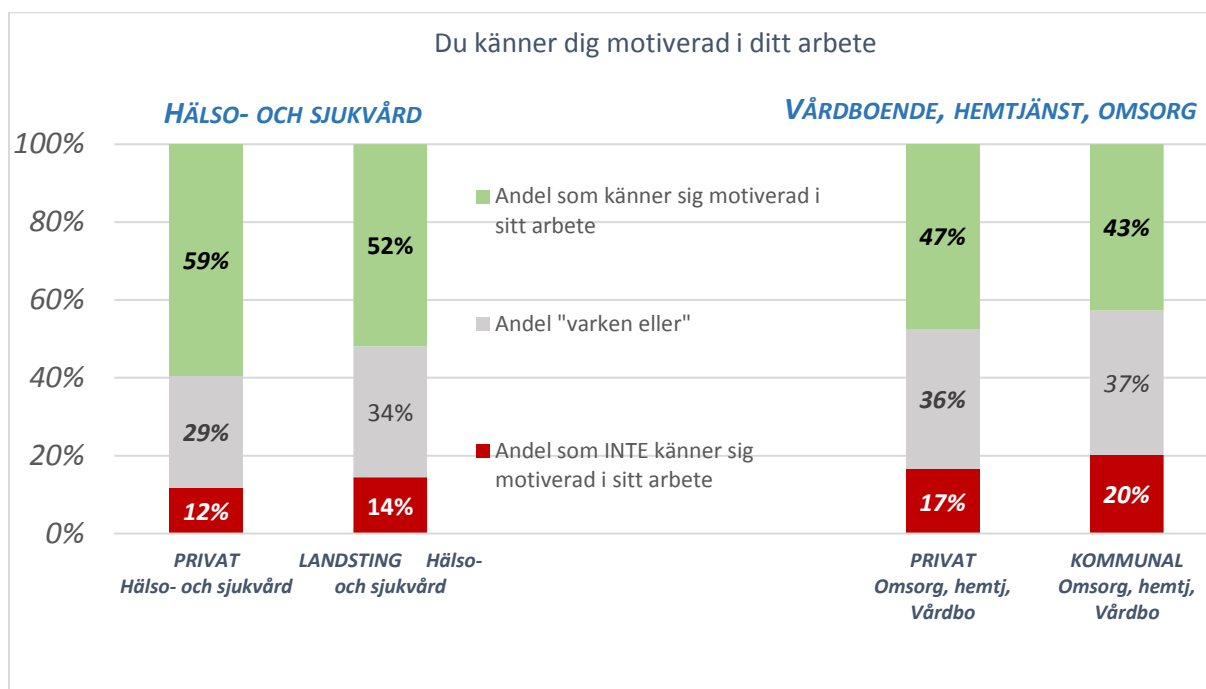
Du känner att din kompetens tas tillvara på din arbetsplats



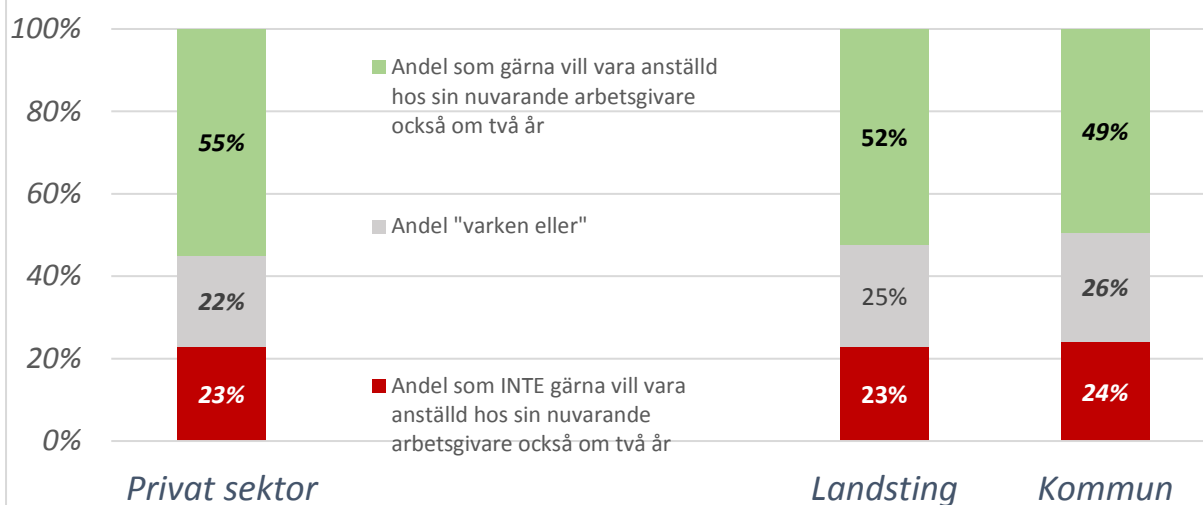
Motivation för arbetet

Motivationen hos medarbetare i privata vård- och omsorgsverksamheter är något högre än hos medarbetare i offentliga verksamheter. Samtidigt anser drygt sju av tio medarbetare att de ser betydelsen i det arbete de gör och att arbetet är meningsfullt. Något som gäller för medarbetare i alla verksamhetstyper.

