

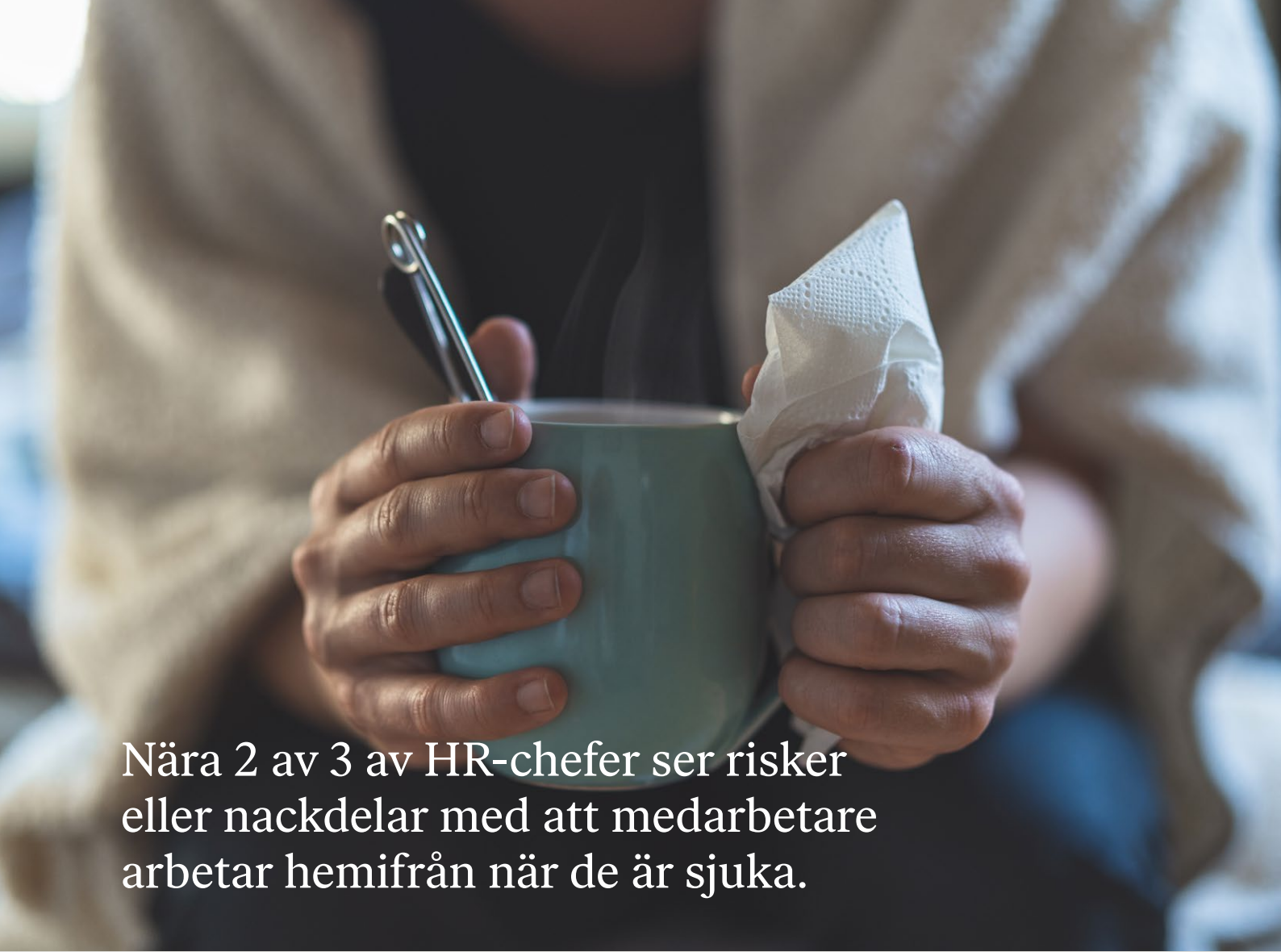


Hälsodata visar vägen till en hållbar affär.

HR-rapport 2022 från MedHelp Care.



MedHelp



Nära 2 av 3 av HR-chefer ser risker eller nackdelar med att medarbetare arbetar hemifrån när de är sjuka.

