

Ett hållbart arbetsliv för alla



Chefshälsorapporten 2019

Sammanställning av sjukskrivningar och
bakomliggande orsaker bland Sveriges
chefer år 2014–2019.

Om Chefshälsorapporten

För andra året i rad presenterar Previa företagshälsa aktuell statistik på hur sjukskrivningar bland Sveriges chefer utvecklas. Då efterfrågan på statistiken varit stor sedan vår senaste publicering har vi i år utvecklat statistiken och summerar bilden av chefers ohälsa i denna rapport, Chefshälsorapporten 2019.

Chefshälsorapporten är baserad på 12 300 chefer och visar statistik över både kort- och långtidsfrånvaro. Cheferna arbetar på totalt 440 privata företag och offentliga verksamheter över hela landet och från olika branscher som är anslutna till Previa Sjuk och Frisk-tjänst.

Hälsa och hållbarhet i arbetslivet tillhör vår tids viktigaste frågor. Genom att tillgängliggöra statistiken och dela med oss av vår expertis och våra erfarenheter kring hållbara arbetsplatser och hur man bäst förebygger ohälsa vill vi på Previa bidra till att göra kunskapen tillgänglig för fler.

Previa har 1 200 anställda och finns på 90 orter över hela landet. Previa anlitas av 8 000 arbetsgivare med 1,2 miljoner anställda. Vår vision är att skapa ett hållbart arbetsliv för alla. Vi är Sveriges största företagshälsa och ingår i Falck Healthcare som är Skandinavians största koncern inom hälsa i arbetslivet. Läs mer på www.previa.se.

För frågor om statistiken:

Lennart Sohlberg, analytiker och hälsoekonom:

+46 (0)70-744 95 48

Lennart.Sohlberg@previa.se

För intervjuförfrågningar:

Peter Skald, kommunikationsansvarig

+46 (0)70 413 08 13

peter.skald@previa.se

Sammanfattning

Chefshälsorapporten 2019 visar att ohälsan bland Sveriges chefer fortsätter öka. Framförallt drivs den ökade ohälsan av en kraftig ökning av den psykiska ohälsan de senaste åren. Det blir allt vanligare att chefer sjukskrivs på grund av psykosociala orsaker. En utveckling som inte tycks avstanna.

Sjukfrånvaron för kvinnor i chefsposition fortsätter vara markant högre än sjukfrånvaron för män i chefsposition. Dock ses en viss avstanning år 2019 av den tidigare brant stigande kurvan av sjukskrivningar för kvinnor i chefsposition, det är dock för tidigt att dra slutsatser kring om det innebär ett långsiktigt trendbrott. Samtidigt fortsatte ökningen av långtidssjukskrivningar bland män i chefsposition förra året.

Korttidsfrånvaron för chefer fortsätter att gå ner. Det skall dock inte tas som en intäkt för att korttidsfrånvaron minskar, snarare att chefer har en tendens att inte sjukskriva sig när de har kortare sjukdomsbekymmer. Detta är en oroväckande utveckling, då en obenägenhet att sjukskriva sig vid korttidssjukdom leder till en ökad risk för långtidssjukskrivning.

Att vara chef idag innebär ett enormt tryck av krav och förväntningar från högre ledning och från medarbetare. Behovet av att kunna "leda sig själv", göra aktiva val och sätta gränser blir allt mer aktuellt.

Genom att bedriva ett aktivt arbetsmiljöarbete som möjliggör regelbunden dialog kan tecken och signaler på ohälsosam arbetsbelastning uppmärksammas och obalanser rättas till. Här krävs ett föregripande arbete som i högre utsträckning involverar hela organisationen, både chefer och medarbetare.