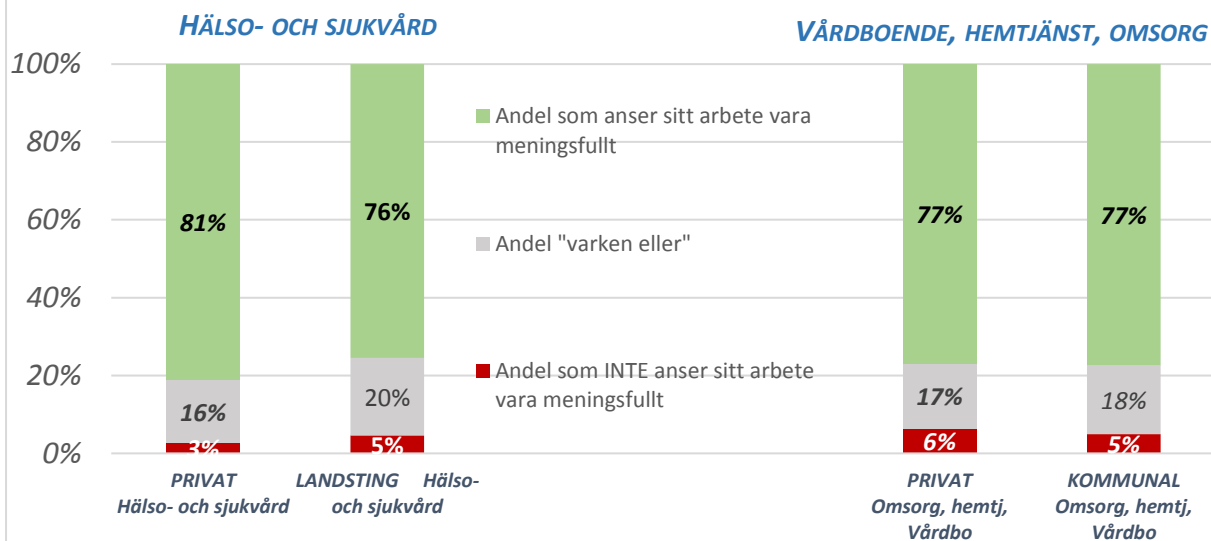




Du ser gärna att du är anställd hos din nuvarande arbetsgivare också om två år



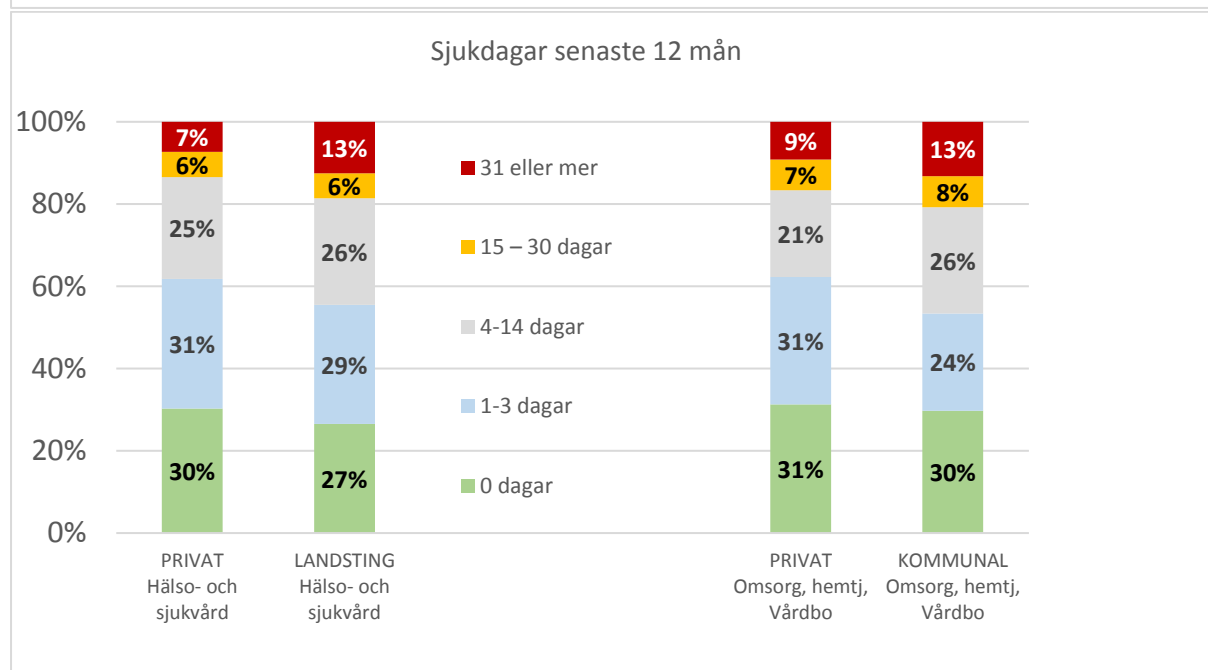
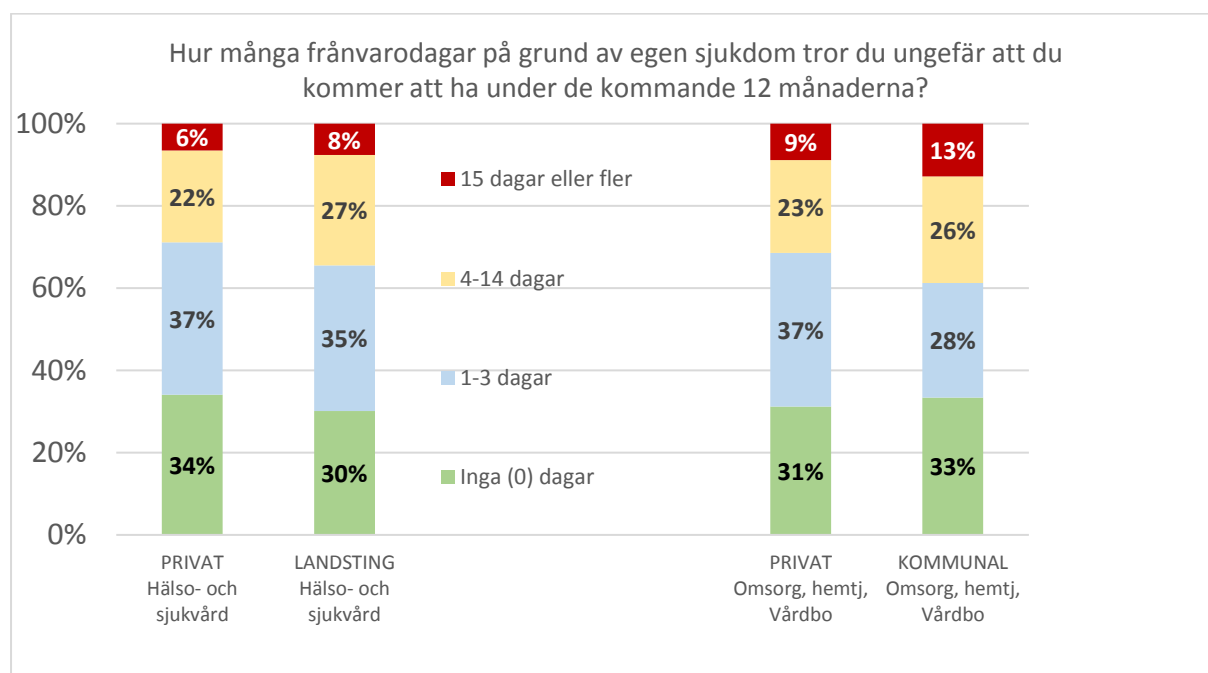
Ditt arbete är meningsfullt



