

FEELGOODS JOBBHÄLSORAPPORT 2026

Att motverka psykisk ohälsa i arbetslivet

Friskfaktorer i arbetet är effektiva verktyg för bättre psykisk hälsa och lägre frånvaro



feelgood



Innehåll

Feelgoods årliga rapport om hälsan och tillvaron på jobbet	3
Unika data är grunden för rapporten	4
TEMA: Friskfaktorer som skydd mot psykisk ohälsa	6
Psykisk ohälsa som samhällsproblem	6
Psykisk ohälsa i HALU	7
Stark koppling mellan psykisk ohälsa och frånvaro	9
Friskfaktorer ger skydd mot psykisk ohälsa och frånvaro	11
Friskfaktorerna behöver nå fler	15
Den upprepade sjukfrånvaron bland de yngsta faller kraftigt	18
Stabilt goda förhållanden i arbetslivet – men varierar mellan grupperna	19
De allra flesta är tillfreds med närvaron	19
Många upplever hälsan som bra	20
De allra flesta trivs på arbetet	22
God hälsa och trivsel på arbetet är viktigt för tillvaron i stort	23
Friskfaktorerna betyder mycket för hälsan och tillvaron	24
Arbetsituationen är ofta bra	25
De tre indexen om arbetsituationen	25
Specialisternas kommentarer	29
Psykisk ohälsa i arbetslivet: “Vi vet vad som fungerar – men gör det inte”	29



Feelgoods årliga rapport om hälsan och tillvaron på jobbet

Psykisk ohälsa är en av vår tids stora samhällsutmaningar. Sjukskrivningarna ökar, debatten om vad vi ska göra har pågått länge och kurvan pekar fortfarande uppåt. Vi kan inte lösa allt. Men arbetsgivare kan göra skillnad för sina medarbetare, och det är en skillnad som verkligen räknas. Årets Jobbhälsorapport visar att friskfaktorer på arbetsplatsen är en konkret och kraftfull del av lösningen på den psykiska ohälsan: de minskar symtom, de sänker frånvaron och de går faktiskt att påverka.

Jobbhälsorapporten 2026 visar tydligt hur den psykiska ohälsan ser ut och vilken betydelse friskfaktorer har för att skapa ett skydd mot ohälsa och frånvaro:

- **Psykisk ohälsa är vanligt och växande.** Andelen personer som uppger att de ofta har olika psykiska besvär har ökat stadigt över tid, faktiskt mer för män än för kvinnor. Samtidigt är nivåerna för kvinnor runt de dubbla jämfört med män.
- **Förekomst av psykiska besvär är nära kopplat till både upprepad korttidsfrånvaro och långtidsfrånvaro.** Den som ofta har minst tre psykiska besvär har runt fem gånger högre frånvaro än den som inte har några psykiska besvär.
- **Friskfaktorer i arbetet skyddar mot psykisk ohälsa och frånvaro.** Oavsett om den psykiska ohälsan är kopplad till arbetet eller inte så har en frisk arbetsplats en skyddande effekt. För varje extra friskfaktor en person har sjunker andelen med psykiska besvär med runt tio procentenheter.

Om alla i undersökningen skulle ha en friskfaktor ytterligare framöver skulle den korta frånvaron teoretiskt minska med 32 procent och den långa med 21 procent.

”Istället för orsaksfokus kan man se på utmaningen med psykisk ohälsa utifrån vad som kan stärka psykisk hälsa, både i samhället och på arbetsplatsen. Då är friskfaktorerna på arbetsplatsen en uppenbar nyckel.”

Charlotte Valleskog, chefspsykolog på Feelgood.

Psykisk ohälsa är ett samhällsproblem och orsakerna finns i alla delar av livet och samhället. Men oavsett ohälsans orsaker verkar friska arbetsplatser kunna utgöra ett gott skydd.

– I debatter om psykisk ohälsa har man länge haft fokus på att förstå orsakerna, och i mina ögon ofta varit för fokuserade på att hitta den enda eller viktigaste faktorn. Är det jobbet? Livspusslet? Samhället i stort? Eller något annat?” Istället för orsaksfokus kan man se på utmaningen med psykisk ohälsa utifrån vad som kan stärka den psykiska hälsa, både i samhället och på arbetsplatsen. Då är friskfaktorerna på arbetsplatsen en uppenbar nyckel till att göra riktigt stor skillnad”, säger Charlotte Valleskog, chefspsykolog på Feelgood.

Årets rapport visar också att det är fortfarande alldeles för många som saknar flera av de viktiga friskfaktorer i arbetet. Det är även i år betydligt fler som inte har någon friskfaktor alls än som har alla tre.

”Vi måste, och kan, hjälpas åt i att vara lösningen; arbetsgivare, myndigheter, vårdgivare och företagshälsa. Företagshälsan har ovärderlig expertkunskap, vilket är en del av lösningen”

Stefan Kullgren, vd på Feelgood.

– Vi måste få bukt med den utveckling vi ser! Orsaker till psykisk ohälsa utanför arbetat är svårare för arbetsgivare att påverka, men orsakerna på arbetet är arbetsgivarens ansvar och här finns möjligheterna att minska, förebygga och förbättra det psykiska måendet. Vi måste, och kan, hjälpas åt i att vara lösningen; arbetsgivare, myndigheter, vårdgivare och företagshälsa. Företagshälsan har ovärderlig expertkunskap, vilket är en del av lösningen, säger Stefan Kullgren, vd på Feelgood.

2026 års Jobbhälsorapport syns också ett tydligt positivt trendbrott. Den upprepade korttidsfrånvaron bland de yngsta faller tydligt. Detta är en fråga som Feelgood lyfte i 2024 års jobbhälsorapport och en liten minskning av frånvaron syntes redan förra året men nu är det en påtaglig nedgång.

Årets Jobbhälsorapport ger också, som vanligt, en bred översikt över långa trender kring arbetslivets villkor. Den övergripande bilden är fortfarande ett arbetsliv där de flesta trivs och mår bra.

– Det är glädjande att se minskningen av ungas sjukfrånvaro. Att vi lyfte frågan i Jobbhälsorapporten 2024 har bidragit till ökad uppmärksamhet kring ungas korttidsfrånvaro, i media och hos våra kunder. Årets tydliga minskning visar att fokus på viktiga frågor kan göra skillnad. Tänk vad vi skulle åstadkomma på samhällsnivå om vi fick samma effekt med lösningar för psykisk ohälsa! Vi uppmanar arbetsgivare att arbeta med friskfaktorer, kartlägga arbetsmiljön och göra arbetsnära insatser, säger Charlotte Wallin, chefsläkare på Feelgood.

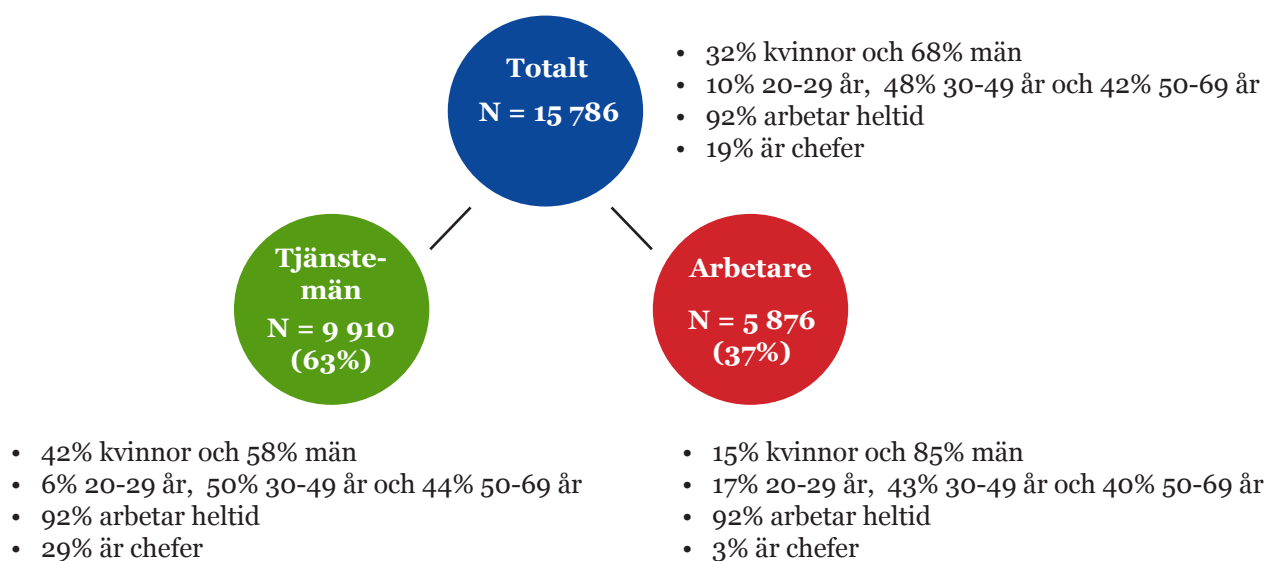
Jobbhälsorapporten ger en unik bild av arbetsliv och tillvaro för drygt 15 000 personer som via sin arbetsgivare deltagit i en hälso-, arbetsmiljö- och livsstilsundersökning (HALU). Det är inget genomsnitt av svensk arbetsmarknad då alla som deltar arbetar hos arbetsgivare som satsar på företagshälsovård och använder HALU som ett strategiskt verktyg. Men undersökningen täcker en stor och blandad grupp och den omfattande mängden frågor i HALU ger goda möjligheter att ge en både bred och djup bild.

”Årets tydliga minskning av ungas sjukfrånvaro visar att fokus på viktiga frågor kan göra skillnad. Tänk vad vi skulle åstadkomma på samhällsnivå om vi fick samma effekt med lösningar för psykisk ohälsa!”

Charlotte Wallin, chefsläkare på Feelgood.

Feelgood vill med Jobbhälsorapporten 2026 bidra till en fördjupad diskussion kring förutsättningarna i svenskt arbetsliv för att motverka psykisk ohälsa och lyfta frågor där det behövs mer samtal och fler insatser för att nå fram till friskare arbetsplatser.

Figur 1. Korta fakta om HALU 2025.



NOT: Anledningen till att arbetare och tjänstemän inte summerar till 15 786 är att det finns ett visst svarsbortfall.
Källa: HALU.

Unika data är grunden för rapporten

Feelgoods hälso-, arbetsmiljö- och livsstilsundersökning (HALU) är ett strategiskt hälsoinstrument för kartläggning av hela arbetsplatser och organisationer utifrån individnivån. HALU är en tjänst som Feelgood tillhandahåller företag och organisationer som vill ha en god bild av hur medarbetarna upplever arbetet, livssituationen och hälsan. Genom HALU får Feelgood också tillgång till anonymiserade svar från de medarbetare som deltagit.

Det mångåriga arbetet med HALU ger Feelgood unika möjligheter att både här och nu och över tid beskriva läget för de medarbetare och arbetsplatser som ingår i undersökningen. Precis som i tidigare jobbhälsorapporter bygger årets både på långa tidsserier och nedslag i 2025. Rapporten ger därmed en god bild av utvecklingen sedan 2010 och nuläget. År 2025 svarade 15 786 personer på HALU och i genomsnitt svarar 15 000-20 000 personer varje år på de 140 frågor som ingår i undersökningen. Sammansättningen av de som genom åren har deltagit är stabil utifrån övergripande yrkesområden, åldrar, kvinnor och män. Det skapar en god grund för jämförelser över tid.

En närmare blick på HALU-resultaten 2025 visar att det är fler män än kvinnor och fler tjänstemän än arbetare som deltar. Tjänstemannagrupperna är också mer könsblandade än arbetargrupperna. Drygt en femtedel av de svarande är chefer och de hör främst till tjänstemannansidan. Närmare hälften av de svarande är i åldrarna 30 till 49 år och drygt fyra av tio är 50 till 69 år. Nästan alla är heltidsarbetande och det gäller både kvinnor och män.

