

# Därför ökar långtidssjukskrivningarna i finansbranschen



# Innehållsförteckning

Förord	3
Sammanfattning	4
Långtidssjukskrivningar i finansbranschen ökar	5
Varför har långtidssjukskrivningarna ökat?	7
Slutsatser och förslag till åtgärder	13



## Förord

Att kunna bli sjukskriven och ha rätt till en god ersättning är en viktig del av ett välfärdssamhälle. Personer som drabbas av sjukdom ska få vara sjuka och ägna tid och kraft åt rehabilitering. Sjuka ska inte tvingas tillbaka till arbetet.

Men sjukskrivningar är inte ett riskfritt botemedel. Att vara hemma länge kan leda till försämrat självförtroende, sömnsvårigheter, minskad fysisk aktivitet och ökad isolering. Långtidssjukskrivningar riskerar att skapa en negativ spiral. Sjukskrivningar är en kostnad både för individ, företag och det offentliga.

Finansförbundet har tagit del av statistik från Försäkringskassan som visar att långtidssjukskrivningarna i finansbranschen ökar. Ökande sjukskrivningar är en samhällstrend och längre sjukskrivningar blir allt vanligare. Andelen psykiska sjukdomar som del av långtidssjukskrivningarna ökar, främst stress, ångest och depression. Finansförbundet ser allvarligt på denna utveckling, och på den ökade andelen långtidssjukskrivningar i finansbranschen.

Med denna rapport belyser Finansförbundet en del av vardagen som anställd i finansbranschen och diskuterar varför andelen långtidssjukskrivningar har ökat, samt vad som kan göras för att minska ohälsan.

Personal som trivs och mår bra presterar bättre, motivationen ökar och det blir roligt att gå till jobbet. Att skapa arbetsplatser med god arbetsmiljö ligger i allas intresse, och borde stå högt på allas dagordning. Finansförbundet vill sätta frågan om den ökade ohälsan och de långa sjukskrivningarna högt på agendan, med förväntningen att detta sker i samarbete med arbetsgivarna. Förhoppningsvis är den här rapporten ett steg i rätt riktning mot färre långtidssjukskrivningar i finansbranschen.

*Ulrika Boëthius,*  
ordförande Finansförbundet



## Sammanfattning

Andelen långtidssjukskrivna ökar sedan 2010 både i finansbranschen och generellt på arbetsmarknaden, men ökningen är större i finansbranschen. Mellan 2010 och 2017 ökade andelen långtidssjukskrivna i finansbranschen med totalt 40 procent. Ökningen var större för kvinnor än för män – 48 procent respektive 31 procent. För att beskriva vad som kan ha bidragit till den stora ökningen, har Finansförbundet i den här rapporten sammanställt ett antal problemområden. Ämnen som behandlas är stress och krav, minskad egenmakt och kontroll i arbetet, ökad mätning och styrning av anställdas arbete samt oro bland finansanställda för sin anställningstrygghet. Även bristande systematik i arbetsmiljöarbetet och ökade rationaliseringar i branschen är faktorer som kan ha bidragit till långtidssjukskrivningarna.