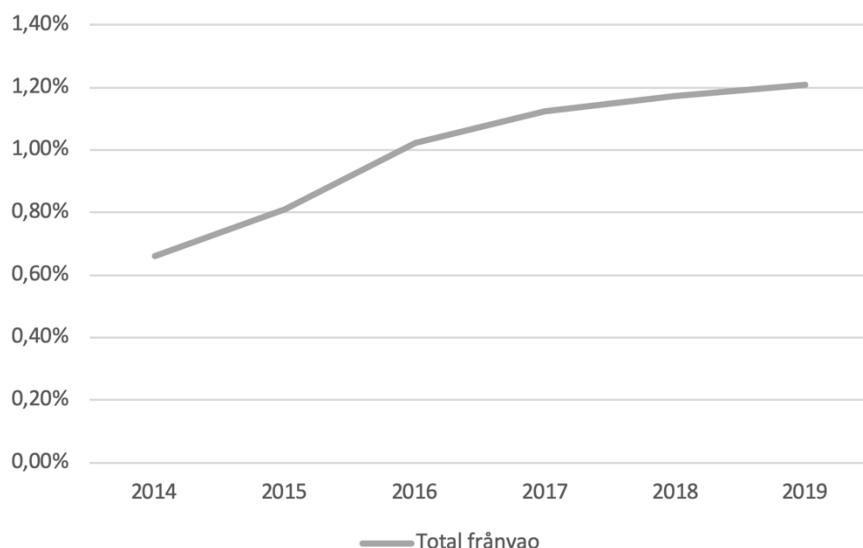
<u>Chefshälsorapporten 2019</u>	<u>1</u>
<u>Om Chefshälsorapporten</u>	<u>2</u>
Sammanfattning	3
<u>Övergripande statistik chefers sjukfrånvaro</u>	<u>5</u>
Total sjukfrånvaro bland chefer 2014-2019	5
Kvinnor i chefsposition högre nivå av sjukskrivningar	5
Ökad långtidsfrånvaro bakom den totala uppgången	6
Långtidsfrånvaron bland män i chefsposition ökar	6
<u>Fokus Chefshälsorapporten 2019: psykisk ohälsa bland chefer</u>	<u>8</u>
Dramatiska ökningen av psykisk ohälsa fortsätter	8
Kvinnor i chefsposition mest utsatta – men även männens psykiska ohälsa ökar	9
Psykisk ohälsa ökar mer än andra orsaker till sjukskrivning	9
Psykisk ohälsa ger långa sjukskrivningar	10
Närmare en tredjedel av långtidssjukskrivningar beror idag på psykosociala orsaker	10
<u>Analys och slutsatser</u>	<u>11</u>
Höga krav på chefer	11
Det gränslösa arbetslivet ger nya utmaningar	11
Arbetsmiljöarbete för att främja konkreta beteenden	11

Övergripande statistik chefers sjukfrånvaro

Total sjukfrånvaro bland chefer 2014-2019

Sedan Previa systematiskt började kartlägga chefers sjukfrånvaro år 2014 har frånvaron gått upp årligen.

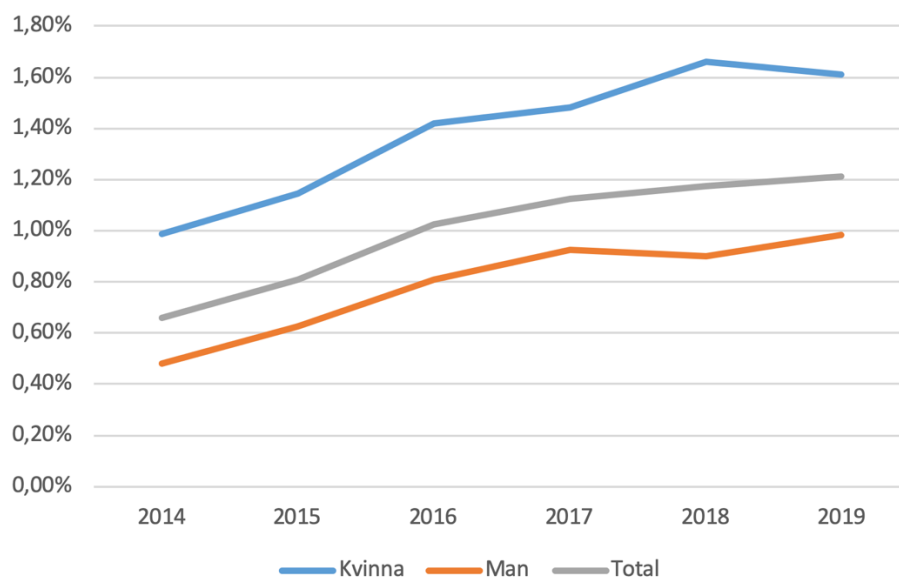
Diagram 1. Sjukfrånvaro bland chefer totalt, 2014-2019.