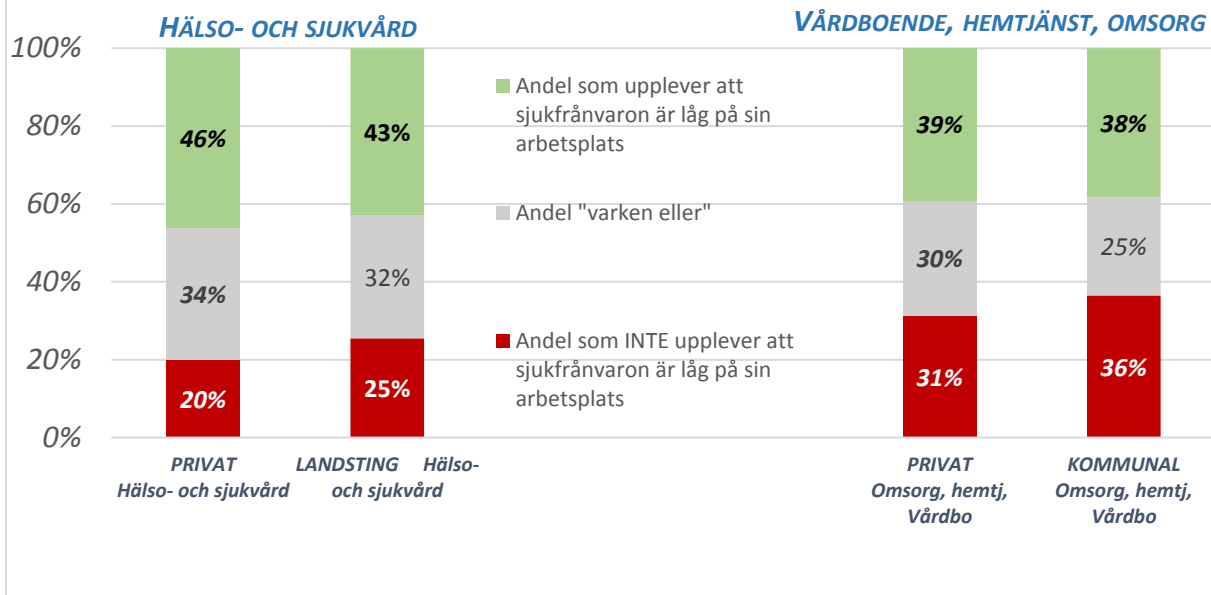
Fysisk och psykisk hälsa på arbetsplatsen

Medarbetare i privat vård och omsorg förväntar sig att vara sjuka i mindre omfattning än medarbetare i kommun och landsting. Arbetsplatsen i privata verksamheter upplevs som friskare också när medarbetare får bedöma den rådande sjukfrånvaron. Mönstret är detsamma också när det gäller sjukfrånvaron de senaste tolv månaderna.