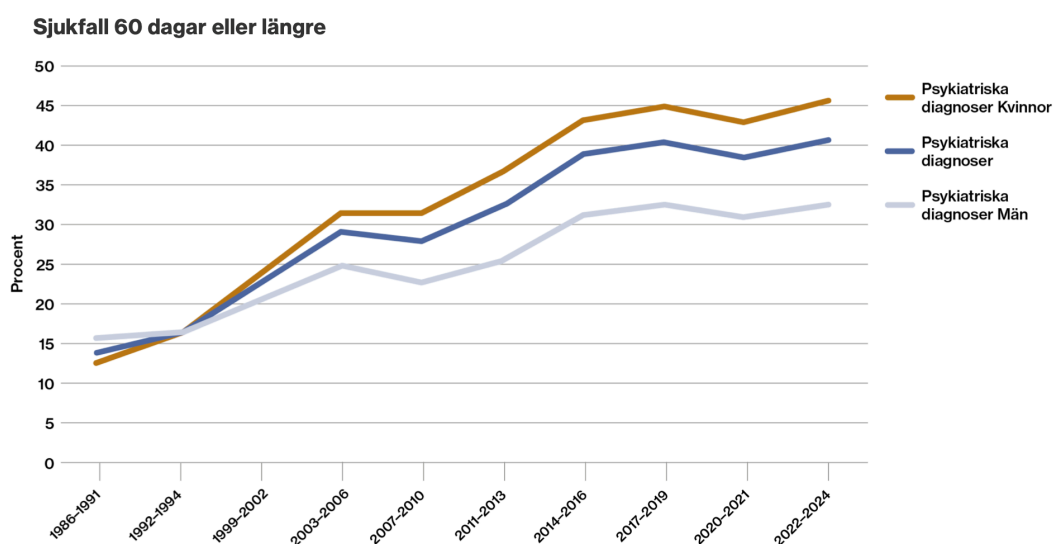


TEMA: Friskfaktorer som skydd mot psykisk ohälsa

Psykisk ohälsa som samhällsproblem

Psykisk ohälsa har länge varit ett växande och omdiskuterat samhällsproblem. Det syns inte minst i statistiken om sjukskrivningar där psykiatriska diagnoser står för en allt större del av sjukfrånvaron. Bland kvinnor står de i dag för nästan hälften av alla sjukfall som är längre än 60 dagar och andelen har ökat kraftigt både för kvinnor och män.

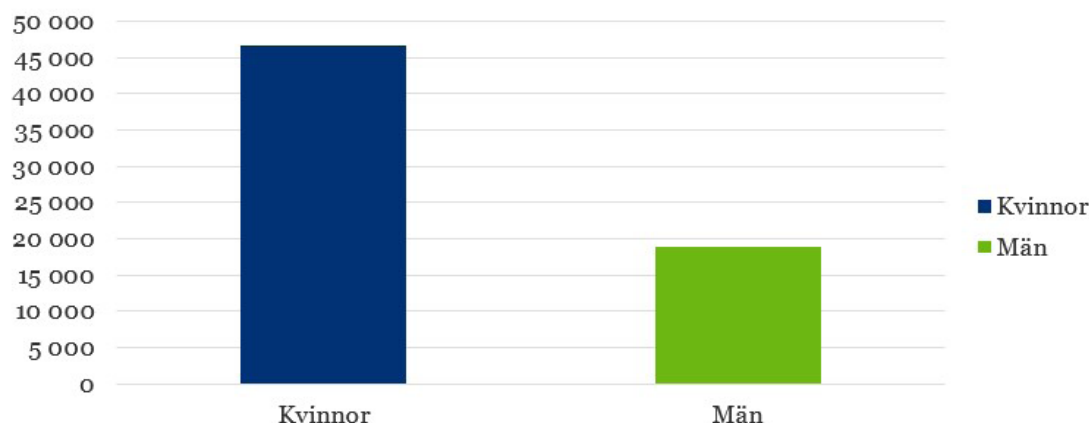
Diagram 1. Andel sjukfall med psykiatrisk diagnos, av fall >60 dagar



Källa: Försäkringskassan

Även om ökningen har varit likartad för både kvinnor och män är nivåerna dramatiskt olika. Antalet startade sjukfall med psykiatriska diagnoser är mer än dubbelt så högt för kvinnor jämfört med män.

Diagram 1b. Antal startade sjukfall med psykiatriska diagnoser, 1:a halvåret 2025



Källa: Försäkringskassan

Försäkringskassans generaldirektör konstaterade i början av 2026 att den psykiska ohälsan ligger på en "anmärkningsvärd nivå". Samtidigt är inte detta något nytt, diskussionen kring den psykiska ohälsan har pågått länge och många är de olika satsningar som gjorts för att försöka möta den. Det faktum att den inte bara biter sig fast utan tycks fortsätta öka gör dock att det finns anledning att fördjupa sig i frågan utifrån ett jobbhälsoperspektiv. I HALU finns det många frågor som relaterar till psykisk ohälsa och årets tema handlar om detta.

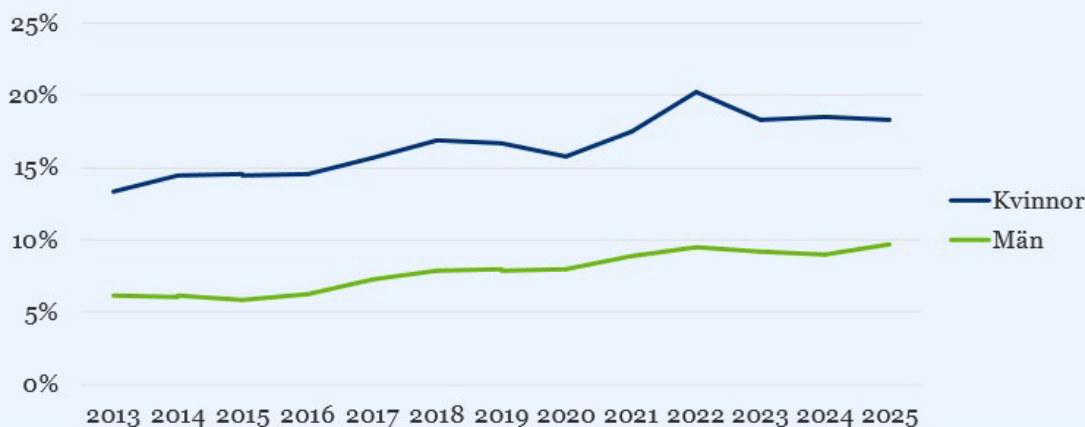
Psykisk ohälsa i HALU

I HALU finns det sju olika frågor som kan sägas representera förekomsten av psykisk ohälsa, det är olika besvär där de som svarar får uppge hur ofta de upplevt/har dessa.

Även i HALU syns en tydlig, om än inte dramatisk, ökning av förekomsten av psykiska besvär. Andelen som ofta upplever eller har minst två av de sju besvären har ökat sedan 2013 och faktiskt mer för män än kvinnor. Det är 10 procent av männen och hela 18 procent av kvinnorna som har minst två psykiska besvär.

**10 % av männen och hela
18 % av kvinnorna har
minst två psykiska besvär.**

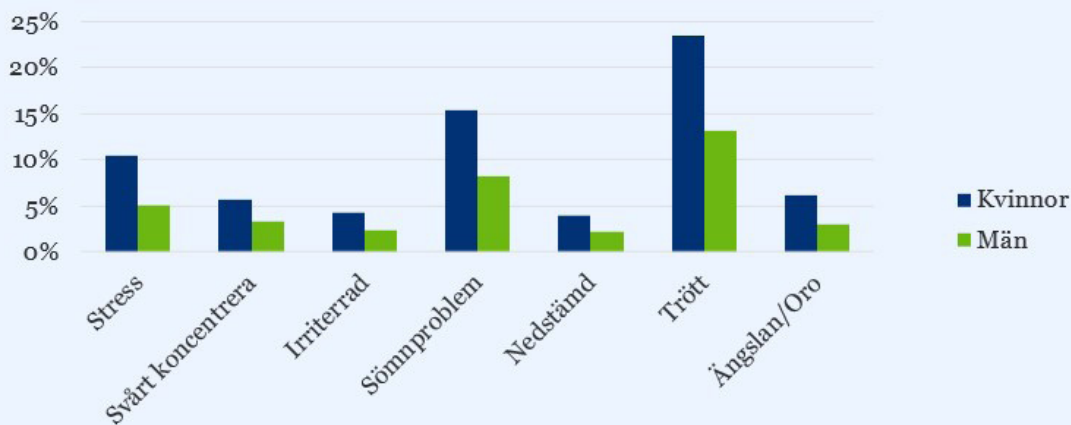
Diagram 2. Andel som ofta upplever minst två psykiska besvär, 2013–2025.



Källa: HALU.

Mönstret att kvinnor är hårdare drabbade än män är tydligt i HALU, oavsett vilket besvär det gäller är nivån ungefär dubbelt så hög för kvinnorna. Trötthet, sömnproblem och stress är de tre vanligaste besvärerna. Nästan var fjärde kvinna i undersökningen svarar att de ofta är trötta och lite drygt tio procent svarar att de ofta har besvär som de upplever som stressrelaterade.

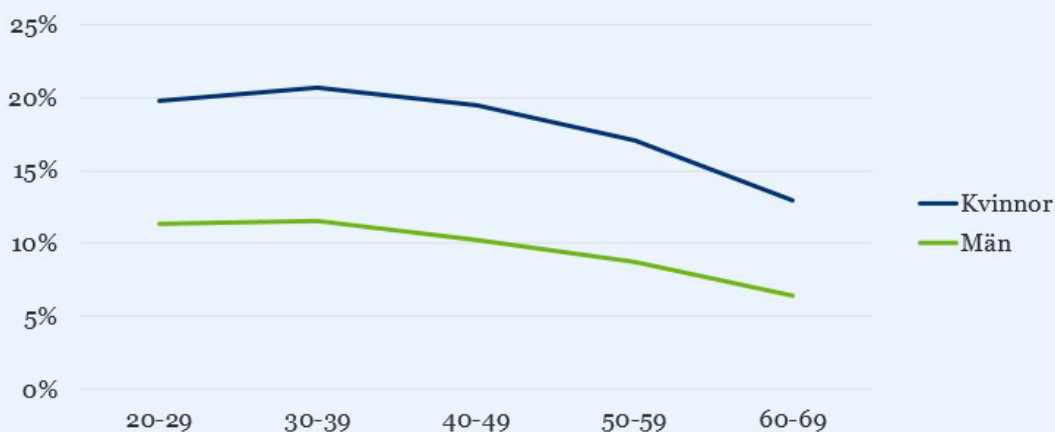
Diagram 3. Andel som ofta upplever olika psykiska besvär, 2025



Källa: HALU.

Sett över ålder är det små skillnader fram till 50-års ålder, därefter sjunker den psykiska ohälsan tydligt. Precis som när det gäller många andra dimensioner i HALU så tycks det vara de äldsta som mår bäst. Till skillnad från i många andra undersökningar sticker dock den yngsta gruppen inte ut med högre ohälsa.

Diagram 4. Andel som ofta upplever minst två psykiska besvär, per åldersgrupp, 2025



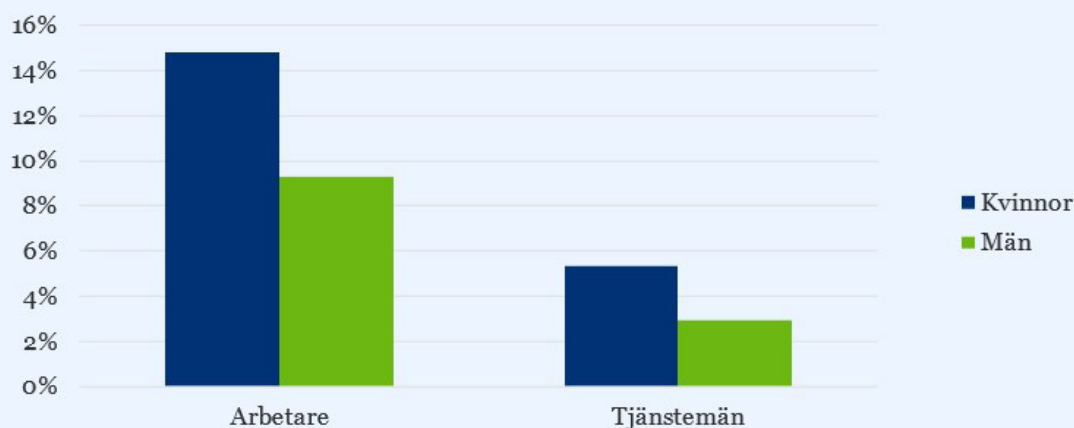
Källa: HALU.

Bilden av den psykiska ohälsan i HALU överensstämmer alltså i stor utsträckning med bilden i samhället som helhet. Det är också tydligt att psykisk ohälsa, även i HALU, är nära kopplad till olika former av sjukfrånvaro.