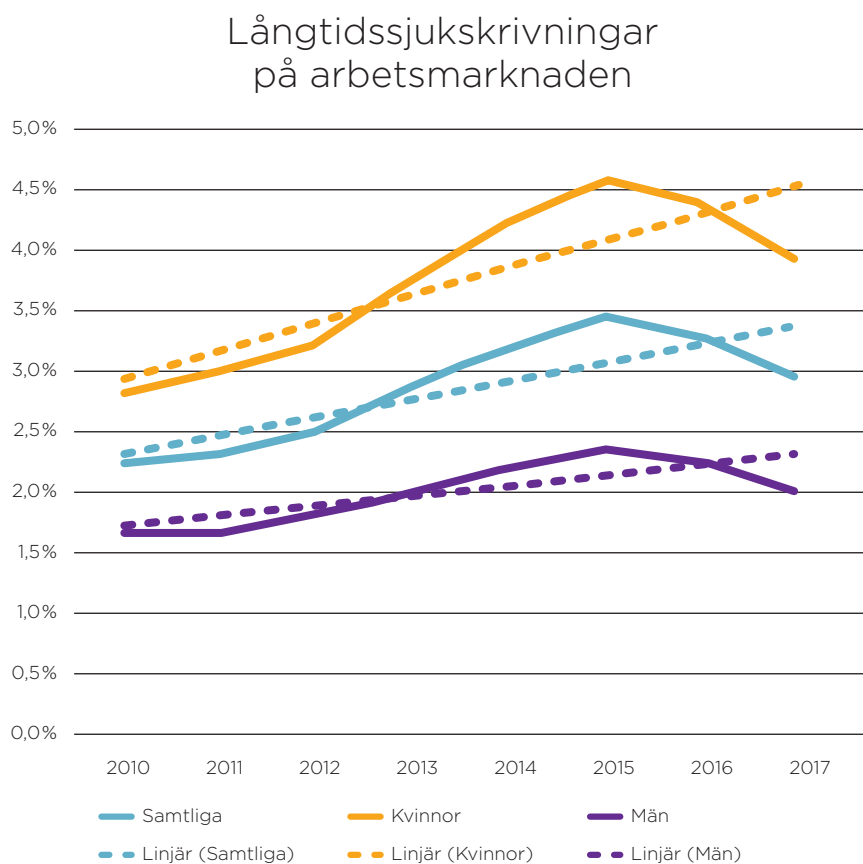
En strategi för att hantera den ökade andelen längre sjukskrivningar i finansbranschen bör följaktligen innefatta en diskussion om de ständigt ökande resultatkraven, strategier för att minska stressen, en bättre balans av krav och kontroll, ökad anställningstrygghet och ett aktivt rehabiliteringsarbete från arbetsgivare.

Idag finns det brister i det systematiska arbetsmiljöarbetet i finansbranschen. Varken uppföljning eller rehabilitering utförs i den utsträckning det borde göras. Nästan hälften av de långtidssjukskrivna i finansbranschen saknar en rehabiliteringsplan. Att så många långtidssjukskrivna uppger att de saknar rehabiliteringsplaner tyder på att incitamenten att förbättra arbetsmiljöarbetet och stödja sjuka att komma tillbaka till arbetet inte är tillräckligt starka. Detta ökar riskerna för långtidssjukskrivning.

Det går att förbättra arbetsmiljön, men det kräver ett strategiskt arbete med samverkan, rutiner och mål. För att uppnå en god arbetsmiljö måste frågorna prioriteras och tas på allvar av arbetsgivarna. Finansförbundet rekommenderar klubbar och arbetsgivare att använda rapporten som en utgångspunkt vid en översyn av vilka riskfaktorer som finns på varje enskild arbetsplats.

## Långtidssjukskrivningar i finansbranschen ökar

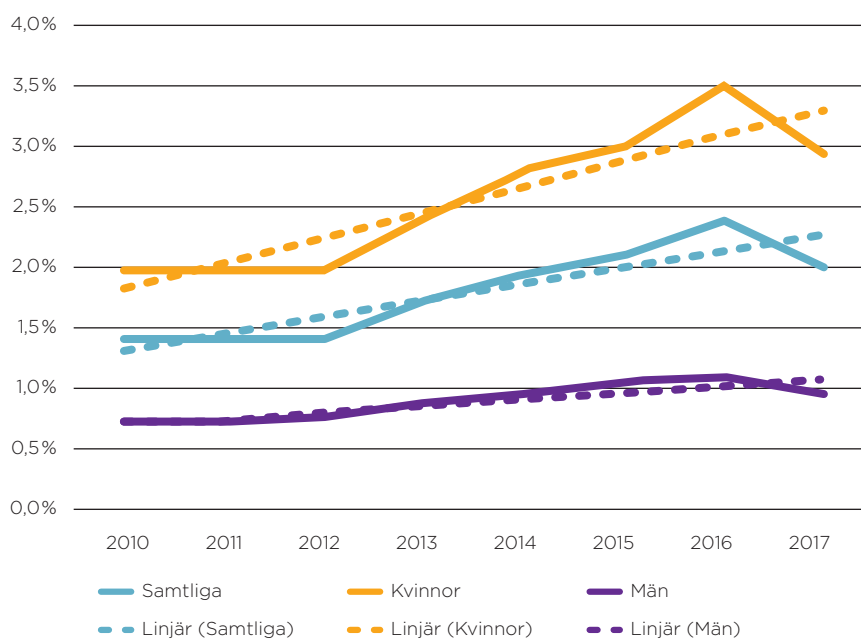
Finansförbundet har tagit del av statistik från Försäkringskassan som visar en ökande trend i långtidssjukskrivningarna i finansbranschen (se trendlinje). De senaste åren har andelen minskat något men ökningen mellan 2010 och 2017 är trots detta stor. Andelen långtidssjukskrivna i finansbranschen ökade med totalt 40 procent under perioden; ökningen var större för kvinnor än för män, 48 procent respektive 31 procent. För hela arbetsmarknaden var ökningen lägre; 32 procent totalt, 38 procent för kvinnor och 21 procent för män. De ökande långtidssjukskrivningarna i finansbranschen fick Finansförbundet signaler om redan i den arbetsmiljöenkät som gick ut till förbundets medlemmar 2016. Där framkom att långtidssjukskrivningar var vanligt förekommande bland de som varit sjukskrivna på grund av sin arbetssituation. Statistiken från Försäkringskassan bekräftar dessa oroande indikationer.