Kvinnor i chefsposition högre nivå av sjukskrivningar

Fortfarande är det kvinnor i chefsposition som mest drabbas av sjukskrivningar. Kvinnor är oftare chefer inom vård, omsorg, skola/förskola – chefspositioner med generellt stora personalgrupper vilket ökar belastningen på chefer. Under 2019 skedde dock en avstanning av den tidigare branta uppgången. Det är dock för tidigt att dra slutsatser kring om det innebär ett långsiktigt trendbrott.

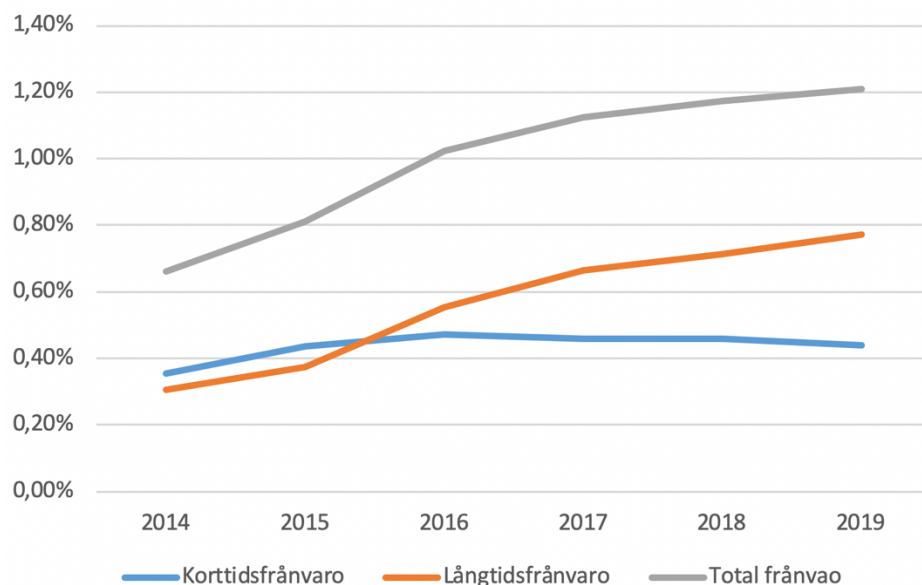
Diagram 2: Sjukfrånvaro bland chefer, uppdelat på kön, 2014-2019.



Ökad långtidsfrånvaro bakom den totala uppgången

För chefer ökar den långa sjukfrånvaron medan den korta sjukfrånvaron minskar. För fem år sedan var lång- och korttidsfrånvaro på samma nivå. Sedan dess har den långa sjukfrånvaron stadigt gått upp. Detta går emot hur utvecklingen ser ut när man tittar på hela den arbetande befolkningen och beror sannolikt på att korttidsfrånvaro är lättare att styra för chefer vilket gör att men jobbar trots ohälsa. Det är ett riskbetående då en obenägenhet att sjukskriva sig vid korttidssjukdom leder till en ökad risk för långtidsfrånvaro.

Diagram 3. Sjukfrånvaro bland chefer totalt samt långtids- och korttidsfrånvaro 2014-2019.



Långtidsfrånvaron bland män i chefsposition ökar

Uppdelning mellan män och kvinnor i chefsposition visar att långtidssjukskrivningar ökar för båda könen över tid. För första gången är det dock männen långtidssjukskrivningar som står för den fortsatta totala uppgången av sjukskrivningar bland chefer. Det gör att även om kvinnor i chefsposition har ett högre sjuktal än männen, så har skillnaden minskat senaste året.

Diagram 4. Långtids- och korttidsfrånvaro, kvinnor och män i chefsposition, 2014-2019.