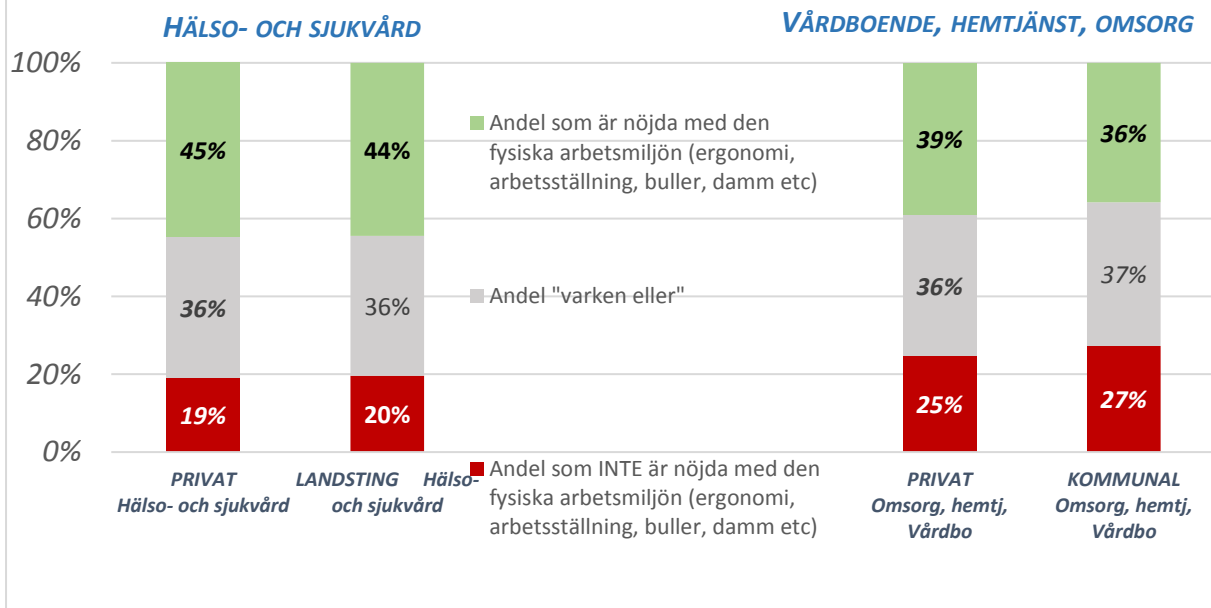
Med arbetsmiljö åsyftas både den fysiska och den psykiska miljön. I privata vård- och omsorgsverksamheter upplevs arbetsmiljön som något bättre. Detta gäller frågor kring buller, arbetsställning och liknande där skillnaderna är små. Men det gäller även hur förekommande stressen över att inte hinna med sina ordinarie arbetsuppgifter eller hur väl arbetsplatsen lyckas hantera konflikter.



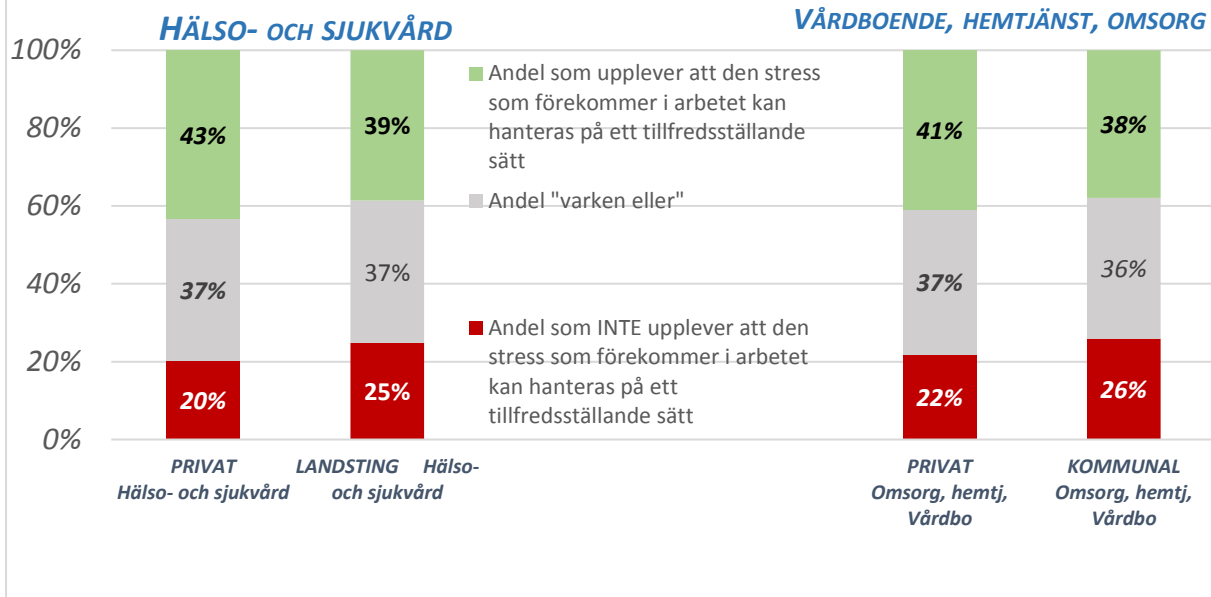
Du opplever att ni har låg sjukfrånvaro på er arbeidsplats