Stark koppling mellan psykisk ohälsa och frånvaro

I HALU finns två frågor som rör sjukfrånvaro, dels om man någon gång under året har varit sjuk mer än fyra veckor i sträck, och dels om man på grund av sjukdom varit hemma från arbetet minst sex gånger under året. I detta avsnitt kommer dessa frågor att beskrivas som "lång" respektive "kort" sjukfrånvaro. När det gäller den långa sjukfrånvaron, det mått som ligger närmast sjukfrånvaro i Försäkringskasans statistik, syns det tydligt även i HALU att kvinnor har en betydligt högre frånvaro. Det gäller både arbetare och tjänstemän, även om skillnaden är större bland tjänstemännen.

Diagram 5. Kort sjukfrånvaro bland arbetare respektive tjänstemän, 2025

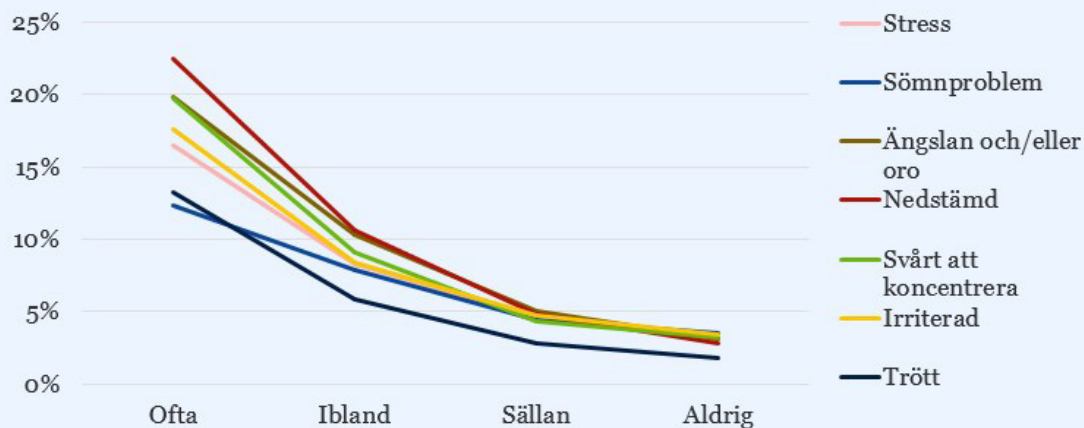


Källa: HALU.

Att ha minst två psykiska besvär jämfört med inga besvär, ger nästan fem gånger högre kort sjukfrånvaro.

I HALU registreras inte orsaken till sjukfrånvaron, men det finns en mycket stark koppling mellan olika former av psykiska besvär och förekomst av lång sjukfrånvaro. Det är en dramatisk skillnad i frånvaro mellan dem som ofta har ett psykiskt besvär och dem som aldrig har det.

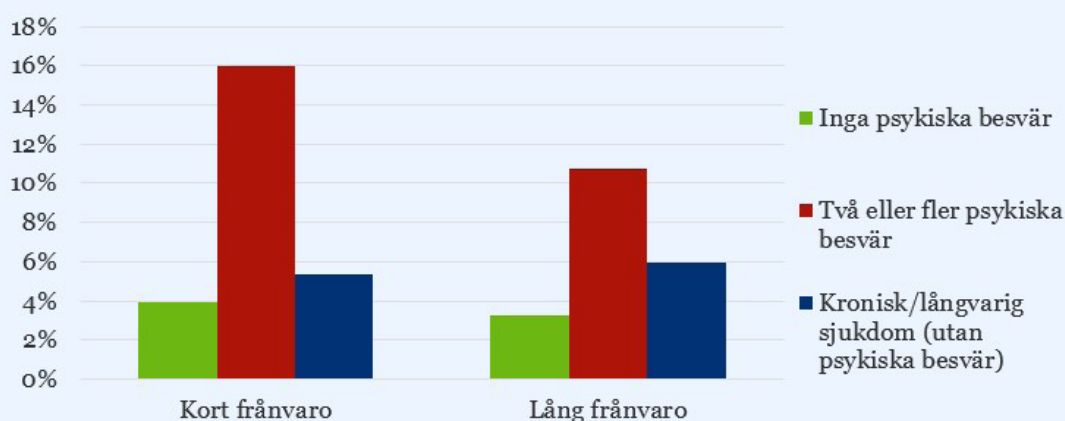
Diagram 6. Andel med kort sjukfrånvaro per grad och form av psykiska besvär, 2025



Källa: HALU.

Kopplingen mellan psykiska besvär och sjukfrånvaro gäller både kort och lång frånvaro men är allra starkast för den korta frånvaron. Att ha minst två psykiska besvär jämfört med inga, ger en nästan fem gånger högre förekomst av kort frånvaro och knappt fyra gånger högre förekomst av lång frånvaro.

Diagram 7. Koppling mellan flera eller med inga psykiska besvär och kronisk sjukdom eller olika former av sjukfrånvaro, 2025



Källa: HALU.

Faktum är att kopplingen i HALU mellan minst två psykiska besvär och sjukfrånvaro, är betydligt starkare än effekten på frånvaro av att leva med en kronisk långvarig sjukdom.

Psykiska besvär är alltså både vanliga och starkt kopplade till sjukfrånvaro. Vad som dock är tydligt i HALU är att det finns ett skydd mot psykiska besvär, positiva faktorer i arbetslivet sänker risken för besvär dramatiskt.

Friskfaktorer ger skydd mot psykisk ohälsa och frånvaro

Genom att aktivt, systematiskt och långsiktigt använda så kallade friskfaktorer, går det att påverka arbetsmiljön. Det handlar om att identifiera områden i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön som är särskilt viktiga och arbeta med dessa. Baserat på olika frågor i HALU har Feelgood byggt tre olika friskfaktorer – ju fler av dessa du har desto lägre desto bättre skydd har du mot ohälsa och sjukfrånvaro. De friskfaktorer som beräknas är *stöd och uppskattning från chef, arbetsklimat och kollegor och balans och återhämtning*. Hur friskfaktorerna är uppbyggda framgår i fördjupningsrutan nedan. Den som svarat ”ofta” på alla tre frågorna bedöms ha respektive friskfaktor.

De tre friskfaktorerna

Friskfaktor 1: stöd och uppskattning från chef bygger på följande tre delfrågor:

- Jag får det stöd jag behöver av min närmaste chef.
- Jag får uppskattning för mina arbetsinsatser.
- Jag känner mig respekterad på min arbetsplats.

Friskfaktor 2: arbetsklimat och kollegor bygger på följande tre delfrågor:

- Jag trivs på mitt arbete.
- Samarbetet med arbetskamraterna är bra.
- Om problem uppstår, har jag någon på arbetet att tala med.

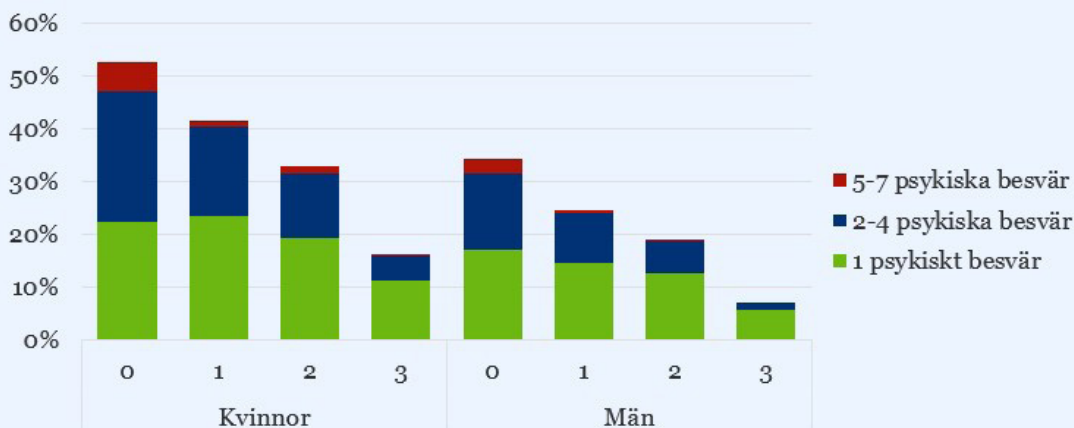
Friskfaktor 3: balans och återhämtning bygger på följande tre delfrågor:

- Jag har bra balans mellan krav och resurser.
- Jag har lätt att varva ner.
- Jag har rimlig balans mellan privatliv och arbete.



Det är mycket tydligt att ju fler friskfaktorer du har desto lägre är risken för psykisk ohälsa. Detta gäller framför allt när det gäller risken att ha flera psykiska besvär. Att ha alla tre friskfaktorerna ger ett särskilt gott skydd. Bland kvinnor ökar risken sex gånger att ha två eller fler psykiska besvär när man inte har någon friskfaktor jämfört med när man har alla tre, för män är skyddet ännu starkare.

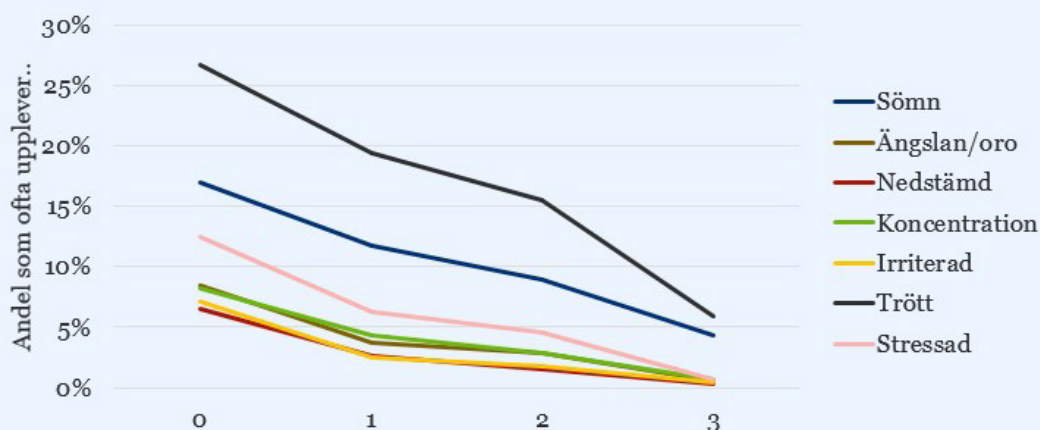
Diagram 8. Andel med psykiska besvär vid olika antal friskfaktorer, 2025



Källa: HALU.

Friskfaktorerna skyddar mot alla de psykiska besvär som ingår i HALU. För varje extra friskfaktor man har minskar andelen som ofta upplever ett psykiskt besvär. Skyddet är allra starkast mot stressrelaterade besvär. Det är nästan 18 gånger så vanligt att ha stressrelaterade besvär i gruppen helt utan friskfaktorer jämfört med gruppen som har alla tre friskfaktorerna.

Diagram 9. Andel med respektive psykiskt besvär vid olika antal friskfaktorer

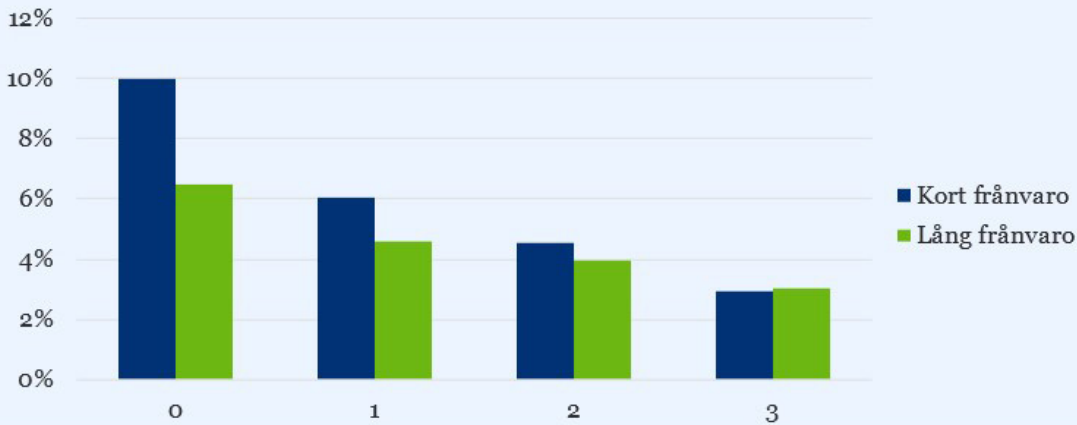


Källa: HALU.

Det är nästan 18 gånger så vanligt att ha stressrelaterade besvär i gruppen helt utan friskfaktorer.

I och med att friskfaktorerna skyddar mot psykiska besvär har de också en positiv effekt på sjukfrånvaron. Ju fler friskfaktorer du har desto lägre är förekomsten av sjukfrånvaro, det gäller både den korta och den långa frånvaron. Det bör påpekas att detta gäller all sjukfrånvaro. Effekten på frånvaro orsakad av just psykisk ohälsa är med all sannolikhet ännu större. Det är tre gånger lägre risk för kort frånvaro om man har alla friskfaktorerna jämfört med att inte ha någon.