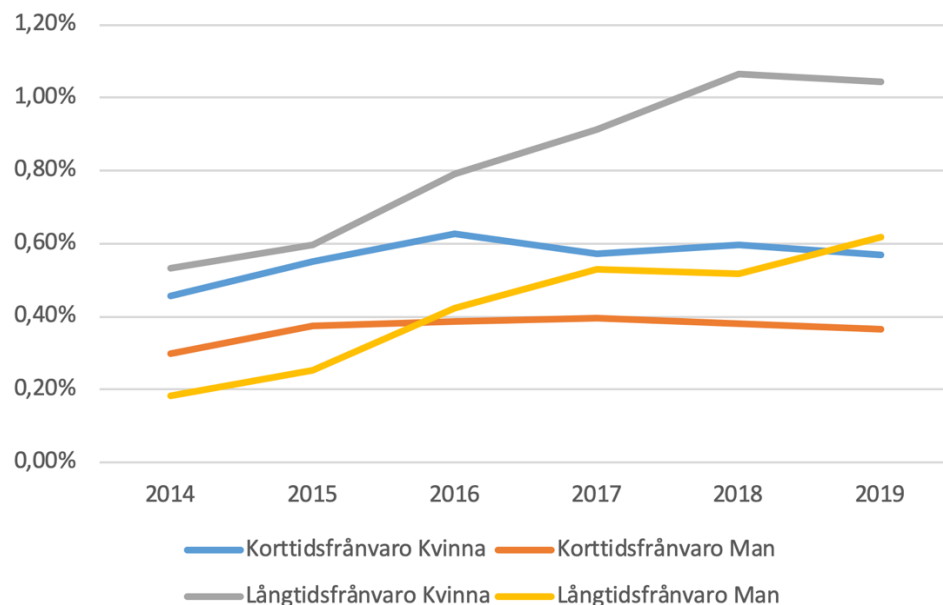
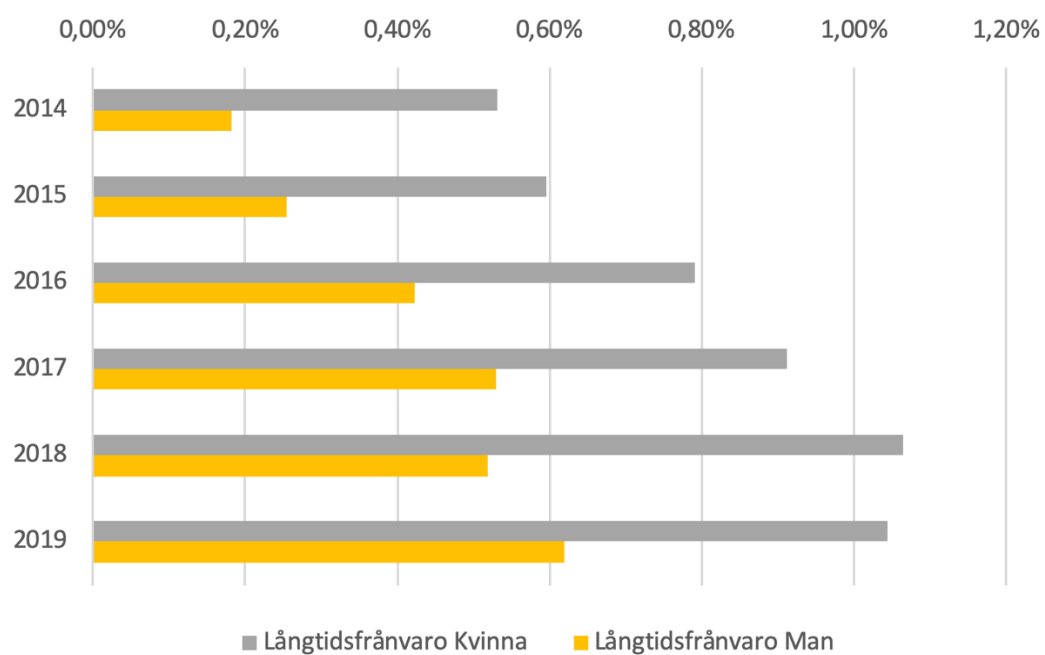


Diagram 5. Utveckling långtidssjukskrivningar kvinnor och män i chefsposition 2014-2019.