Innehåll

Hälsa och sjukfrånvaro högt prioriterat av HR-chefer i pandemins spår	3
Frågor kring hälsa och sjukfrånvaro högt prioriterade	4
Ökad sjukfrånvaro i branscher som inte kan arbeta på distans	6
Sjukfrånvaro kostar svenska företag miljarder	8
CASE: Octapharma	10
Drygt varannan chef brister i kunskap om arbetsmiljölagar	11
Vart tredje företag följer inte sjukfrånvaron över tid	13
HR-chefer vill identifiera individer med risk för ohälsa i tid	14
Identifiera åtgärder som sänker sjukfrånvaron största utmaningen för HR-chefer	15

Var femte HR-chef: Saknas rutiner för att tidigt fånga signaler på ohälsa	17
Bara hälften av HR-cheferna helt trygga i hur personuppgifter lagras	18
CASE: Saab	19
Många brister i arbetet med att löpande identifiera risker	20
Få anlitar företagshälsovården i proaktivt syfte	21
Svenska organisationer saknar rutiner för att följa upp när medarbetare arbetar hemma trots sjukdom	23
HR-chefer ser risker med sjuknärvaro	24
HR-chefer öppna för hybrida arbetsplatser	25
Svårt att veta hur medarbetarna mår vid hemarbete	26
Om MedHelp Care	27

Hälsa och sjukfrånvaro högt prioriterat av HR-chefer i pandemins spår

Denna rapport handlar om cirka 300 HR-chefer syn på sjukfrånvaro, arbete med rehabilitering och hälsoarbete. Årets undersökning* visar att pandemi och distansarbete har satt sina spår. Frågor om hälsa och sjukfrånvaro har föga oväntat fortsatt att vara högt prioriterade. Nytt är hur det nya normala arbetslivet med stor del arbete på distans påverkar vår hälsa och vårt välmående.

ETT TYDLIGT MEDSKICK från årets undersökning är de utmaningar som kommer med fler medarbetare på distans. Det gör det svårare för arbetsgivare att ha koll på arbetsmiljön, både den fysiska och psykosociala. Det är också svårare att veta om medarbetarna är sjuka men jobbar ändå, så kallad sjuknärvaro. Så många som 6 av 10 HR-chefer anger att organisationen saknar rutiner och system för när medarbetare arbetar trots att de är sjuka.

Samtidigt är det just då, när man som chef inte träffar sina medarbetare fysiskt mer än ibland, ännu viktigare med tydliga processer och system för att följa hur medarbetarna mår och hur deras arbetsmiljö ser ut.

Några resultat från årets undersökning:

- Distansarbete bedöms ha både positiva och negativa konsekvenser för hälsa och välmående. Samtidigt som 26 procent av cheferna säger att distansarbete ökat välmåendet bland medarbetarna, säger lika många chefer att det är svårt att hålla koll på hur medarbetarna mår.
- Nära hälften av HR-cheferna menar att det är svårt att upptäcka ohälsa i tid bland dem som arbetar hemifrån.
- Nära 2 av 3 av HR-chefer ser risker eller nackdelar med att medarbetare arbetar hemifrån när de är sjuka. Bland annat för att de inte har koll på hur medarbetaren verkligen mår eller riskerar missa tecken på mer allvarlig ohälsa.
- HR-chefernas största utmaning kopplat till sjukfrånvaro är att identifiera åtgärder som sänker sjukfrånvaron.

- Trots att förebyggande arbete är mycket viktigt för att sänka sjukfrånvaron, har hälften av organisationerna inga rutiner för att tidigt fånga upp signaler på ohälsa.
- Få, endast 13 procent, av HR-cheferna svarar vidare att de ofta eller alltid använder företagshälsovården i proaktivt syfte.

HR-FUNKTIONEN har en central roll i företag och ett strategiskt arbete med hälsa och arbetsmiljö är nödvändigt för att kunna stötta ledning och chefer. För att kunna satsa på rätt åtgärder behövs insikt och kunskap om hälsoläget, på övergripande och mer detaljerad nivå. Strukturerade data, dokumenterade på ett tryggt och säkert sätt, är en förutsättning. Med många medarbetare på distans, helt eller delvis, blir det ännu viktigare att dokumentera sjukfrånvaro över tid, eventuella brister i arbetsmiljön och risk för ohälsa.

Vi på MedHelp Care har tagit fram denna rapport för att visa på behov och utmaningar för HR när det gäller att bidra till en långtidsfrisk, välmående och lönsam organisation. I rapporten lyfter vi också fram inspirerande exempel, data och statistik. Vår ambition är att den ska hjälpa organisationer att bedriva ett framgångsrikt arbete inom dessa områden.