Diagram 10. Andel med kort och lång frånvaro, per antal friskfaktorer, 2025



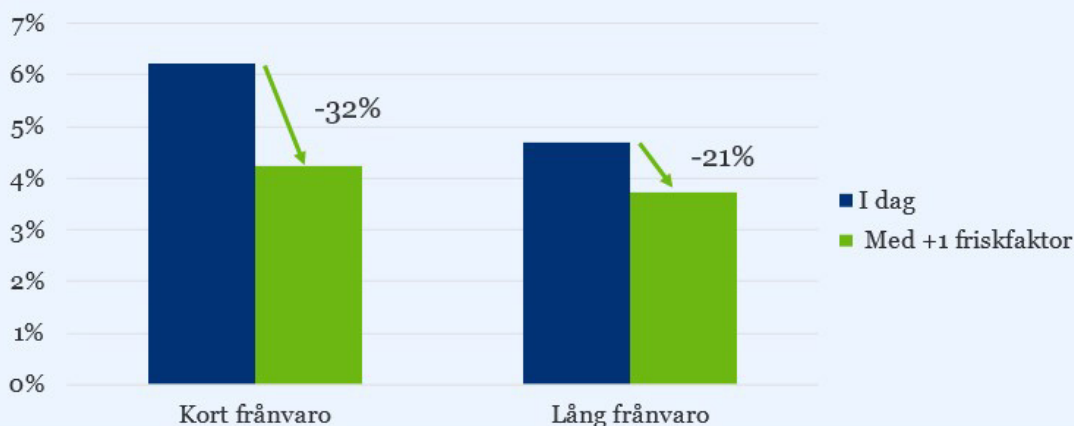
Källa: HALU.

Friskfaktorer är påverkbara, de är i stor utsträckning en funktion av arbetsmiljön. Till skillnad från individuellt riktade insatser för ohälsa har arbete med friskfaktorer på arbetsplatsen möjlighet att ge en hälsoeffekt för hela arbetsgruppen eller verksamheten. Att investera i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön kan ge goda effekter på riskerna för psykiska besvär och därmed också på sjukfrånvaron.

Det är tre gånger lägre risk för kort frånvaro om man har alla friskfaktorerna.

En enkel simulering, där alla deltagare i HALU med sjukfrånvaro ges en extra friskfaktor, illustrerar friskfaktorernas betydelse för frånvaron. En sådan förändring leder till att den korta frånvaron teoretiskt minskar med 32 procent och den långa med 21 procent. För en organisation med 100 medarbetare med en snittlön på 40 000 kronor kan det innebära en besparing per år på 2,1 miljoner kronor på kort- och långtidsfrånvaron!

Diagram 11. Sjukfrånvaron minskar kraftigt med en extra friskfaktor i arbetet



Källa: HALU.


Det finns många bilder av den psykiska ohälsans orsaker. En vanlig diskussion gäller i vilken grad det är arbetet som är den främsta orsaken eller om det främst är livet i helhet som bidrar till den ökade psykiska ohälsan.

Poängen i denna rapport är dock att arbetet kan vara ett skydd, helt oavsett orsakerna till ohälsan. Friskfaktorernas starka skyddande effekt kan förstås som att en god arbetsmiljö direkt leder till en lägre förekomst av psykisk ohälsa, och i stor utsträckning är det förstås så. Det är väl belagt i många undersökningar att den organisatoriska och sociala arbetsmiljön spelar stor roll för risken att t ex drabbas av stressrelaterade besvär.

Samtidigt är det uppenbart i HALU att arbetslivsfaktorer är långt ifrån en tillräcklig förklaring till skillnader i psykisk ohälsa, de stora skillnaderna i ohälsan mellan kvinnor och män motsvaras inte alls av skillnader i de arbetsmiljöfaktorer som mäts. I varje fall när det gäller HALU-populationen måste skillnaderna i ohälsan rimligen till stor del sökas utanför arbetsplatsen.

Trots detta är det tydligt att förekomst av många friskfaktorer sänker den psykiska ohälsan nästa lika mycket för kvinnor som för män, om än inte helt. Ett sätt att förstå detta är att en frisk arbetsplats är ett skydd också mot ohälsa som har sina främsta orsaker någon annanstans än i arbetet.

En frisk arbetsplats är ett skydd även mot ohälsa med orsaker utanför arbetet.



**En extra friskfaktor kan minska kort sjukfrånvaro med 32 %.
Det kan spara en organisation med 100 anställda 2,1 miljoner per år.**



Friskfaktorerna behöver nå fler

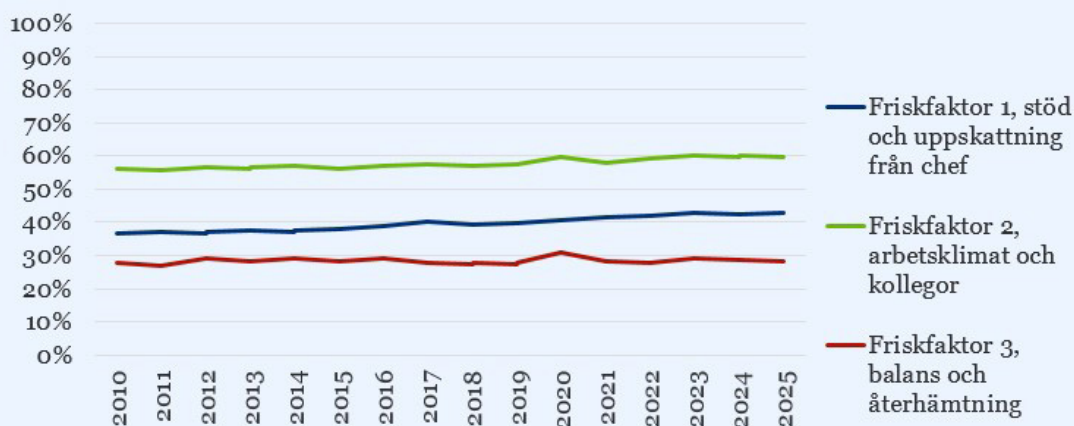
Att trivas med sitt arbete är viktigt för att trivas med livet. Ett hållbart arbete är hälsofrämjande och en bra arbetssituation är ett starkt skydd också mot ohälsa. I årets rapport blir det särskilt tydligt att friskfaktorer i arbetet är ett kraftfullt skydd mot psykisk ohälsa.

Friska arbetsplatser gör att vi som medarbetare mår bra och kan prestera på jobbet. Genom att aktivt, systematiskt och långsiktigt använda friskfaktorerna kan man nå en god och hälsosam arbetsmiljö såväl som en låg sjukfrånvaro. I det här kapitlet går vi därför djupare in på utvecklingen för tre centrala friskfaktorer i arbetet.

Den första friskfaktorn, *stöd och uppskattning från chef*, har haft en svagt uppåtgående trend under perioden. I genomsnitt är det drygt fyra av tio som 2025 omfattas av den här friskfaktorn i arbetet. Av de tre friskfaktorerna i arbetet placerar sig friskfaktor 1 nivåmässigt i mitten. Den andra friskfaktorn, *arbetsklimat och kollegor*, är den vanligast förekommande bland HALU-deltagarna. Även den har blivit något vanligare över tid. Under 2025 var arbetsklimat och kollegor en friskfaktor som sex av tio hade i arbetet.

Den tredje friskfaktorn, *balans och återhämtning*, är den som är mest frånvarande. Det sker heller inga större förändringar över tid utan den ligger stabilt på knappt 30 procent.

Diagram 12. Friskfaktorer i arbetet, 2010–2025. Alla.



Källa: HALU.

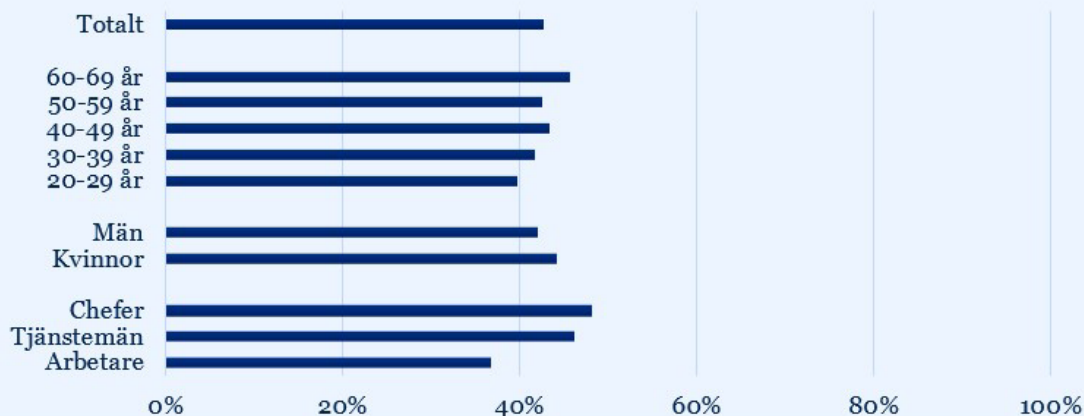


Friskfaktorn *stöd och uppskattning från chef* fördelar sig förhållandevis jämnt mellan personer i de olika grupperna även om det finns vissa skillnader där särskilt arbetare är de som sticker ut negativt. Det är färre av de yngre jämfört med de äldre som har den andra friskfaktorn, arbetsklimat och kollegor. Detsamma gäller arbetare i jämförelse med tjänstemän och chefer.

Sett till de olika grupperna är det framför allt de yngre, 20 till 29 år och 30 till 39 år, som saknar friskfaktorn balans och återhämtning. Det är en förhållandevis stor skillnad jämfört med i synnerhet de äldsta. Här gäller också att kvinnor har större utmaningar med balans och återhämtning än män. 30 procent av männen har balans och återhämtning som en friskfaktor, motsvarande siffra för kvinnorna 25 procent. Bland yrkesgrupperna är trappmönstret omvänt för den här tredje friskfaktorn, chefer är de som i lägst grad har balans och återhämtning som friskfaktor i arbetet.

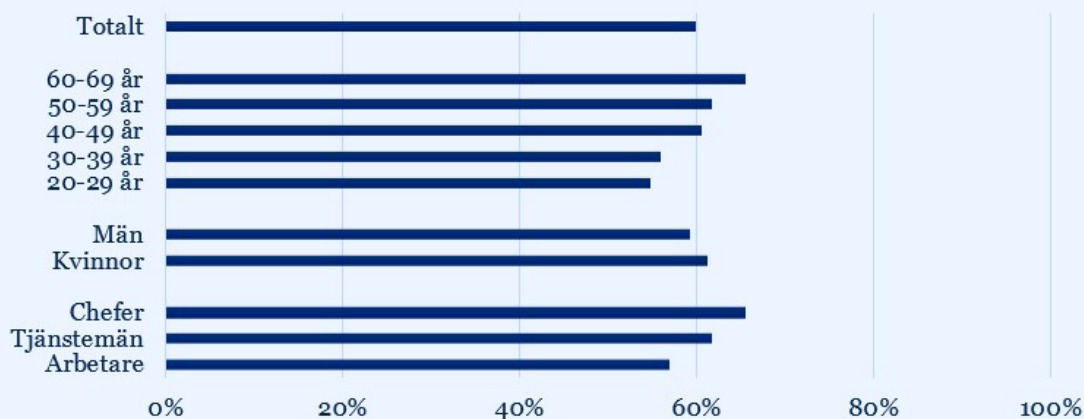
I relation till temat i årets rapport är det noterbart att könsskillnaderna när det gäller friskfaktorer är små, kvinnorna ligger något lägre när det gäller balans och återhämtning men något högre än männen i de andra två.

Friskfaktor 1: stöd och uppskattning från chef, 2025. Olika grupper.