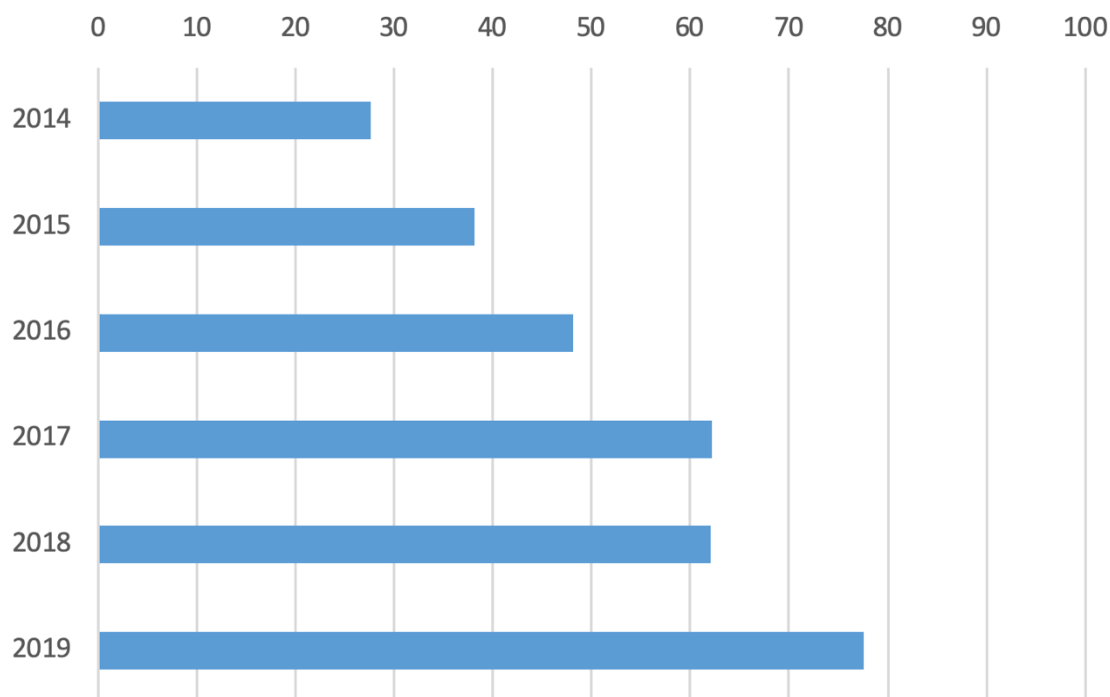
Fokus Chefshälsorapporten 2019: psykisk ohälsa bland chefer

I Chefshälsorapporten 2019 har vi valt att göra ett särskilt nedslag kring psykisk ohälsa bland chefer, då vi sett en tydlig ökning av psykisk ohälsa bland chefer sedan vi systematiskt började kartlägga chefers sjukfrånvaro 2014.

Dramatiska ökningen av psykisk ohälsa fortsätter

När Previa systematiskt började kartlägga chefers ohälsa år 2014 låg antalet sjukdagar per 100 chefer för psykosociala orsaker på 28 dagar per 100 chefer per år. Sex år senare har det ökat till 78 dagar per 100 chefer och år.

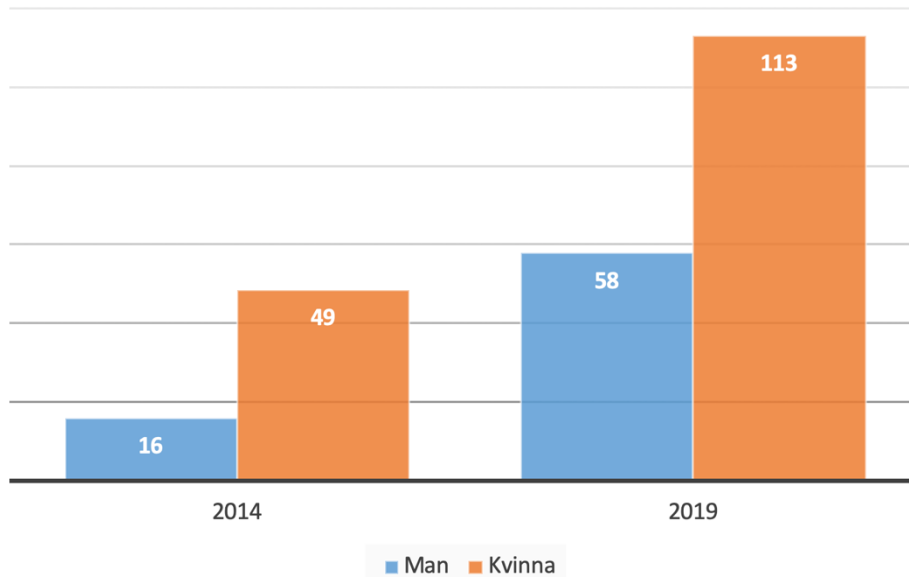
Diagram 6. Utveckling sjukskrivningar bland chefer orsakskategori psykiskosociala besvär, 2014-2019. Antal sjukskrivningsdagar per 100 chefer.