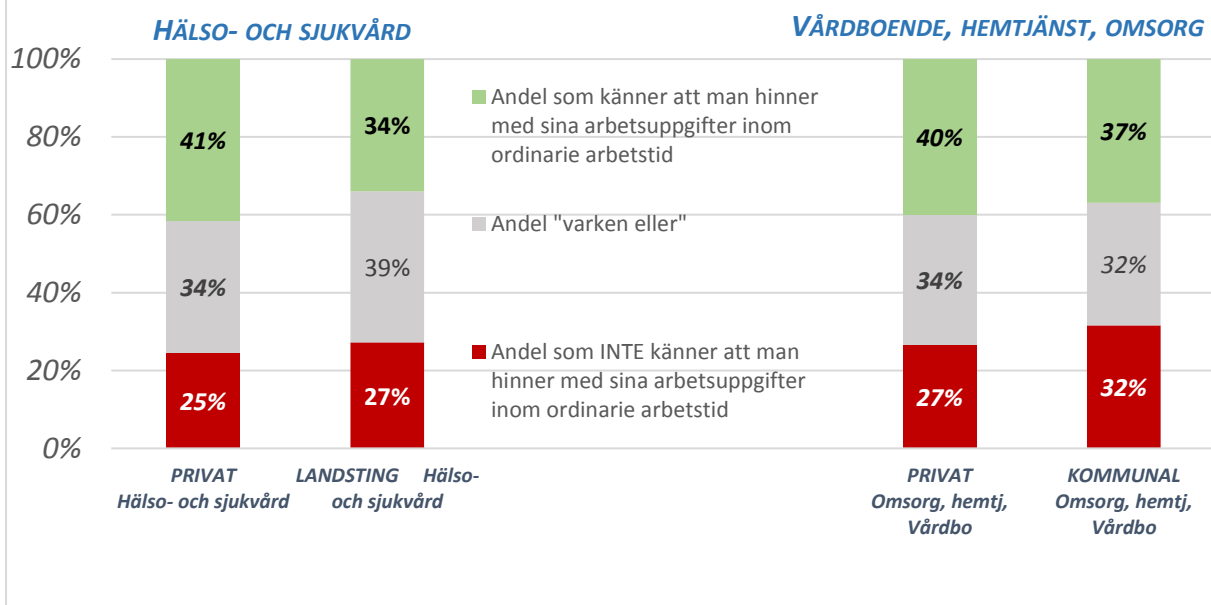
Den fysiske arbeidsmiljøen (ergonomi, arbeidsstilling, buller, damm etc)



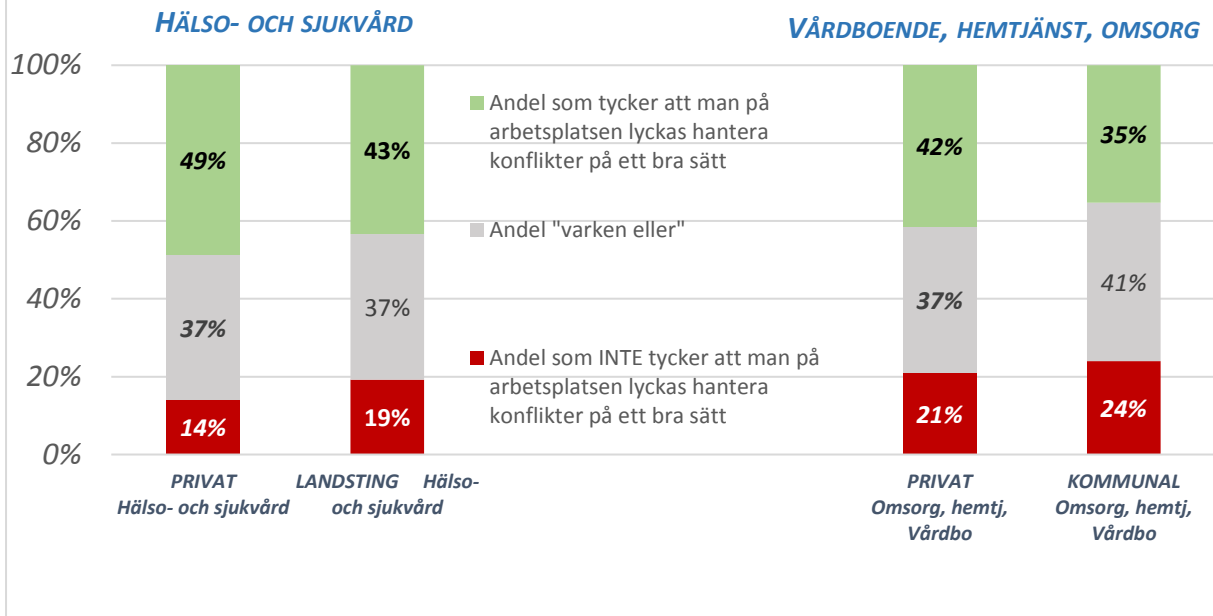
Den stress som förekommer i arbetet kan du hantera på ett tillfredsställande sätt