Trevlig läsning!



Tobias Ekros, vd MedHelp Care

* Undersökningen är genomförd bland 307 HR-ansvariga och HR-chefer av YouGov på uppdrag av MedHelp Care AB. 200 av företagen har över 200 anställda, 105 under 200. I denna rapport är data baserat på organisationer med 200 anställda eller fler. HR-ansvariga är definierade som anställda med stort/mycket stort ansvar för organisationens HR-frågor. Undersökningen genomfördes under perioden 13-25 oktober 2021. (Siffror i grafer kan i vissa fall på grund av avrundning av decimaler summera till 99 eller 101 %)

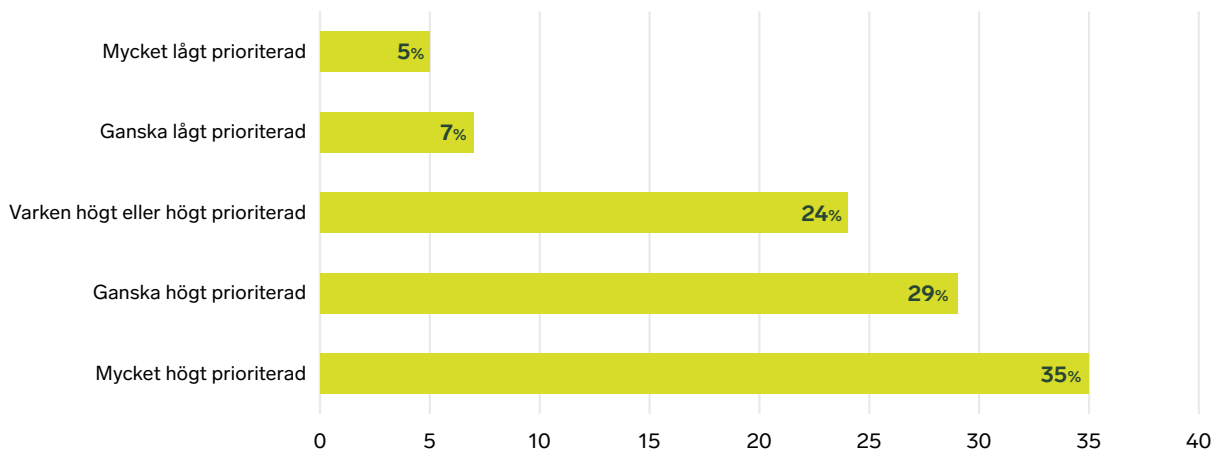


Frågor kring hälsa och sjukfrånvaro högt prioriterade

FRÅGOR KOPPLADE TILL DISTANSARBETE och digitalisering, kontorets roll i framtiden och återkomsten till kontoren, har satt sina spår i årets HR-rapport. I årets undersökning uppger nästan 2 av 3 HR-chefer att frågor om hälsa och sjukfrånvaro är mycket högt eller ganska högt prioriterade inom organisationen.

Svaren tyder på att frågor inom områdena hälsa och sjukfrånvaro, varit en viktig del av HR-chefernas arbetsvardag under 2021.

HUR PRIORITERAD ÄR FRÅGAN OM HÄLSA OCH SJUKFRÅNVARO I ER ORGANISATION?