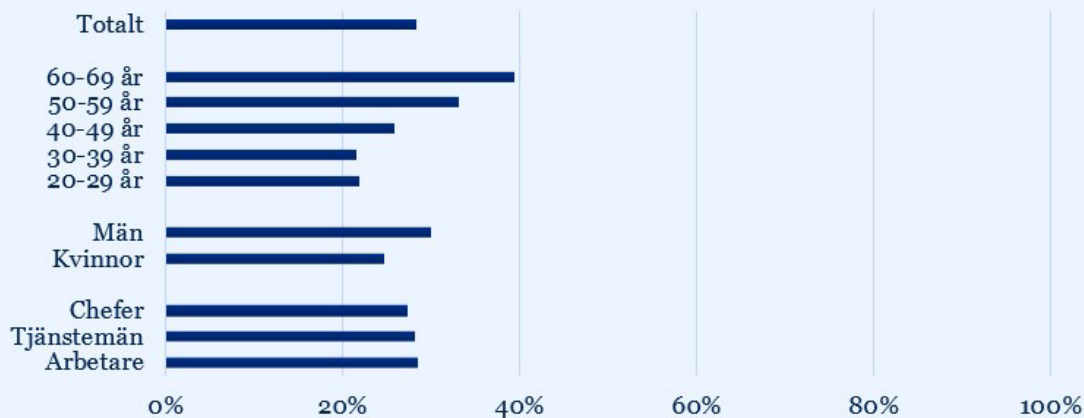
Källa: HALU.

Friskfaktor 2: arbetsklimat och kollegor, 2025. Olika grupper.



Källa: HALU.

Friskfaktor 3: balans och återhämtning, 2025. Olika grupper.



Källa: HALU.

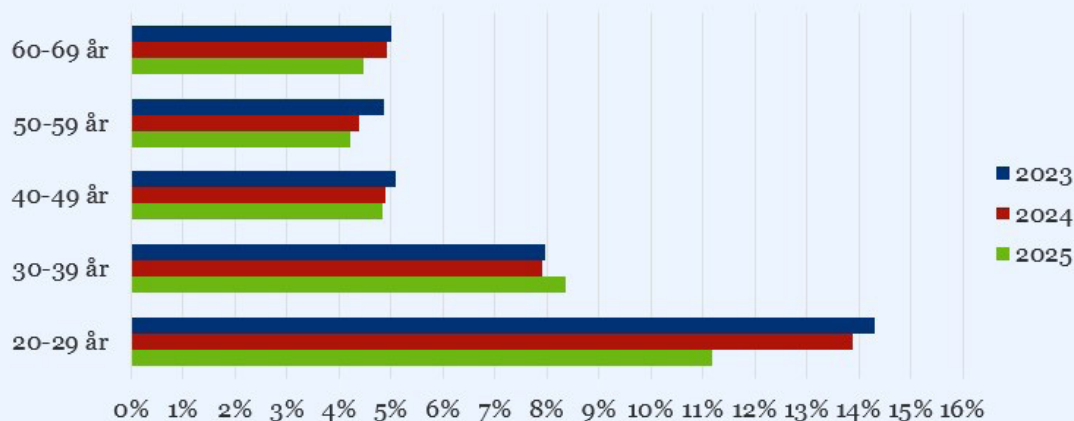


Den upprepade sjukfrånvaron bland de yngsta faller kraftigt

I 2024 års Jobbhälsorapport var temat de yngres höga upprepade korttidssjukfrånvaro. Det fanns mycket stora skillnader som inte kunde förklaras med att vanliga riskfaktorer var vanligare bland de yngre.

Ett återbesök av frågan visade en viss minskning i just den yngsta gruppen mellan 2023 och 2024. I år har det hänt betydligt mer, det finns en mycket kraftig minskning av frånvaron i gruppen 20-29 år. Minskningen bland de yngsta återfinns inte alls på samma sätt i andra åldersgrupper.

Diagram 13. Upprepad (minst sex gånger) sjukfrånvaro, per åldersgrupp, 2023-2025.



Källa: HALU.

I 2024 års Jobbhälsorapport visades att det var svårt att förklara den yngsta gruppens höga frånvaro, det fanns inga tydliga faktorer i arbetet eller i hälsan som kunde motivera den höga frånvaron. På samma sätt finns det inte heller i år någon faktor som kan förklara minskningen. Kanske är det så att uppmärksamheten i frågan om ungas högra sjukfrånvaro med hjälp av Jobbhälsorapporten har lett till att fler fått upp ögonen för fenomenet och att det i sig kunnat bidra till den positiva utvecklingen.

Stabila goda förhållanden i arbetslivet – men varierar mellan grupperna

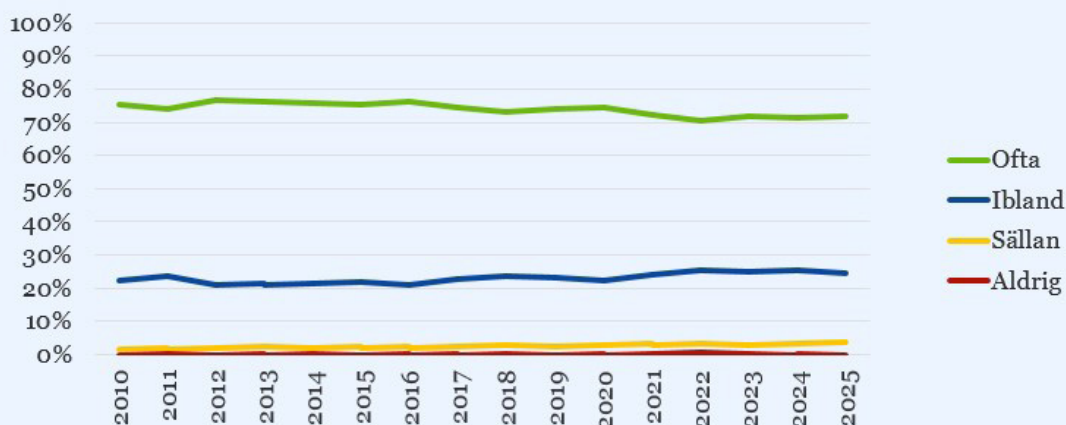
I HALU ställs frågor om hela livet och de svarande skattar själva sin hälsa, arbetsmiljö och livsstil. Det slående är dock att det finns en sådan stabilitet i HALU-undersökningarna. De medarbetare som deltar ser positivt på många aspekter av livet, hälsan och arbetet.

Det här kapitlet handlar om de övergripande trenderna, skillnader mellan personer i olika grupper och sambanden mellan tre grundläggande viktiga frågor – tillfredsställelsen med tillvaron, den upplevda hälsan och trivseln på arbetet.

De flesta är tillfreds med tillvaron

En grundläggande fråga om synen på livet i stort som ställs i HALU är om de svarande känner sig tillfreds med tillvaron. De svarande kan välja mellan svarsalternativen ofta, ibland, sällan och aldrig. Svaren har under lång tid varit anmärkningsvärt stabila och det är drygt 70 procent som sedan 2010 varje år svarat att de ofta är tillfreds med tillvaron. Det är få som sällan eller aldrig är tillfreds med tillvaron.

Diagram 14a. Tillfreds med tillvaron, 2010–2025. Alla.



Källa: HALU.

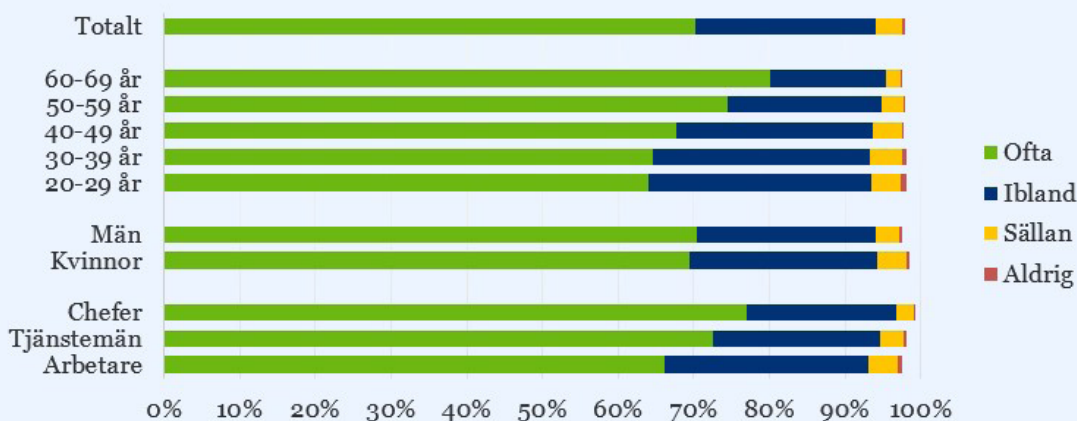


Mellan 2019 och 2022 minskade andelen kvinnor som svarade att de ofta är tillfreds med tillvaron medan motsvarande mönster inte syntes för män. Den trenden bröts 2023 och faktum är att 2025 har skillnaden mellan könen minskat lite till och de är nu nästan lika.

Det finns en del skillnader också i övrigt när det gäller hur personer i olika grupper ser på tillvaron. De mönstren kan liknas vid trappor utifrån övergripande yrkes- och åldersgrupper. Chefer är i högre grad ofta tillfreds med tillvaron jämfört med arbetare och tjänstemän placerar sig däremellan. Graden av tillfredsställelse med tillvaron ökar successivt med ålder och innebär att de äldsta i betydligt högre grad än de yngsta ofta är tillfreds med tillvaron.

Skillnaderna mellan personer i de olika grupperna ligger främst i balansen mellan ofta och ibland.

Diagram 14b. Tillfreds med tillvaron, 2025. Olika grupper.



Källa: HALU.

Många upplever hälsan som bra

En annan grundläggande fråga i HALU är den om upplevd hälsa. Här kan de svarande välja mellan svarsalternativen mycket bra, bra, varken bra eller dålig, dålig och mycket dålig.

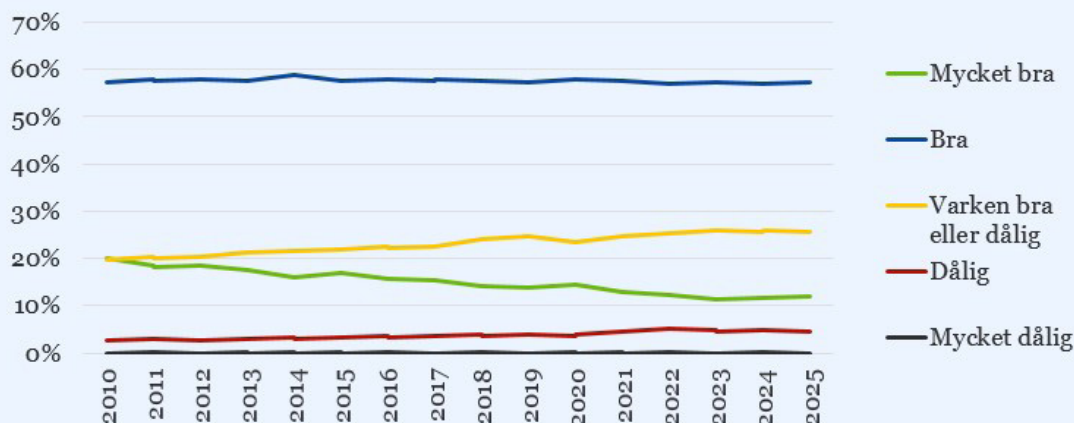
Sedan 2010 har det skett en nedgång i andelen som skattar sin hälsa som mycket bra. 2010 var den andelen 20 procent och 2025 är den 12 procent. Andelen som är från år skattar sin hälsa som bra ligger stabilt runt närmare sex av tio.

Det här innebär att de som sammantaget upplevde en bra och mycket bra hälsa var betydligt fler i början av mätperioden och till 2025 har den andelen fallit från 77 till 69 procent.

Sedan 2010 har andelen som skattar sin hälsa som mycket bra minskat från 20 till 12 %.

Sammanfattningsvis innebär utvecklingen att det skett en förskjutning i upplevd hälsa åt det sämre hållet. Med årets data börjar det dock bli tydligt att utvecklingen har avstannat de senaste åren och att det inte längre sker någon förskjutning mot sämre hälsa, istället finns det en svag förbättring.

Diagram 15a. Upplevd hälsa, 2010–2025. Alla.



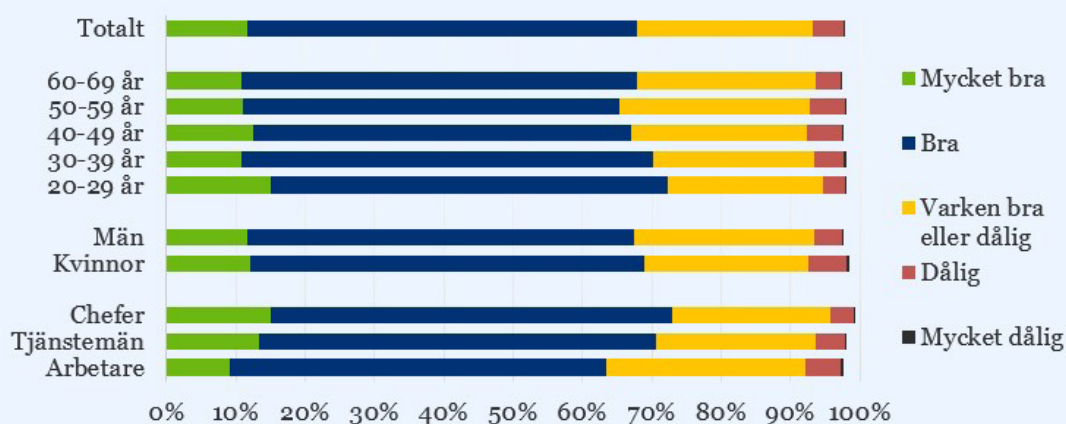
Källa: HALU.