Kvinnor i Chefsposition mest utsatta – men även männens psykiska ohälsa ökar

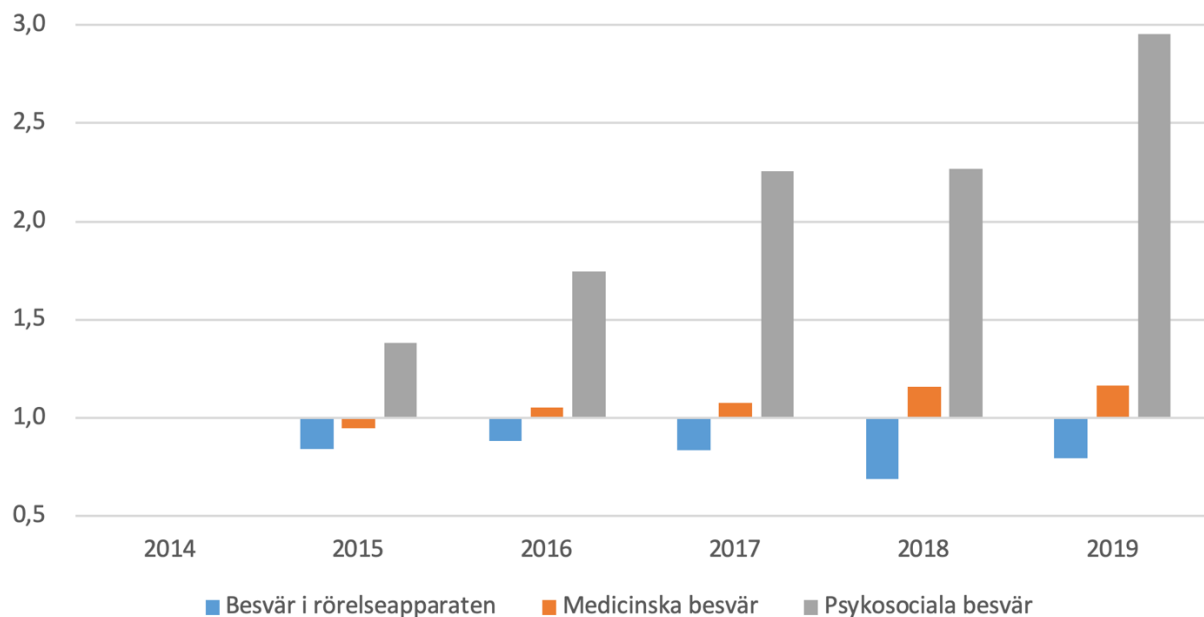
År 2014 hade kvinnor i chefsposition i genomsnitt 49 sjukdagar per år för psykosociala besvär, det har ökat till 113 dagar år 2019. Även män i chefsposition blir allt oftare sjukskrivna av psykosociala orsaker.

Diagram 7. Antal sjukskrivningsdagar per 100 chefer bland män och kvinnor i chefsposition, orsakskategori psykosociala besvär. Jmf 2014 samt 2019.