Figur 1. Andel långtidssjukskrivna (%) 2010–2017 och trendlinje. Samtliga sysselsatta.



## Långtidssjukskrivningar i finansbranschen



Figur 2. Andel långtidssjukskrivna (%) 2010–2017 och trendlinje.  
Finansiella tjänster utom försäkrings- och pensionsfondsverksamhet.

# Varför har långtidssjukskrivningarna ökat?

Finansförbundet ser allvarligt på den drastiska ökningen av längre sjukskrivningar och försöker med denna rapport utröna vad ökningen beror på, samt vad som kan göras för att minska ohälsan. Finansförbundet har uppmärksammat ett antal problemområden som kan ha bidragit till ökningen. Utöver dessa anledningar har också förändringar i regelverket för sjukförsäkringen tillsammans med nya riktlinjer för Försäkringskassan påverkat sjukskrivningstalet. Men detta förklarar inte varför ökningen i finansbranschen är högre än för samtliga sysselsatta.

## Ökad stress

Genom kontakter med arbetsmiljöombud och medlemmar har Finansförbundet fått signaler om ett arbetstempo som successivt skruvats upp samtidigt som bemanningen minskat. I Finansförbundets arbetsmiljörapport 2016, "Stressen ökar i finansbranschen", bekräftades dessa signaler. Stressen ökar och allt färre ska göra allt mer. Två av tre finansanställda upplever att arbetet är för stressigt. 64 procent anser att de är för få som ska göra för mycket. Sedan 2004 har andelen som anser att verksamheten är underbemannad ökat med 15 procentenheter. En stor andel medlemmar uppgav att de arbetade övertid, hoppade över raster och åt lunch framför datorn för att hinna med sina arbetsuppgifter. Många kände sig slitna efter arbetets slut och 41 procent ansåg att arbetet påverkade deras privatliv på ett negativt sätt. 11 procent av de tillfrågade uppgav att de varit sjukskrivna på grund av sin arbetssituation.

Den ökade arbetsbelastningen och de hårdare kraven i finansbranschen återspeglas i sjukskrivningsstatistiken. En stressig arbetssituation och svårigheter att koppla av från arbetet är hälsofarligt och stressen kan leda till både fler och längre sjukskrivningar om den inte hanteras.

Psykiatriska diagnoser är den vanligaste sjukskrivningsorsaken i Sverige, anpassningsstörningar och stressreaktioner är den vanligaste diagnosen och sjukskrivning för reaktioner på svår stress ökar mest bland sjukskrivningsorsakerna.

## Mätningar, krav och kontroll

Sedan finanskrisen har det på internationell och nationell nivå införts ett stort antal lagar och regelverk i syfte att undvika framtida finansiella kriser. Dessa kontrollverktyg är sannolikt viktiga instrument för att minska riskerna och skapa en sundare finansbransch. Men samtidigt har implementeringen av de nya regelverken inneburit en kraftigt ökad arbetsbörda för finansbranschens anställda. Det har tillkommit ett stort antal administrativa och juridiska arbetsuppgifter. Detta hade inte nödvändigtvis behövt vara ett problem om de personella resurserna ökat i samma utsträckning. Men det har inte skett, tvärtom har antalet anställda på många företag minskat.