Under pandemiåren var det framför allt en lägre andel kvinnor som svarade att de upplevde en bra och mycket bra hälsa, medan motsvarande inte syntes för männen. Från 2022 har fler kvinnor återigen svarat att de upplever sin hälsa som bra och mycket bra. För 2024 gäller att 69 procent av kvinnorna och 68 procent av männen upplever sin hälsa som bra och mycket bra. Det är faktiskt första gången som kvinnorna bedömer sin hälsa som något bättre än männen.

Utifrån bilden av den självskattade hälsan bland personer i olika grupper är det arbetare som i lägst grad upplever sin hälsa som bra och mycket bra. De äldsta rapporterar för första gången sin hälsa som något bättre än de medelålders.

De som ligger bäst till hälsomässigt är cheferna. Bland dem är det 73 procent som upplever hälsan som bra och mycket bra. Skillnaden är knapp mot den yngsta åldersgruppen där 72 procent upplever en bra och mycket bra hälsa.

Diagram 15b. Upplevd hälsa, 2025. Olika grupper.



NOT: Att staplarna inte summerar till 100 beror på att det finns ett visst svarsbortfall.

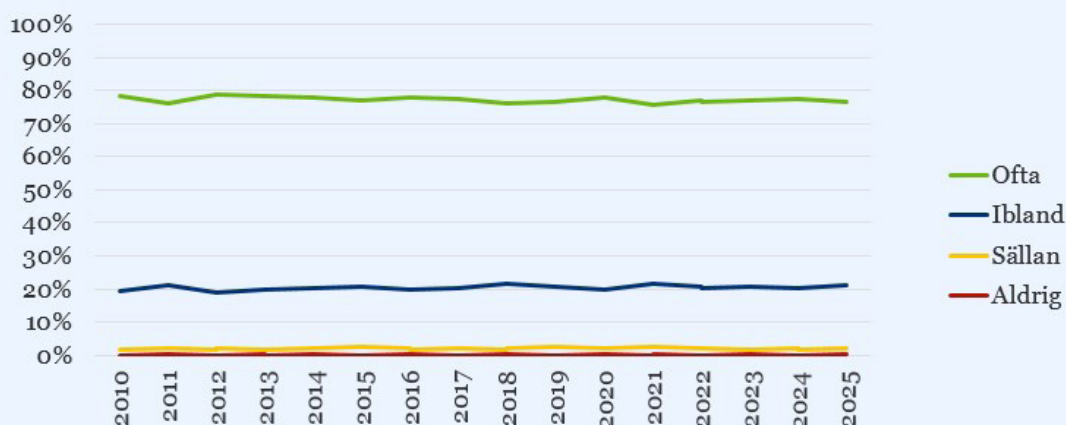
Källa: HALU.

De allra flesta trivs på arbetet

En tredje grundläggande fråga i HALU handlar om huruvida de svarande trivs på arbetet ofta, ibland, sällan eller aldrig.

Trivseln på arbetet är hög bland dem som deltar i HALU, de allra flesta trivs ofta på arbetet. 2025 är den andelen 76 procent och även trivseln på arbetet är stabil över tid. Det är också få som svarar att de sällan eller aldrig trivs på arbetet. De som inte trivs ofta svarar främst att de trivs på arbetet ibland.

Diagram 16a. Trivs på arbetet, 2010–2025. Alla.



Källa: HALU.

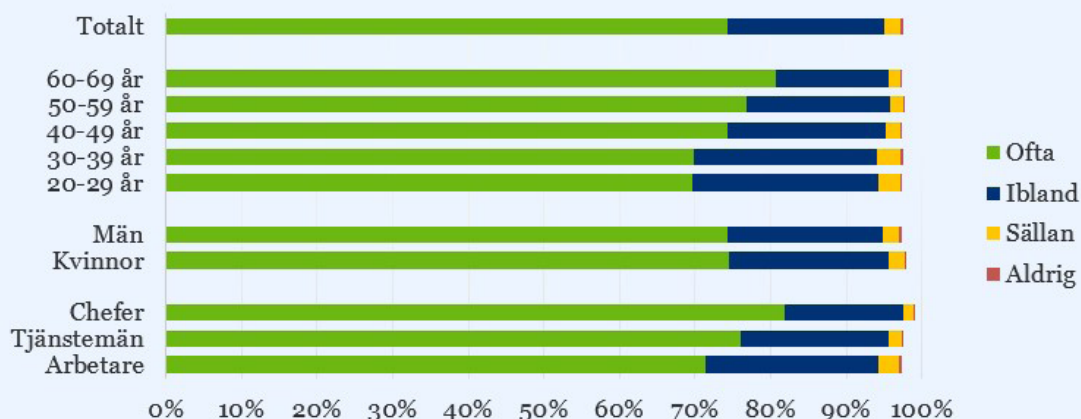
Det finns en del skillnader i hur personer i olika grupper ser på tillvaron. De mönstren kan igen liknas vid trappor när det gäller yrkes- och åldersgrupperna. Cheferna är de som i högst grad ofta trivs på arbetet jämfört med arbetare och tjänstemän placerar sig däremellan. Graden av att ofta trivas på arbetet ökar successivt med ålder och de äldsta svarar att de ofta trivs på arbetet i högre grad än de yngsta.

Det är inga skillnader mellan kvinnor och män: 74 procent av båda grupper trivs ofta på jobbet. Jämfört med 2024 har de små skillnaderna nu försvunnit.

Skillnaderna mellan personer i de olika grupperna ligger även här främst i värderingen av ofta och ibland och det är genomgående få som svarar att de sällan trivs på arbetet och det är så få som aldrig trivs på jobbet att de knappt syns i diagrammet.



Diagram 16b. Trivs på arbetet, 2025. Olika grupper.



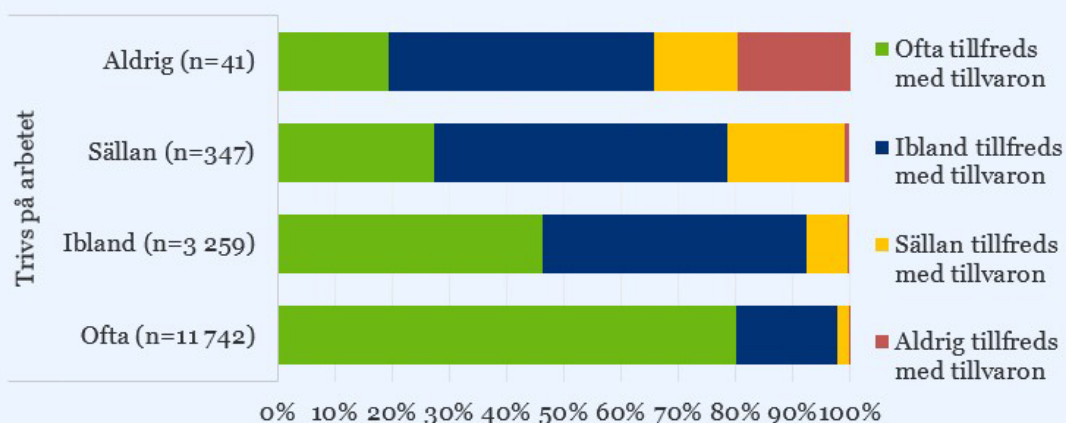
Källa: HALU.

God hälsa och trivsel på arbetet viktigt för tillvaron i stort

Både den upplevda hälsan och trivseln på arbetet har stor betydelse för tillfredsställelsen med livet i stort. Den som upplever att hälsan är god och den som ofta trivs på jobbet är mer tillfreds med tillvaron. De kopplingarna är tydliga år från år och gäller även 2025.

Bland dem som upplever sin hälsa som mycket bra är det 94 procent som ofta är tillfreds med tillvaron. I takt med att den upplevda hälsan skattas som mindre bra faller även tillfredsställelsen med tillvaron. Av de få som 2025 upplevde sin hälsa som mycket dålig är det endast 14 procent som ofta är tillfreds med tillvaron. I den lilla gruppen är andelen lika stor som aldrig är tillfreds i tillvaron. Mönstret är likartat när trivseln på arbetet relateras till tillfredsställelsen med tillvaron. Bland dem som ofta trivs på arbetet är 80 procent också ofta tillfreds med tillvaron. Motsvarande andel bland dem som aldrig trivs på arbetet är så låg som 20 procent av drygt 15 000 tillfrågade. Det är således uppenbart att vantrivsel på jobbet påverkar livet i stort.

Diagram 17. Betydelsen av att trivas på arbetet för tillfredsställelsen med tillvaron, 2025. Alla.



Källa: HALU.

Det finns starka kopplingar mellan att ofta trivas på arbetet och att ofta trivas med livet i stort. Ännu viktigare för tillfredsställelsen med livet och tillvaron ser dock en god hälsa ut att vara. Det gör det viktigt att arbetet och arbetsmiljön så långt som möjligt bidrar till att man trivs på jobbet och till en god hälsa. Viktigt då är också att aktivt verka för hållbara arbeten och friskfaktorer i arbetet.

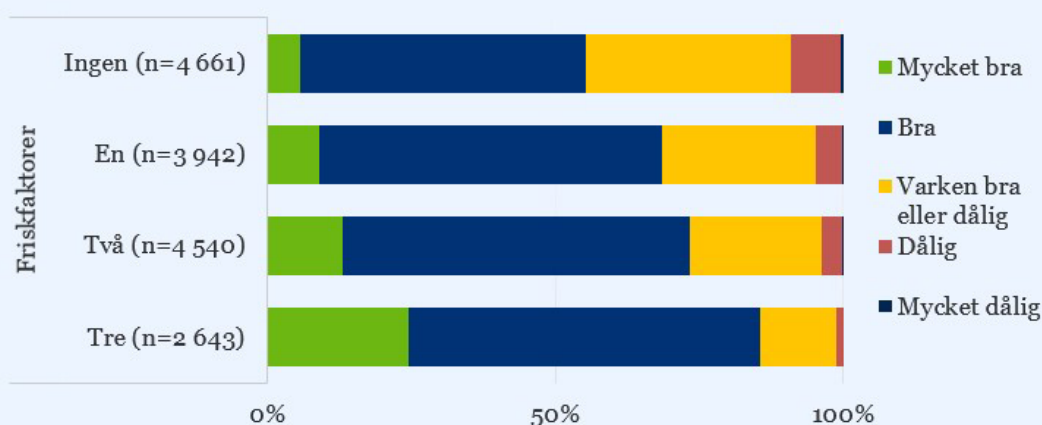


Friskfaktorerna betyder mycket för hälsan och tillvaron

Friskfaktorer i arbetet är betydelsefulla för en god arbetsmiljö och låg sjukfrånvaro. Ju fler arbetsrelaterade friskfaktorer desto bättre är också den upplevda hälsan och tvärtom: avsaknad av friskfaktorer i arbetet är knutet till sämre upplevd hälsa, detta gäller inte bara den psykiska hälsan utan också hälsa i stort.

I HALU 2025 har 2 643 svarande alla tre friskfaktorer i arbetet och av dem är det sammanlagt 85 procent som har en bra och mycket bra upplevd hälsa. Det är samtidigt fler som inte har någon friskfaktor i arbetet alls, det gäller 4 661 svarande. Av dem är det bara 55 procent som upplever hälsan som bra och mycket bra.