Psykisk ohälsa ökar mer än andra orsaker till sjukskrivning

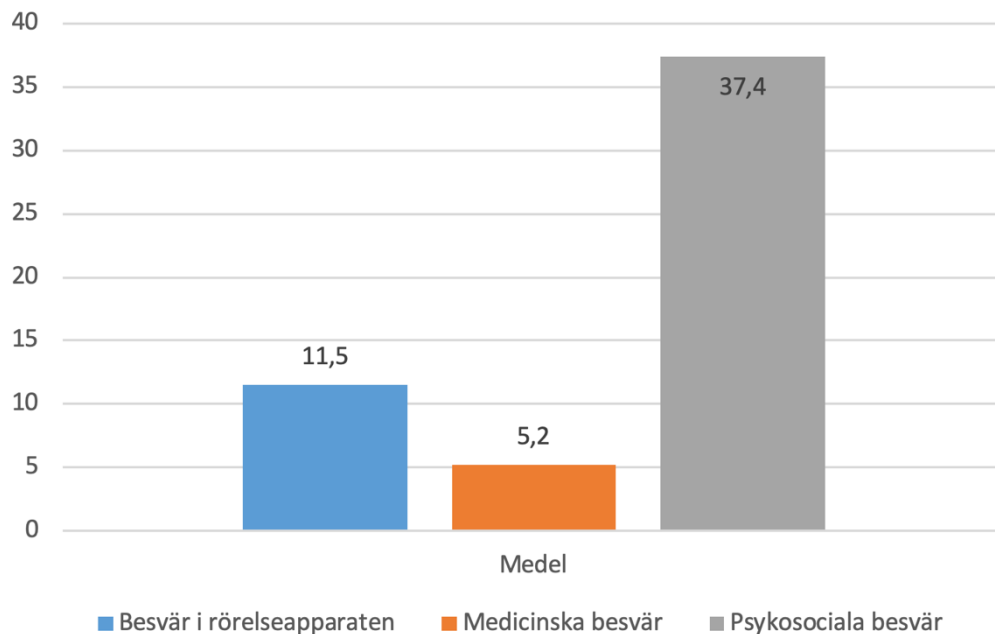
Diagram 8. Utveckling av sjukskrivningar per orsakskategori 2014-2019.



Psykisk ohälsa ger långa sjukskrivningar

Det är en stor skillnad i antal frånvarodagar per ärende beroende på vilken kategori som ärendet tillhör. För medicinska orsaker är det 5,2 dagar i snitt medan det är 37,5 dagar i snitt för ett psykosocialt ärende. Detta innebär att konsekvensen för psykosociala ärenden blir mycket omfattande.

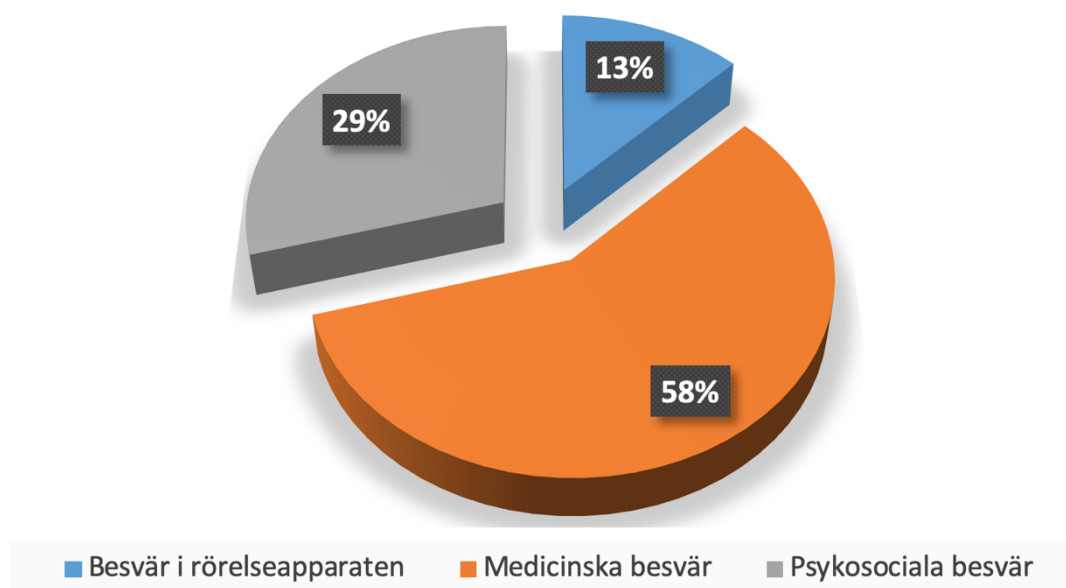
Diagram 9. Antal frånvarodagar per ärende uppdelat per kategori. Medeltal 2014-2019.