Organisationen för nordiska fackförbund i finanssektorn (NFU) genomförde 2017 en studie som syftade till att undersöka hur regelkrav och dokumentation påverkar arbetet och välbefinnande hos medarbetare i den nordiska finanssektorn. Resultatet i rapporten "Coping with compliance" var tydligt. 75 procent av respondenterna rapporterade om ökade stressnivåer och 80 procent om ökad arbetsbelastning. Detta hade kunnat förbättras, enligt NFU, genom ett bättre ledarskap och förståelse från ledningen för de nya rutinerna. De krav och arbetsuppgifter som kommer med regel- och dokumentationskrav är staplade på övriga arbetsuppgifter. Stressen som kommer med de ökade kraven kan innebära allvarliga långsiktiga negativa effekter på anställdas hälsa och välbefinnande. Samt påverka medarbetares möjlighet att ge god rådgivning till kunder, vilket står i motsättning till lagstiftarens syfte med regel-

verket. NFU påvisar att det är tydligt att lagstiftaren har missat att ta ett arbets- tagarperspektiv vid framtagning av regelverket.

Vid sidan av den ökade administrationen och de juridiska kontrollmomenten har många finansföretag interna mätsystem som bland annat syftar till att öka de anställdas effektivitet och förbättra servicen till kunden. Det kan handla om att samtal spelas in och utvärderas i efterhand, att man mäter hur många kundmöten varje anställd har varje vecka och hur många affärer och avslut som varje anställd gör. Dessa verktyg kan uppfattas både positivt och negativt av de anställda. De kan upplevas som motiverande och rättvisa i den bemärkelsen att mätverktygen tydliggör varje enskild individs prestationer. Men de kan också upplevas som stressande och ett intrång i den enskildes personliga integritet. Många kritiker menar att systemen inte tar hänsyn till att långsiktiga kundrelationer inte nödvändigtvis innebär att varje kundmöte resulterar i en affär.

Tidigare studier har visat en koppling mellan mätsystem och ökad stress. NFU genomförde 2015 en undersökning av mätsystemens effekter på bankanställda och dess kunder:

- 54 procent av respondenterna (förtroendevalda i finansbranschen) angav att mätsystem ökade stressnivån.
- 44 procent menade att systemen minskade kvaliteten i arbetet.
- 42 procent menade att systemen ledde till ökat administrativt arbete.

Undersökningsresultaten var inte entydiga utan visade också att om systemen används rätt kan de ge värdefull återkoppling till anställda. Om de däremot används som kontrollverktyg och en metod för att rangordna anställda ökar risken för att mätverktygen bidrar till ökad stress.

Ökad styrning och bevakning kan ses som en signal på minskad tillit till tjänstemäns yrkeskunskaper. Genom kontrollfunktioner och styrmodeller kontrolleras anställdas arbete. Medarbetares egenmakt inskränks och möjligheten att bestämma över sin arbetssituation, arbetstider samt hur de bäst utför sitt arbete minskar. Denna begränsande kontroll kan vara en anledning till sämre arbetsmiljö och ökade sjukskrivningar. Inskränkningen av kontrollen kan handla om fler schemalagda möten och minskad möjlighet att själv planera upp sin arbetstid, utfasning av administrativa yrkesroller men en fortsatt stor administrativ börda kombinerat med ett ökat antal arbetsuppgifter.

Höga krav och låg egenkontroll hänger samman med ökad ohälsa. Arbetslivsforskningen visar att höga krav och låg kontroll i arbetet kan leda till både fysisk och psykisk ohälsa som hjärtsjukdomar, nacksmärta eller depression.

Forskning visar att anställda som arbetar på kreativa arbetsplatser upplever mindre stress och har bättre hälsa. Verksamheter behöver vara öppna för att kunna testa nya idéer, uppmuntra, utvärdera och reflektera. Det handlar om att uppnå en balans mellan frihet och kontroll, där anställda har mål och visioner, men samtidigt kan ta sin egen väg för att nå dessa. Effekten blir minskad stress och ökat välbefinnande genom färre sömnstörningar, minskad oro, irritation och andra stressrelaterade symptom.