Ett proaktivt arbete för att främja och förebygga sjukfrånvaro kräver data

Var fjärde HR-chef har låg kännedom om orsaker till sjukfrånvaro

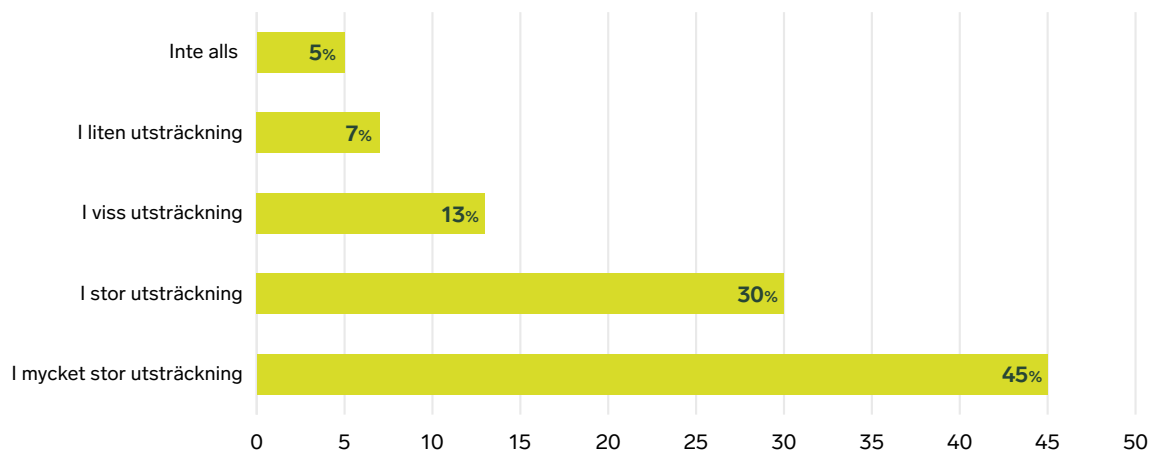
Ett proaktivt arbete för att främja och förebygga sjukfrånvaro kräver data om varför medarbetare är sjuka. Årets undersökning visar att fler företag skaffat sig en bättre uppfattning om sjukfrånvaron. 3 av 4 HR-chefer säger att de i stor eller mycket stor utsträckning känner till orsakerna till sjukfrånvaro inom sin organisation. Det är en ökning jämfört med 2020.

Samtidigt är det fortfarande HR-chefer som inte känner till orsakerna till sjukfrånvaron. Var fjärde svensk HR-chef säger att de antingen inte vet alls eller att de i liten eller endast i viss utsträckning känner till orsakerna till sjukfrånvaro i sin organisation.

45 %

av HR-cheferna uppger att de i mycket stor utsträckning känner till de bakomliggande orsakerna till sjukskrivning.

I VILKEN UTSTRÄCKNING KÄNNER DU TILL ORSAKERNA TILL SJUKFRÅNVARON I ER ORGANISATION?



Ökad sjukfrånvaro i branscher som inte kan arbeta på distans

VAR FJÄRDE HR-CHEF UPPGER att sjukfrånvaron i deras organisation har ökat något eller kraftigt sedan mars 2020. Utifrån den pandemi som pågått i samhället med smittskyddsåtgärder, testning, restriktioner kring att stanna hemma vid förkylningssymtom och andra insatser är det inte oväntat. Samtidigt säger två av tio av HR-cheferna i undersökningen att sjukfrånvaron har minskat något eller kraftigt.

Att sjukfrånvaron både har ökat kraftigt och minskat samtidigt, beror på att förutsättningarna för att till exempel jobba hemma vid symtom har sett olika ut för olika arbetsplatser under pandemin. De som haft lindriga symtom har inom vissa yrken kunnat jobba hemifrån då stor del av verksamheten ändå hanterats digitalt. Restriktionerna har också krävt hemarbete i många fall.

De som arbetar inom vård och omsorg, skola eller andra liknande yrken där fysisk närvaro krävs, har å andra sidan behövt stanna hemma redan vid lindriga symtom eller om någon familjemedlem uppvisat symtom.

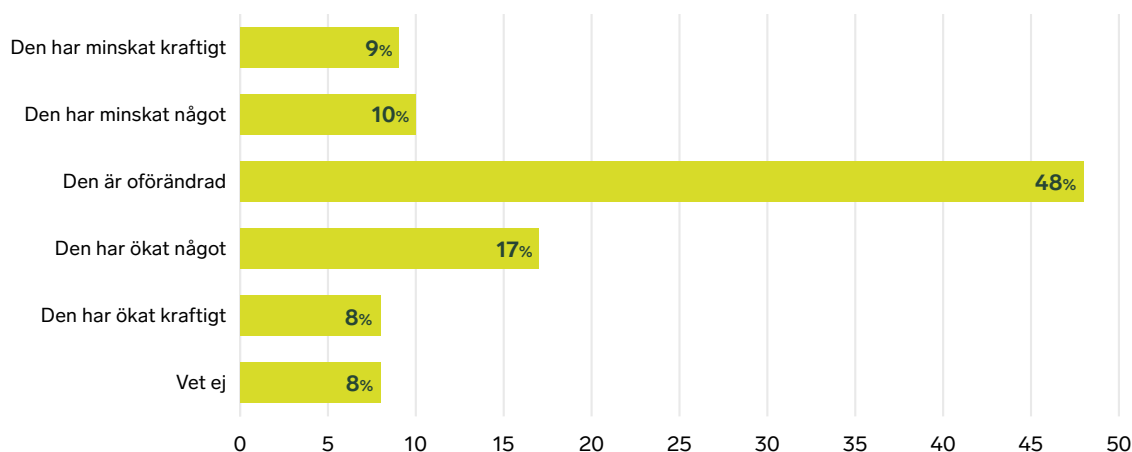
Tillverkning, utbildning och energi sticker ut