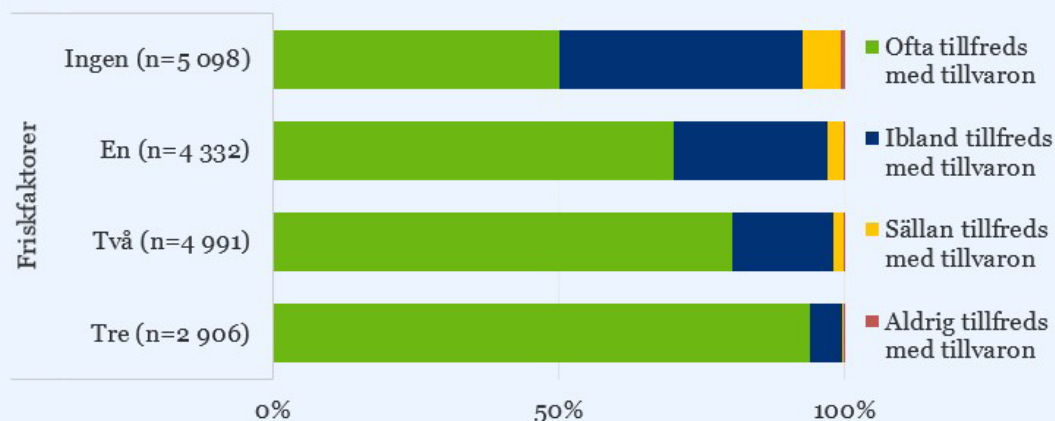
Diagram 18. Betydelsen av friskfaktorer i arbetet för den upplevda hälsan, 2025. Alla.



Källa: HALU.

Friskfaktorerna är också centrala för tillfredsställelsen med tillvaron. Bland de som har alla de tre friskfaktorerna i arbetet är det hela 94 procent som ofta är tillfreds med tillvaron i stort. Den andelen sjunker i takt med att friskfaktorerna i arbetet blir färre och som väntat är det en betydligt lägre andel som ofta är tillfreds med tillvaron av de som inte har någon friskfaktor i arbetet alls, 50 procent.

Diagram 19. Betydelsen av friskfaktorer för att vara tillfreds med tillvaron, 2025. Alla.



Källa: HALU.

Det är uppenbart att den skattade hälsan och tillfredsställelsen med tillvaron är sämre när det helt saknas friskfaktorer i arbetet jämfört med när alla tre finns på plats, men man kan förstås ha en god hälsa och vara nöjd med livet i stort också utan arbetsrelaterade friskfaktorer. Det är inte enbart hur man har det på jobbet som spelar in för hur den egna hälsan och tillvaron skattas.

Det är allt för få som har alla tre friskfaktorer, och att 3 av 10 helt saknar friskfaktor är inte acceptabelt.

I 2025 års Jobbhälsorapport betonade Feelgoods att vi inte kan nöja oss med andelen som har de olika friskfaktorerna. Även om trenden har varit positiv för två av dem är det allt för få som har alla tre friskfaktorer, och att 3 av 10 helt saknar friskfaktor är inte acceptabelt. Bilden är i stort sett oförändrad i årets rapport och om något finns det en liten liten nedgång för två av faktorerna.

Det är alldeles för tidigt att säga något om ett oroande trendbrott och budskapet från förra årets rapport kvarstår – resultaten är stabila men knappast acceptabla.

Arbetsituationen är ofta bra

Genom HALU går det även att få en rikt nyanserad beskrivning av hur de som svarar ser på sitt arbete. Det handlar det här kapitlet om. Det är många frågor i HALU som handlar om arbetsituationen och därför har de lagts samman i tre index som gör att vi tydligare kan fånga och synliggöra bilden av hur de svarande har det på jobbet.

De tre indexen om arbetsituationen

Meningsfullhet, delaktighet och påverkan

I indexet ingår nio delfrågor:

- Mitt arbete känns meningsfullt.
- Jag kan själv bestämma hur jag ska lägga upp och genomföra mitt arbete.
- Jag vet vilka arbetsuppgifter som ingår i min befattning.
- Mina arbetsuppgifter är lagom omväxlande.
- Jag har bra balans mellan krav och resurser.
- Mitt arbete engagerar mig.
- Jag har användning för mitt kunnande i arbetet.
- Jag får den kompetensutveckling som jag behöver i arbetet.
- Det finns öppenhet för initiativ på min arbetsplats.

De som bedöms ha en påtagligt positiv arbetsituation när det gäller meningsfullhet, delaktighet och påverkan är de som svarat *ofta* på mer än hälften av frågorna. Det är önskvärt att andelen som gör det är hög.

Trivsel, gemenskap och stöd

I indexet ingår sex delfrågor:

- Jag trivs på mitt arbete.
- Samarbetet med arbetskamraterna är bra.
- Jag får det stöd jag behöver av min närmaste chef.
- Jag får uppskattning för mina arbetsinsatser.
- Jag känner mig respekterad på min arbetsplats.
- Om problem uppstår, har jag någon att tala med.

De som bedöms ha en påtagligt positiv arbetsituation när det gäller trivsel, gemenskap och stöd är de som svarat *ofta* på mer än hälften av frågorna. Det är önskvärt att andelen som gör det är hög.

Arbetsbelastning

I indexet ingår sex delfrågor:

- Jag känner mig stressad på arbetet.
- Mitt arbete ställer för stora krav på mig.
- Jag har så mycket att göra att jag känner mig otillräcklig.
- Jag besväras av brådska och knappa tidsmarginaler i arbetet.
- Jag arbetar under sådan tidspress att jag inte hinner prata med mina arbetskamrater, ta kaffepaus eller äta lunch.
- Förändringar inom mitt företag har påverkat mig negativt.

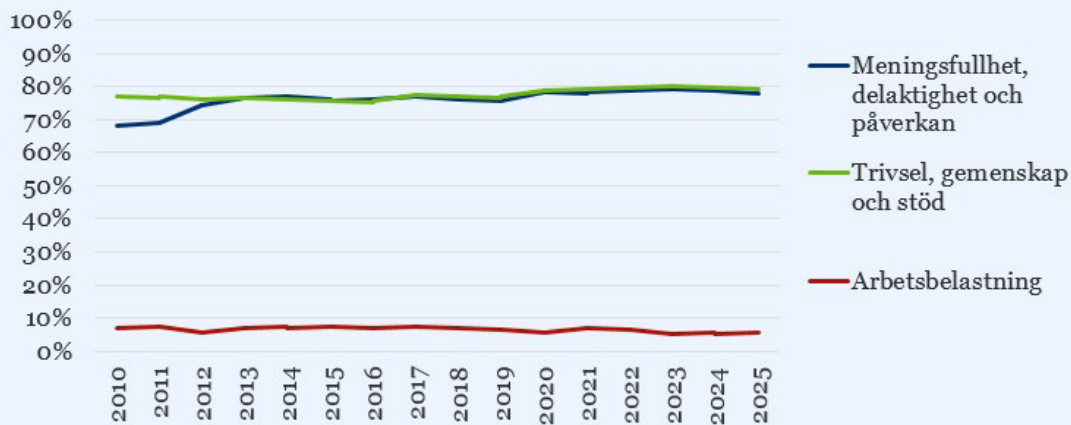
De som bedöms ha en påtagligt negativ arbetsituation när det gäller arbetsbelastning är de som svarat *ofta* på mer än hälften av frågorna. Det är önskvärt att andelen som gör det är låg.

Att arbetet ofta är meningsfullt och möjligt att påverka är önskvärt. Därför är det positivt att trenden bland HALU-deltagarna är att arbetssituationen har utvecklats i riktning mot högre grad av meningsfullhet, delaktighet och påverkan. 2025 upplever i genomsnitt 78 procent av de svarande en påtagligt positiv arbetssituation när det gäller delaktighet och möjlighet att påverka arbetet och att arbetet känns meningsfullt.

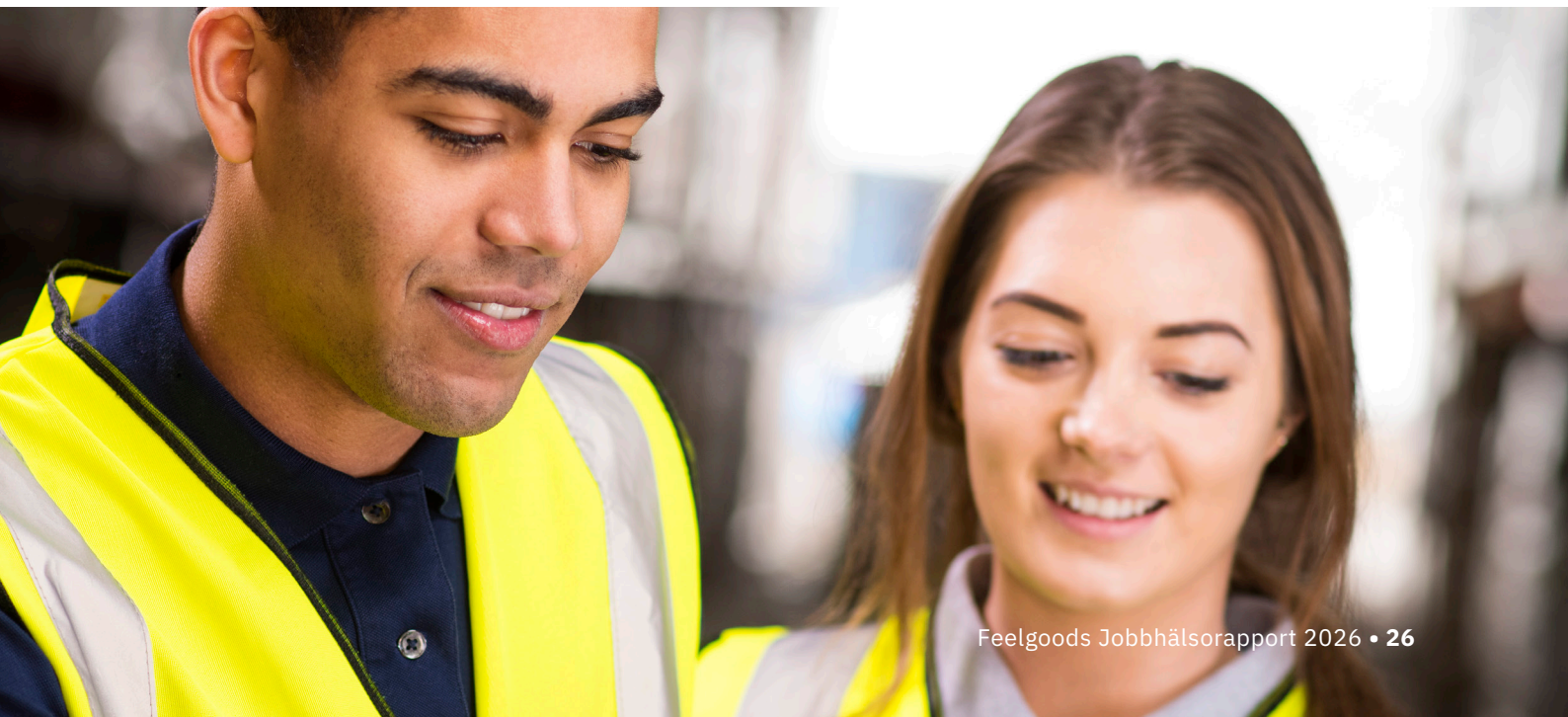
Även trivsel, gemenskap och stöd är något som är en påtagligt positiv del i arbetssituationen för de allra flesta. Även här finns en svagt uppåtgående trend, vilket är positivt. Det är i genomsnitt 79 procent av HALU-deltagarna som 2025 menar att arbetet erbjuder trivsel, gemenskap och stöd.

Ett viktigt perspektiv på arbetssituationen är också hur arbetsbelastningen ser ut. När HALU-deltagarna tar ställning till det är resultatet att få har en påtagligt negativ arbetsbelastning i meningen att den är allt för hög. Det gäller 2025 i genomsnitt drygt 5 procent, och det är inget som förändrats sedan 2010.

Diagram 20. Arbetssituationen ur tre aspekter, 2010–2025.



Källa: HALU.



En fördjupad analys visar att kvinnors negativa arbetsbelastning fram till de senaste åren varit ungefär dubbelt så hög som mäns. Den har dock minskat något och ligger 2025 på 7 procent. Andelen män som har en påtagligt negativ arbetsbelastning är 5 procent. Båda är oförändrade jämfört med 2023.