Krav-kontroll-stödmodellen är en modell som ofta används inom arbetsmiljöforskning, och som fokuserar på ökade krav och minskad kontroll. Modellen belyser att psykiska krav på anställda hänger ihop med hur mycket egenkontroll och handlingsutrymme de har. En medarbetare har låg kontroll när denne har lågt inflytande i att planera sitt arbete. Handlingsutrymmet har att göra med:





- maktfördelning och vardagsdemokrati i arbetet.
- anställdas möjlighet att påverka och delta i beslutsfattande.
- kontroll över det dagliga arbetet och hur det ska utföras. Exempelvis vilka arbetsuppgifter som skall utföras, i vilken ordning och när det är okej att ta en paus.

En arbetssituation med lågt beslutsutrymme och små möjligheter att påverka är en arbetssituation med låg kontroll, vilket ökar riskerna för ohälsa hos anställda. En arbetssituation med både hög arbetsbelastning och låg möjlighet att styra över arbetet är enligt krav- och kontrollmodellen det mest hälsofarliga, arbetet är då anspänt. Finansförbundet har fått indikationer på att styrningen i finansbranschen ökar; anställda har mindre handlingsmöjligheter och makt över hur de på bästa sätt ska utföra sitt arbete och vilka beslut som tas. Regleringar styr arbetet hårdare, makten hamnar allt längre ifrån individen. Samtidigt används mätsystem i vissa fall på ett sätt som kontrollerar den anställde. Stress och arbetsbelastning ökar också, vilket leder till att arbetssituationen blir allt mer anspänd.



### Systematik, rehabilitering och uppföljning

Om finansbranschen är bra på att mäta och följa upp de anställdas arbetsinsatser så finns det mycket som tyder på att man är sämre på att följa upp och analysera ohälsa.

Att det finns brister i det systematiska arbetsmiljöarbetet i finansbranschen visade Finansförbundets arbetsmiljörapport 2016. Varken uppföljning eller rehabilitering utfördes i den utsträckning det borde. Arbetsskadeanmälningar upprättades endast i enstaka fall. Nästan hälften av de långtidssjukskrivna i finansbranschen saknade en rehabiliteringsplan. Att många långtidssjukskrivna uppger att de saknar rehabiliteringsplaner tyder på att incitamenten att förbättra arbetsmiljöarbetet och stödja sjuka att komma tillbaka till arbetet inte är tillräckligt starka. Detta ökar riskerna för långtidssjukskrivning.

Arbetsmiljölagen säger att det är arbetsgivarens ansvar att skapa en god arbetsmiljö och förebygga ohälsa. Arbetsmiljölagen och AFS 1994:1 beskriver tydligt arbetsgivarens skyldighet gällande organisation, arbetsanpassning och rehabilitering. Arbetsgivaren ska enligt AFS ha de rutiner som behövs för arbetsanpassning och rehabilitering. Att rutiner, planer och systematik saknas är således inte i enlighet med regelverket. Arbetsgivare ska organisera och bedriva verksamhet med arbetsanpassning och rehabilitering för arbetstagarna. Arbetsgivaren ska också fortlöpande ta reda på vilka behov av åtgärder för arbetsanpassning och rehabilitering som finns, samt i förekommande fall påbörja dessa så tidigt som möjligt. Den 1 juli 2018 införs en ny lag med särskilda krav på systematik i arbetsmiljöarbetet speciellt kopplat till långtidssjukskrivningar och förstärkt krav på rehabilitering. Lagen medför att arbetsgivaren senast dag 30 ska ha upprättat en plan för återgång i arbete, om arbetsförmågan antas vara nedsatt under minst 60 dagar. Arbetsgivaren ska fortlöpande se till att planen följs. Detta ställer särskilda krav på att arbetsgivare systematiskt arbetar med återgång i arbetet speciellt kopplat till individens behov. Finansförbundet välkomnar denna nya lag och kommer att följa hur den implementeras i finansbranschen.