Närmare en tredjedel av långtidssjukskrivningar beror idag på psykosociala orsaker

De psykosociala orsakerna till långtidssjukskrivning får en allt större andel. 2014 var andelen psykosociala besvär 19% för att 2019 vara 29%.

Diagram 10. Orsaker till långtidssjukskrivning bland chefer, år 2019.



Analys och slutsatser

Previa har följt hur chefers ohälsa utvecklats sedan 2014 och vi ser ett flertal nya aspekter som växer år för år som vi som samhälle behöver angripa. Chefer har över tid sjukskrivit sig i betydligt mindre utsträckning än övrig personal. Vi ser nu att ohälsan hos chefer ökar med fler långtidssjukskrivningar som följd. När chefer blir sjuka blir de borta en längre tid. Vad beror det på? Vilka bakomliggande faktorer spelar in? Detta tycker vi är viktigt att belysa.

Höga krav på chefer

Dagens arbetsliv präglas av ett högt tempo med ständigt ökande krav på effektivitet, lönsamhet och resultat i relation till högt satta mål. Att vara chef idag innebär ett enormt tryck av krav och förväntningar från högre ledning och från medarbetare. I kombination med en hög administrativ börda och bristande stödstrukturer gör det svårt att vara chef. Upplevelsen är ofta att vara tyngd av ett enormt ansvar i kombination med ett lågt inflytande och möjlighet att påverka. Många chefer upplever att de saknar förståelse och stöd, såväl strukturellt som mänskligt. Första linjens chefer och mellanchefer är en utsatt grupp.

Kvinnor i chefsposition är särskilt utsatta. Det beror bland annat på att kvinnor i högre utsträckning är chefer inom vård- och omsorgsyrken, en sektor där det totalt sett är finns stora utmaningar och bristande förutsättningar med stora personalgrupper. Vad vi också vet är att chefer överlag idag är tyngda av en mängd administrativa uppgifter. Tiden som chefer lägger på administration och reaktiv problemlösning äter upp möjligheten att möta medarbetare och kollegor i för verksamheten mer strategiskt frågor.

Det gränslösa arbetslivet ger nya utmaningar

Digitaliseringen erbjuder fantastiska möjligheter och öppnar upp nya flexibla sätt att organisera arbete som för många ökar frihetsgraden. Samtidigt innebär det också att vi kan arbeta var som helst och när som helst. Gränsen mellan arbetsliv och privatliv suddas ut, möjligheten att vara tillgänglig är obegränsad. Vår förmåga att som mänskliga varelser handskas med våra tekniska möjligheter är i mångt och mycket under inläring. Vi har helt enkelt generellt svårt att sätta gränser vilket också vilket får konsekvenser för ledarskapet. Att leda i ett digitalt sammanhang innebär mer komplexa förutsättningar. Digitaliseringen innebär också att chefens egen arbetsmiljö blir mer gränslös.

Behovet av att kunna "leda sig själv" göra aktiva val och sätta gränser blir allt mer aktuellt oavsett om du är chef eller medarbetare. Samtidigt är det chefens "ansvar" som arbetsgivarrepresentant att säkerställa en god arbetsmiljö. Ett ansvar som sett till sammanhanget kan tyckas vara övermänskligt att axla. Som regel är chefer ansvarsfulla personer som vet vad som följer med chefsuppdraget. Chefer har generellt också en intention och vilja att se och bekräfta sina medarbetare. Utmaningen ligger snarare i *hur* få till just *dialog* på våra arbetsplatser. Här finns ett stort förbättringsutrymme.

Arbetsmiljöarbete för att främja konkreta beteenden

Ett uppdaterat arbetsmiljöarbete startar på högsta ledningsnivå och behöver involvera hela organisationen för att resultera i konkreta beteenden. Dagens ledarskapsforskning pekar på vikten av ett mer kommunikativt och transformerande ledarskap där ledaren anger riktning, ger övergripande förutsättningar och delegerar ansvar utan att detaljstyra och kontrollera. Ledarskap och medarbetarskap bygger på ömsesidig tillit och förtroende. Vi är varandras arbetsmiljö, både som chefer och medarbetare. När vi alla känner att vi har ansvar för arbetsmiljön är det lättare att bidra och ta det ansvaret och skapa en långsiktig hållbar arbetsplats. //