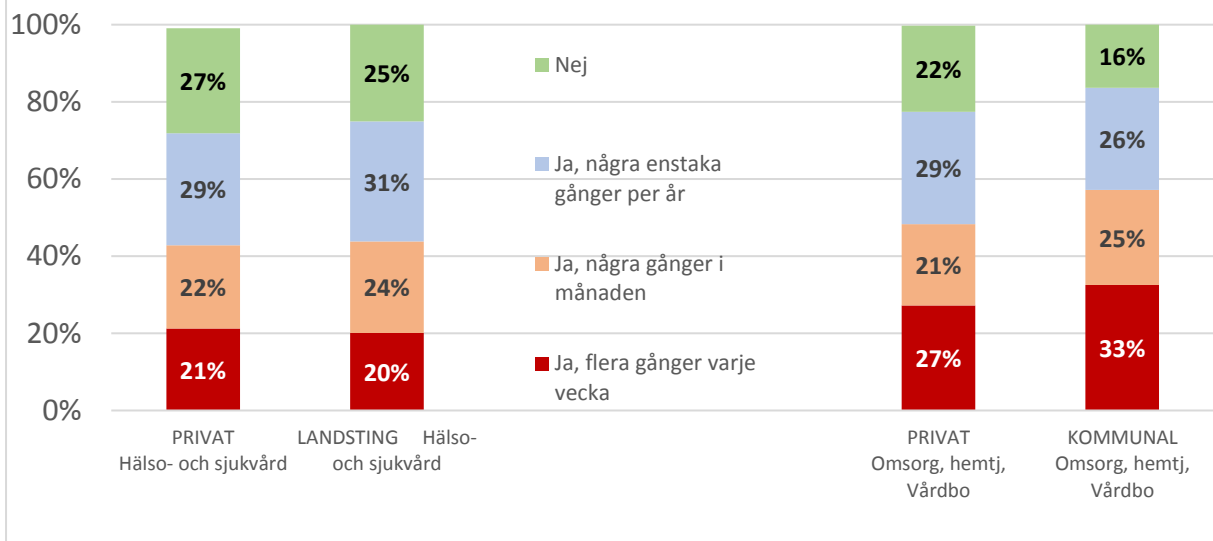
Du känner att du hinner med dina arbetsuppgifter inom ordinarie arbetstid



ni på arbetsplatsen lyckas hantera konflikter

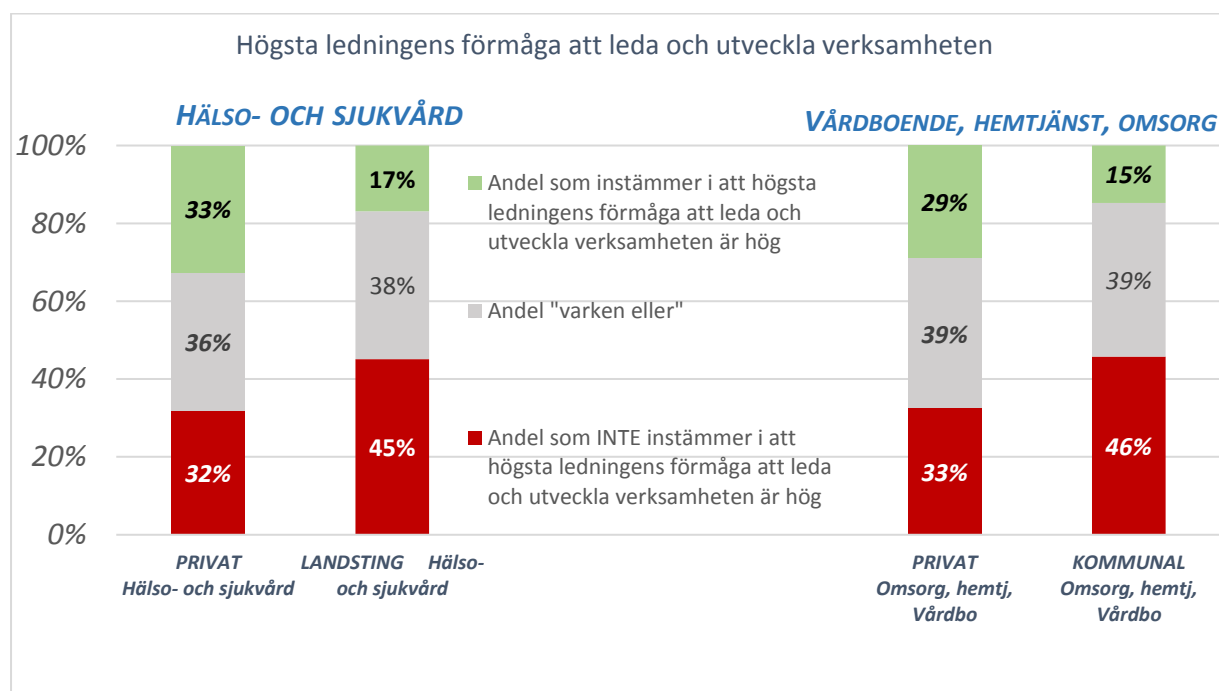
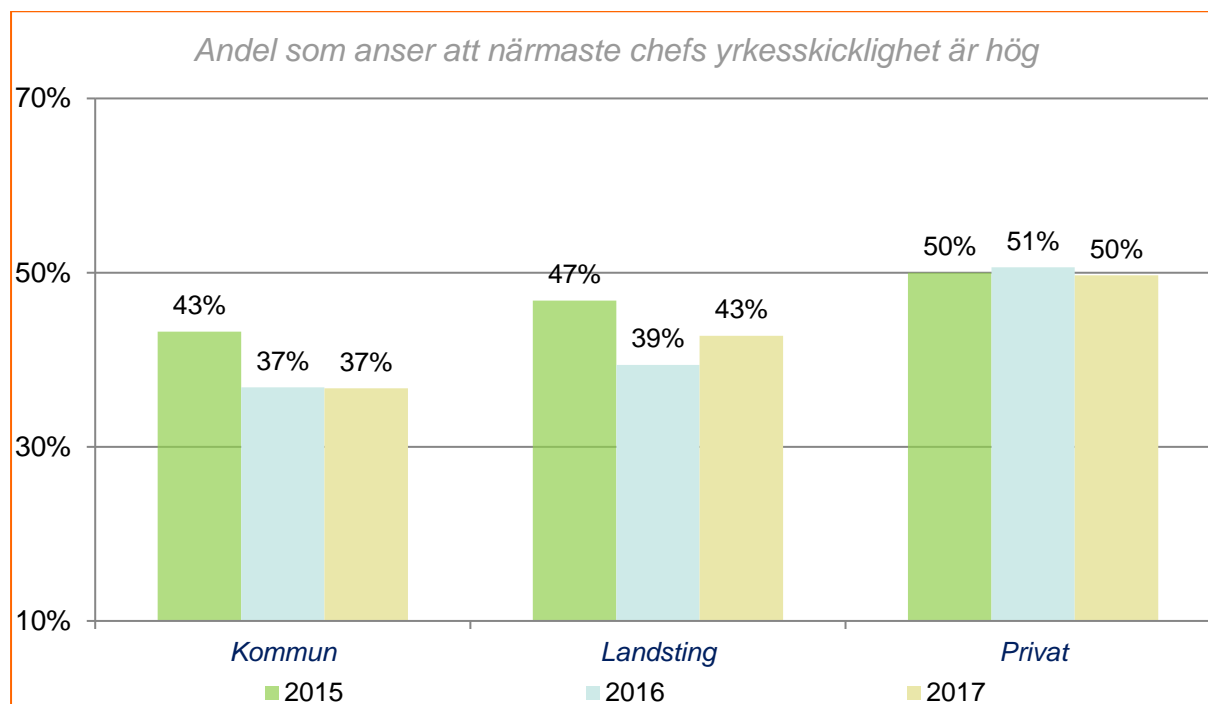