Arbetsmiljöproblem ser ut på ett helt annat sätt idag än för 50 år sedan. En bilolycka med tjänstebilen, tunga lyft eller farliga kemikalier är i mångas ögon arbetsskador

som ska anmälas – men utmattning, depression och sömnsvårigheter, som också kan vara arbetsskador, anmäls sällan som sådana. De problemområden som Finansförbundet identifierat handlar ofta om det organisatoriska, hur arbetet styrs, arbetsbelastning och gränsdragning, hur arbetsuppgifter definieras och delegeras och ansvarsfördelning.

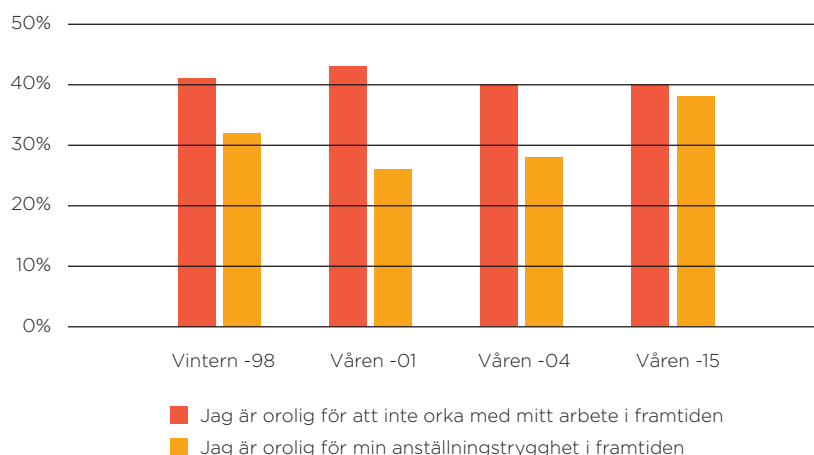
Det är viktigt att det finns god kunskap bland chefer och arbetsmiljöombud om hur arbetsmiljöproblem kan arta sig och vilka riskfaktorer som finns för att överhuvudtaget kunna uppmärksamma varningssignaler och arbeta förebyggande. Det juridiska ansvaret på arbetsmiljön tillfaller arbetsgivaren, men även arbetsmiljöombud spelar en viktig roll i arbetsmiljöarbetet. Uppdaterad kunskap hos alla parter om hur arbetsmiljöproblem uppstår är av stor vikt.

Det går att förbättra arbetsmiljön, men det kräver ett strategiskt arbete med samverkan, rutiner och mål. För att uppnå en god arbetsmiljö måste frågorna prioriteras och tas på allvar av arbetsgivarna.

## Ökad otrygghet

De senaste tolv åren har andelen finansanställda som oroar sig över sin anställningstrygghet ökat med tio procentenheter. Otrygga anställningar och ett generellt otryggt arbetsplatsklimat påverkar hälsan hos anställda. Den självskattade hälsan försämras och symptom på utbrändhet ökar när otryggheten tilltar. Ett upplevt otryggt klimat påverkar hälsan oberoende om den egna anställningen hotas. Det är därför alarmrande att finansanställdas oro över anställningstryggheten ökar, då själva upplevelsen av otrygghet bidrar till ökad ohälsa.