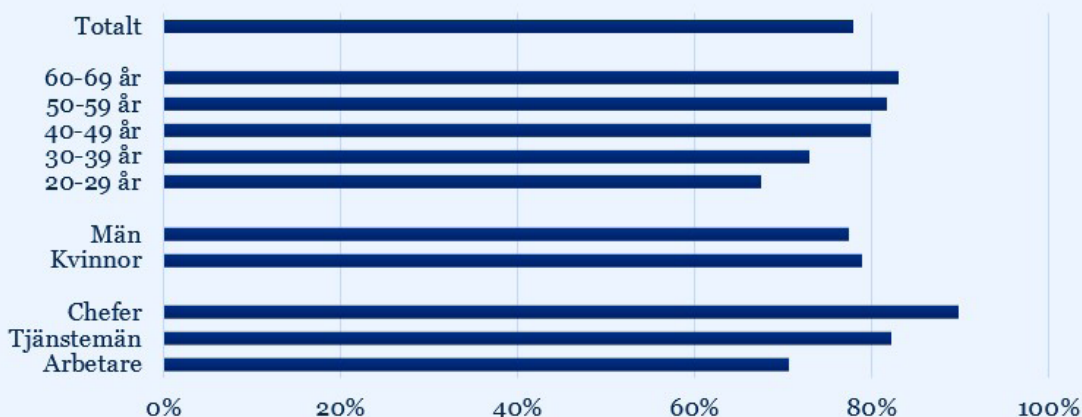
Sett till personer i olika grupper är det åldersmässigt de allra yngsta och de äldsta som upplever lägst grad av påtagligt negativ arbetsbelastning. Yrkesgruppsmässigt gäller detsamma för arbetare. Chefer rapporterar i högst grad en hög arbetsbelastning.

Meningsfullhet, delaktighet och påverkan i arbetet skiljer sig en del för personer i de olika yrkes- och åldersgrupperna. Chefer ligger klart bäst till och tjänstemännen ligger förhållandevis nära cheferna medan arbetare placerar sig klart sämre. De äldre ligger också klart bättre till än de yngsta. De yngsta upplever i lägst grad av alla den positiva dimensionen av arbetsituationen enligt indexet för meningsfullhet, delaktighet och påverkan.

Det är över lag mer likheter än skillnader mellan personer i de olika grupperna gällande trivsel, gemenskap och stöd i arbetet.

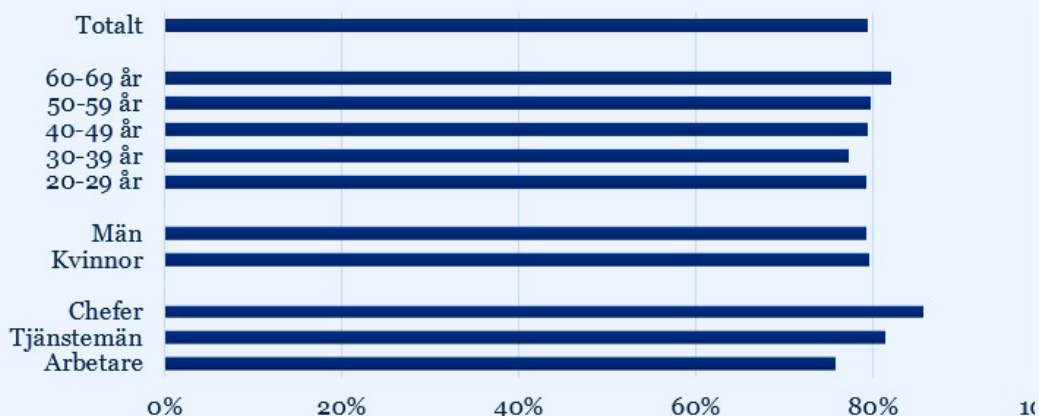
Kvinnors negativa arbetsbelastning har fram tills nyligen varit ungefär dubbelt så hög som mäns, och ligger nu på 7 %.

Meningsfullhet, delaktighet och påverkan, 2025. Olika grupper.



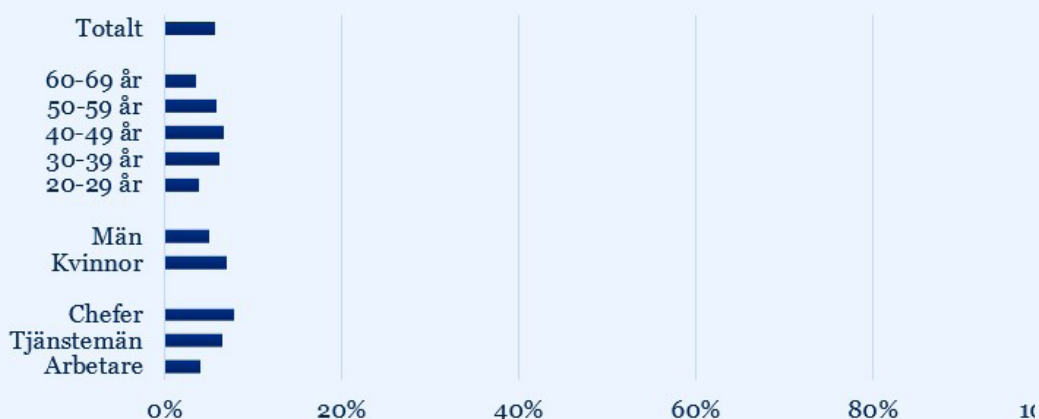
Källa: HALU.

Trivsel, gemenskap och stöd, 2025. Olika grupper.



Källa: HALU.

Allt för hög arbetsbelastning, 2025. Olika grupper.



Källa: HALU.

Det finns mycket i arbetet som är positivt enligt HALU-deltagarna. Möjligheterna till delaktighet och påverkan och att arbetet upplevs meningsfullt hör dit. Det gör även att trivas på jobbet, att ha stöd i arbetet och känna gemenskap. Det finns vissa problem med en allt för hög arbetsbelastning. De som har den typen av påfrestande och påtagligt negativ arbetsbelastning ökar dock inte utan håller sig på en låg nivå.

Svaren från deltagarna i HALU visar att många ofta har det bra på jobbet. Det finns dock potential att fortsätta utveckla arbetssituationen så att den upplevs bättre för fler.

Psykisk ohälsa i arbetslivet: "Vi vet vad som fungerar – men gör det inte"

Psykisk ohälsa fortsätter att öka i både samhälle och arbetsliv. Sjukskrivningarna ökar också och debatten om orsaker och ansvar har pågått i årtal – utan att kurvan vänder. Samtidigt finns det mycket kunskap om vad som faktiskt gör skillnad – inte minst på jobbet. Arbetsplatsen är en konkret arena där det går att göra skillnad – och få mätbara effekt både för individ, arbetsgivare och samhälle. Men vi verkar ha fel fokus i frågan.

Feelgoods chefsläkare Charlotte Wallin och chefspsykolog Charlotte Valleskog beskriver här hur de ser på resultaten i årets Jobbhälsorapport, och på utvecklingen av psykisk ohälsa i samhället och på arbetsplatserna.

Hur skulle ni beskriva var vi är när det gäller psykisk ohälsa, i samhället och på jobbet?

– Det är lätt att fastna i diskussion om vad som är orsakerna. Är det jobbet? Livspusslet? Samhället i stort? Man letar efter en enskild förklaring och lösning. Men verkligheten är inte så enkel. Istället för orsaksfokus behöver vi börja prata mer om vad som faktiskt stärker psykisk hälsa. I det är arbetsplatsen helt central, säger Charlotte Valleskog och fortsätter:

– I Sverige har dessutom vissa strukturella skillnader jämfört med många andra länder, till exempel en hög andel ensamhushåll. Det gör att andra arenor för gemenskap blir viktigare, som arbetsplatsen. För många blir jobbet inte bara en plats för arbete, utan också en viktig social miljö med många skyddsfaktorer för ohälsa.

Charlotte Wallin fyller på:

– Under många år har vi sett samma mönster i statistiken. Samtidigt fortsätter sjukskrivningarna kopplade till psykisk ohälsa att öka.



Charlotte Valleskog,
chefspsykolog Feelgood



Charlotte Wallin,
chefsläkare Feelgood

Vi måste få bukt med den utvecklingen! Och vi måste våga säga att arbetsgivare faktiskt har ett ansvar – inte bara för det som sker på jobbet, utan även det som märks på jobbet. Som arbetsgivare har man väldigt små möjligheter att lösa sina medarbetares hela livspussel. Men stora möjligheter att tillsammans med sina medarbetare skapa en god arbetsmiljö med skyddande friskfaktorer som bidrar till att arbetet blir en frizon, där man gärna vill vara eftersom arbetet bidrar till en bättre psykisk hälsa och tillfredsställelse med livet.

Hur ser ni på kopplingen till sjukfrånvaro?

– Det är stark koppling mellan psykisk ohälsa och sjukfrånvaro, säger Wallin. Både lång- och korttidsfrånvaro, men extra stark till korttidsfrånvaro.

Valleskog håller med:

– Psykisk ohälsa är en underskattad orsak till korttidsfrånvaro. Man behöver som chef se helhet om en medarbetare är återkommande frånvarande av ”småsaker” som huvudvärk, dålig sömn, mag-tarm-problem. Om det är ett mönster kan det bakomliggande vara psykisk ohälsa. Att se de signalerna ger ett gyllene tillfälle att ge viktigt stöd. Dessutom är det lättare att som arbetsgivare att vända ett förlopp i ett tidigt stadiet.

Jobbhälsorapporten pekar på att friskfaktorer på arbetsplatsen har en mycket stark koppling till psykiskt mående. Borde vi se arbetsplatsen som en del av lösningen – inte problemet?

– Verkligen, säger Wallin. Friskfaktorer i arbetet påverkar sjukskrivningar och psykiska besvär i stor skala. Och det är inte komplicerat. Friskfaktorerna handlar om saker som borde fungera i varje organisation – till exempel stöd från chef, tydlighet, återhämtning och möjlighet

att påverka sin arbetssituation. Att det bara är 4 av 10 upplever stöd från chef är riktigt dåligt. Det har ju alla rätt att få. Rusta chefer i detta så kommer det att ge stor utdelning.

– Vi vet ganska mycket om vad som hjälper, fortsätter Valleskog. Det är välkända grundläggande faktorer som faktiskt går att påverka, och det kräver i regel inte stora insatser, men ger otroligt stor utdelning. Det gäller bara att omsätta det vi vet i praktisk handling.

”Det är uppseendeväckande att skillnaden är så stor från att inte ha någon friskfaktor till en. Alla arbetsgivare borde klara av att öka det.”

Charlotte Valleskog, chefspsykolog Feelgood

Var det något i resultaten som överraskade er?

– Att friskfaktorerna har så pass stor påverkan, säger Valleskog. Det är uppseendeväckande att skillnaden är så stor från att inte ha någon friskfaktor till en. Alla arbetsgivare borde klara av att öka det. Vi ser ofta den självklara kopplingen mellan friskfaktorer, trivsel och prestation på jobbet, men underskattar nog hur starkt de också påverkar medarbetares psykiska hälsa i stort. Det gör uppenbart stor skillnad i psykiskt mående att ha det bra på jobbet.

– Till exempel trötthet som symtom minskar rejält om du har fler friskfaktorer, påpekar Wallin. Av dem som inte har någon friskfaktor upplever 25 procent trötthet. För dem som har alla tre är det bara 6 procent! Utan att något annat ändrats. Hon fortsätter:

– Det är samma effekt på stress. Med en ytterligare friskfaktor kan du halvera andelen som upplever stress. Personer med alla friskfaktorer har knapp några psykiska symtom alls. Det är dit vi vill komma.

– Och samma med frånvaro, påpekar Valleskog. Med tre friskfaktorer på plats kan man nå en frånvaronivå som de flesta arbetsgivare skulle vara väldigt nöjda med.

Om ni blickar framåt – vad krävs?

– Vi vet mycket om vikten av friskfaktorer redan, säger Valleskog. Fler friskfaktorer gynnar alla, men framförallt de grupper och individer som startar på en nivå utan några friskfaktorer alls. Kan vi höja lägstanivån har vi chans till stora förbättringar i psykisk hälsa och närvaro på jobbet.

– Det är därför de här resultaten är så viktiga, säger Wallin. För de visar att vi inte behöver vänta på att lösa alla bakomliggande orsaker i samhället. Det går att agera här och nu, på arbetsplatsen. Vi har inte råd med onödig sjukfrånvaro, och det är inte försvarbart att låta bli att förebygga.

– Tänk vad vi skulle kunna åstadkomma på samhällsnivå om vi faktiskt tog de här verktygen på allvar, avslutar Valleskog. Vi har pratat mycket om vad psykisk ohälsa beror på. Det är dags att skifta fokus mot vad som stärker den psykiska hälsan. Och där är arbetsplatsen inte en liten del av svaret. Den är en av de viktigaste.

– Använd resultaten i Jobbhälsorapporten för dialog på arbetsplatser, i media och inom politiken. Och använd företagshälsans experter för att ta fram lösningar, uppmanar Wallin.

”Tänk vad vi skulle kunna åstadkomma på samhällsnivå om vi faktiskt tog de här verktygen på allvar”

Charlotte Wallin, chefsläkare Feelgood

A woman with glasses and a patterned jacket stands in a city street, looking upwards. The background is a blurred city scene with a large glass building. The word "feelgood" is overlaid in blue and red script.

feelgood

www.feelgood.se