Har du på grund av ditt arbete känt fysisk smärta (ont i nacke, leder, rygg etc)?

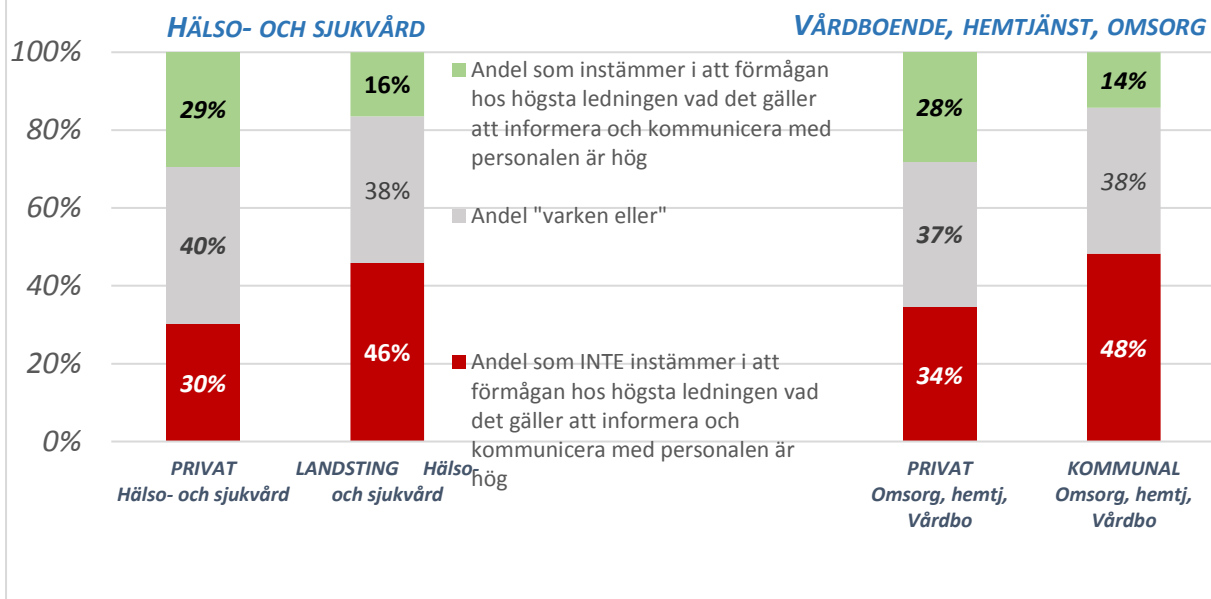


Inställning till chefer och ledare

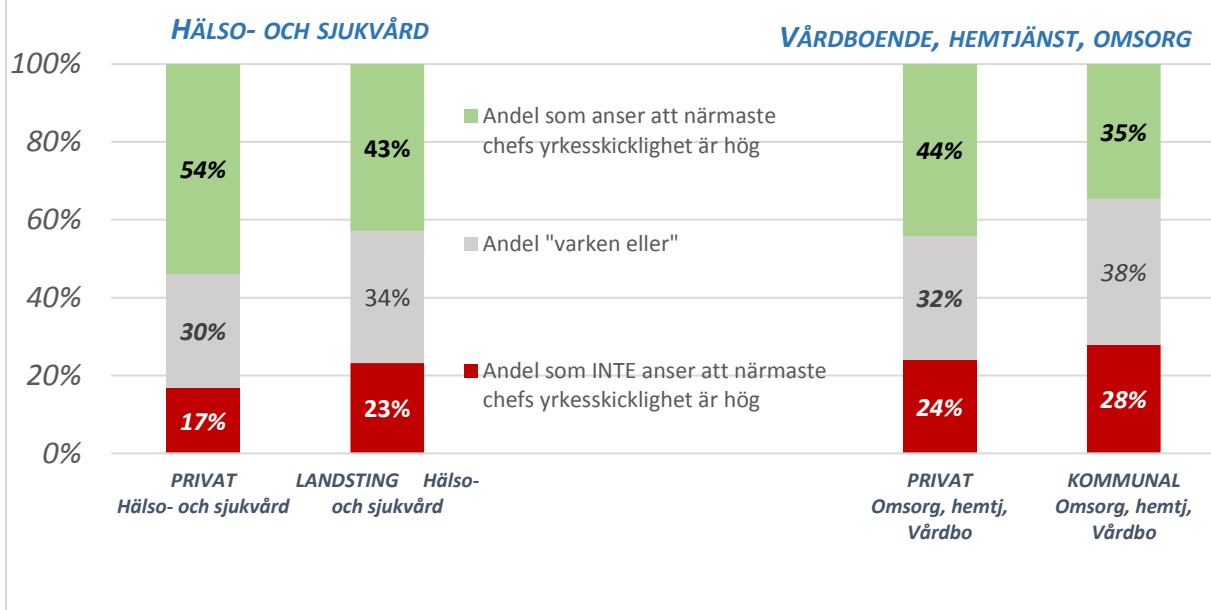
Chefer och ledare inom privata verksamheter har under flera år fått ett högre betyg av sina medarbetare än vad medarbetare inom offentliga verksamheter gett sina chefer. Detta märks tydligt också i årets undersökning. Det högre betyget avspeglas i frågor om ledningens yrkesskicklighet, förmågan att leda och utveckla verksamheten samt att kommunicera med sina medarbetare.



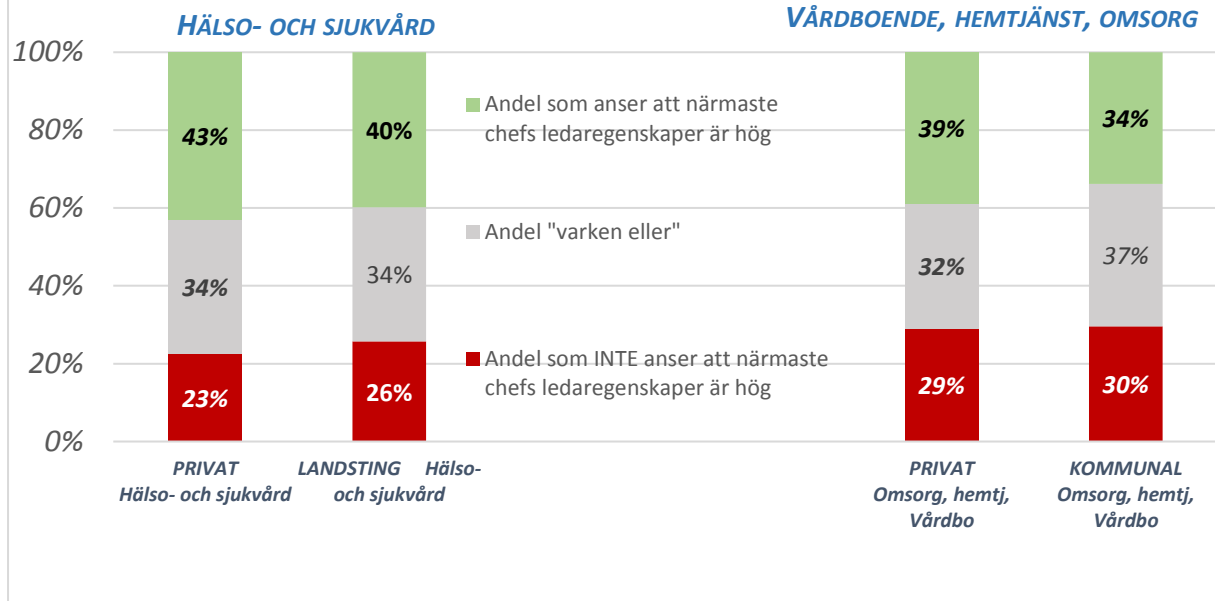
Förmågan hos högsta ledningen vad det gäller att informera och kommunicera med personalen



Din närmaste chefs yrkesskicklighet



Din närmaste chefs ledaregenskaper



Om Jobbhälsobarometern

Jobbhälsobarometern, som sedan 2007 genomförs årligen bygger på ett representativt urval av svenskar i åldern 20 – 65 år som arbetar minst halvtid. 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. Sedan 2014 har datainsamlingen också skett postalt och genom web-portal. I samband med det har antalet respondenter utökats 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.

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. Av dessa arbetar 1 670 inom näringsgrenen vård och omsorg. På uppdrag av Vårdföretagarna har Sveriges Företagshälsor gjort ett extra urval av personer som arbetar i privat sektor inom näringsgrenen Vård och omsorg. Med detta extra urval har 2 312 personer besvarat enkäten inom näringsgrenen vård och omsorg av vilka 1 027 arbetar i privat sektor. Genom detta utökade urval kan vi i år redovisa uppdelningar på dels privat, kommun respektive landsting och dels hälso- och sjukvård respektive omsorg.

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 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.

Svaren på de sistnämnda frågorna (10-skals frågorna) redovisas ibland som medelvärde men oftast redovisas hur stor andel 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.

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

Upplysningar om den nationella Jobbhälsobarometern kan ges av:

Peter Munck, vd Sveriges Företagshälsor

peter.munck@foretagshalsor.se, tel. 08 - 762 67 47 eller

Lars Hjalmarson, Jobbhälsoindex AB

lars@lmhpartner.com, tel. 0708 – 77 76 80