### Framtidstro

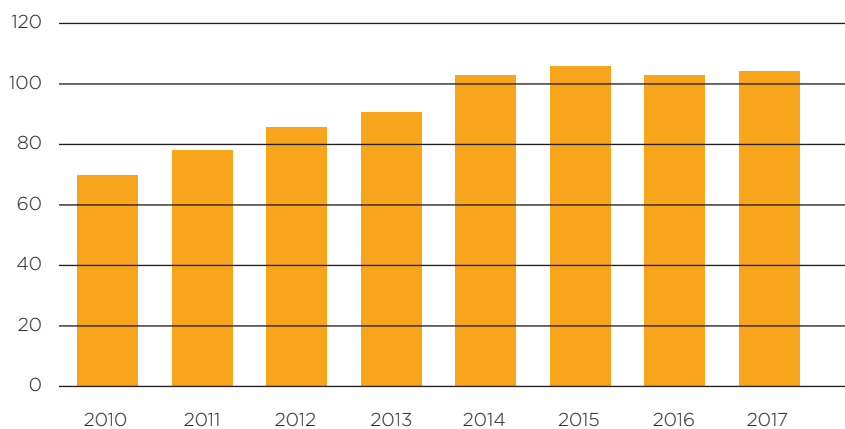


För ökad trygghet behöver både den upplevda och den faktiska tryggheten öka. Den faktiska tryggheten säkras genom trygga anställningar, och Finansförbundet anser att tillsvidareanställning ska vara normen i finansbranschen. Tryggheten påverkas också av kompetens; betydelsen av kompetensutveckling och livslångt lärande för trygghet i arbetslivet har ökat. Rätt kompetens stärker individens position på arbetsplatsen, men också på arbetsmarknaden i stort, då möjligheterna att byta arbetsuppgifter eller arbetsplats ökar. Rätt kompetens kan stävja känslan av att arbetet springer ifrån en.

## Obalans mellan vinstkrav och resurser

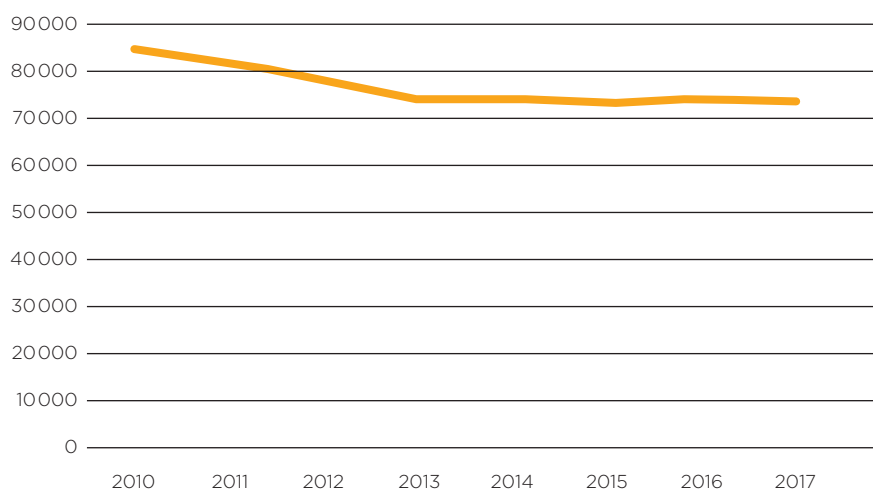
Den ekonomiska situationen för finansbranschen ser ljus ut. Under samma period som långtidssjukskrivningarna ökade växte också storbankernas rörelseresultat – från 71 miljarder 2010 till 105 miljarder 2017. Under samma period minskade antalet anställda i storbankerna med 11 200 personer. Resultatet per anställd ökade kraftigt under perioden och medarbetarna producerade 2017 ett 71 procent större värde mot vad de producerade 2010.

### Storbankernas rörelseresultat (miljarder svenska kronor)



Figur 3. Storbankernas (Handelsbanken, Nordea, SEB, Swedbank) rörelseresultat miljarder SEK

### Antal anställda i storbankerna



Figur 4. Antal anställda i storbankerna

Det finns skäl att tro att rationaliseringen har en baksida. Samtidigt som vinsterna och aktieutdelningen ökat så har också stressnivåerna och långtidssjukskrivningarna stigit. Att företag strävar efter att öka sina vinster och sin aktieutdelning till ägarna är inte oväntat, det behöver inte heller vara negativt – lönsamma företag skapar sysselsättning och välstånd.

Men när stressnivåerna och långtidssjukskrivningarna ökar så mycket som de gjort i finansbranschen finns det anledning att granska och problematisera de produktivtets- och vinstmål som branschen sätter upp, för att synliggöra vilka eventuella negativa konsekvenser dessa kan få för de anställda.

En strategi för minskad ohälsa i finansbranschen bör därför inkludera en granskning av vinst- och prestationskravens utformning samt hur dessa påverkar de anställdas arbetsmiljö.



## Slutsatser och förslag till åtgärder

Finansförbundet har identifierat fem områden som klubbar och arbetsgivare bör lägga extra vikt vid i sitt framtida arbetsmiljöarbete för att minimera risker för långtidssjukskrivningar och stödja sjuka medarbetare tillbaka i arbete. Dessa fem områden är:

### Stressnivåerna

För att minska de långa sjukskrivningarna måste finansbranschen ta signalerna om de höga stressnivåerna på allvar och genom konkreta åtgärder minska stressen och arbetsbelastningen för de anställda. Sådana konkreta åtgärder kan till exempel vara att öka resurserna, till exempel genom ökad bemanning eller minskade krav i arbetet. I samband med förändringar och i perioder av motstridiga och ökade krav, till exempel när det gäller regelefterlevnad, är det viktigt att anställda får stöd.

### Mätningar, krav och kontroll

För att minska ohälsan måste den egna kontrollen över arbetssituationen öka. Ökad egenmakt och kontroll i arbetet innebär en översikt över det organisatoriska arbetet, det vill säga hur arbetet organiseras, vem som gör vad, när, hur och var. Vilka styrmedel som används och vilka effekter detta får på vardagsdemokratin på arbetsplatsen behöver ses över. Egenmakt kan främjas genom små medel på den lokala arbetsplatsen; att kunna planera in en rast, en långlunch eller att prioritera i sina arbetsuppgifter och hur dessa ska utföras.

Finansförbundet har inga principiella invändningar mot mätsystem. Men de kan inte enbart utformas utefter verksamhetens behov – medarbetarnas perspektiv måste inkluderas. NFU har tagit fram riktlinjer för vad man bör tänka på när man inför den här typen av system. Finansförbundet uppmanar de lokala parterna att ta del av dessa riktlinjer och anpassa dessa till den egna verksamheten. Riktlinjerna finns att ladda ner på NFU:s hemsida.

### Systematik, rehabilitering och uppföljning

Genom aktiv rehabilitering och god kunskap kan arbetsgivare stödja anställda i återgång till arbete och minska de längre sjukskrivningarna. Arbetsgivare behöver anpassa arbetsplatsen till den sjukas förutsättningar – en metod fungerar inte för alla. Det behöver ske i kontinuerlig dialog och efter den anställdes specifika behov. För att möjliggöra detta behövs god kunskap om åtgärder som främjar rehabilitering i organisationen.

Arbetsgivaren har det övergripande ansvaret för rehabiliteringen på arbetsplatsen och Finansförbundet efterfrågar ett strategiskt rehabiliteringsarbete från arbetsgivare. En strategi som inkluderar tidig kontakt med den sjukskrivne för att kunna påbörja rehabiliteringen, individanpassade förändringar och kontinuerlig kunskapsöversikt.

### Ökad otrygghet

De senaste tolv åren har andelen finansanställda som oroar sig över sin anställningstrygghet ökat med tio procentenheter. Upplevelsen av otrygghet ökar vilket kan leda till ohälsa.

Trygga anställningar är en viktig arbetsmiljöinsats. Normen ska vara tillsvidareanställningar. Det är också viktigt att det satsas på kontinuerlig kompetensutveckling av de anställda.

Att erhålla kompetensutveckling är ett sätt för anställda att hålla sig à jour i sitt arbete vilket också stärker anställningsbarheten och medarbetarnas känsla av trygghet. I Finansförbundets rapport *Världen förändras – häng på!* finns mer information om hur kontinuerlig kompetensutveckling säkras på arbetsplatsen.

### Obalans i vinst- och produktivetskrav

Finansbranschen går bra. Storbankerna ökar sina resultat och aktieutdelningar varje år. Detta i sig är något positivt. Välmående företag skapar sysselsättning och skatteintäkter till staten. Men när stressnivåerna och långtidssjukskrivningarna ökar så mycket som de gjort i finansbranschen, finns det anledning att granska och problematisera kring vilka produktivets- och vinstmål som branschen sätter upp.

En strategi för minskad ohälsa i finansbranschen bör därför inkludera en problematiserande diskussion av hur vinst- och prestationskraven är utformade och vilka eventuella negativa effekter dessa får på anställdas arbetsmiljö.

Underlaget till denna rapport kommer från Försäkringskassan. Underlaget innefattar yrken i SNI-kod 64, finansiella tjänster, det vill säga försäkrings- och pensionsfondsverksamhet är uteslutna. Enligt SCB:s definition är långtidssjukskrivningar sjukskrivningar som varar längre än 90 dagar.