I MedHelp Cares egen statistik över hur sjukfrånvaron har utvecklats under pandemin, är det branscherna tillverkning, utbildning och energi som sticker ut genom störst ökning av sjukfrånvaro under 2020 – 2021. MedHelp Cares samlade hälsodata kommer från närmare 200 000 anställda, och den går 20 år tillbaka i tiden.

25 %

av HR-cheferna säger att sjukfrånvaron ökat något eller kraftigt under året.

HUR HAR SJUKFRÅNVARON UTVECKLATS I ER ORGANISATION UNDER PANDEMIN (SEDAN MARS 2020)?



” Att sjukfrånvaron både har ökat kraftigt och minskat samtidigt, beror på att förutsättningarna för att till exempel jobba hemma vid symtom har sett olika ut för olika arbetsplatser under pandemin.

Hybrida arbetslivet ställer nya krav

Det ”nya” arbetsliv som uppstått i samband med pandemin, som bland annat innebär att många jobbar från olika platser och vid olika tidpunkter, leder till utmaningar när det gäller medarbetarnas hälsa och välmående. Fler medarbetare på distans gör det svårare för arbetsgivarna att ha koll på arbetsmiljön, både den fysiska och psykosociala. Därför är det viktigt att företag behåller sitt hälsofokus och sätter tydliga ramar som motar sjukfrånvaron i grind. Automatisk dokumentation av sjukfrånvaro, som finns i digitala tjänster, ger chefer ett tillförlitligt underlag för medarbetardialog.

Håll koll på sjuknärvaron

Sjuknärvaro handlar om att den som arbetar på distans jobbar hemifrån trots att medarbetaren i fråga är sjuk. Det kanske kan vara en bra lösning för stunden, men om ohälsan ignoreras under längre tid kan det leda till försämrad produktivitet och ytterligare försämrad hälsa. Något som i sin tur kan leda till långtidsfrånvaro som blir dyrt för såväl individen som företaget.

För både medarbetare och företag, är det därför viktigt att hålla koll på, och ha ett systematiskt arbetssätt, för att följa även förekomsten av sjuknärvaron. Den kan vara en tidig signal på något annat.



Statistik sjukfrånvaro i realtid

Via insamlade hälsodata, som baseras på närmare 200 000 anställda, kan MedHelp Care följa statistik kopplat till sjukfrånvaro. Data samlas in via plattformen och förenklar analys av sjukfrånvaron och uppföljning av genomförda insatser. Detta möjliggör ett databaserat

och långsiktigt arbete för bättre hälsa och lägre kostnader för sjukfrånvaro. För dig som chef blir det enkelt att analysera orsaker till sjukfrånvaron, antal sjukdagar, upprepade sjukfrånvaro, rehabiliteringsärenden och jämförelser mellan branscher.

Sjukfrånvaro kostar svenska företag miljarder

Sjuklön bara en del av kostnaden

Sjukfrånvaro är dyrt och långtidssjukskrivningar kan bli kostsamma för företaget. Samtidigt är de vanligaste sjukskrivningarna de som är korta, det vill säga under 14 dagar, och då arbetsgivare behöver betala sjuklön. Redan 2019, innan pandemin, betalade svenska arbetsgivare totalt 24,4 miljarder i sjuklönekostnader.

Utöver själva sjuklönen tillkommer kostnader för vikarier och övertid för andra medarbetare, men också ökad administration och störningar i produktionen. Dessutom kostar ofta rehabilitering mer än vad det till exempel kostar att arbeta främjande och förebyggande med hälsa.

För att HR ska kunna bidra till organisationens mål behövs ett tillförlitligt underlag baserat på statistik över frekvens för sjukfrånvaron, orsaker och kostnader. Med hjälp av denna statistik kan välgrundade beslut fattas och HR kan stötta organisationen både strategiskt och operativt i olika lösningar.

4 av 10

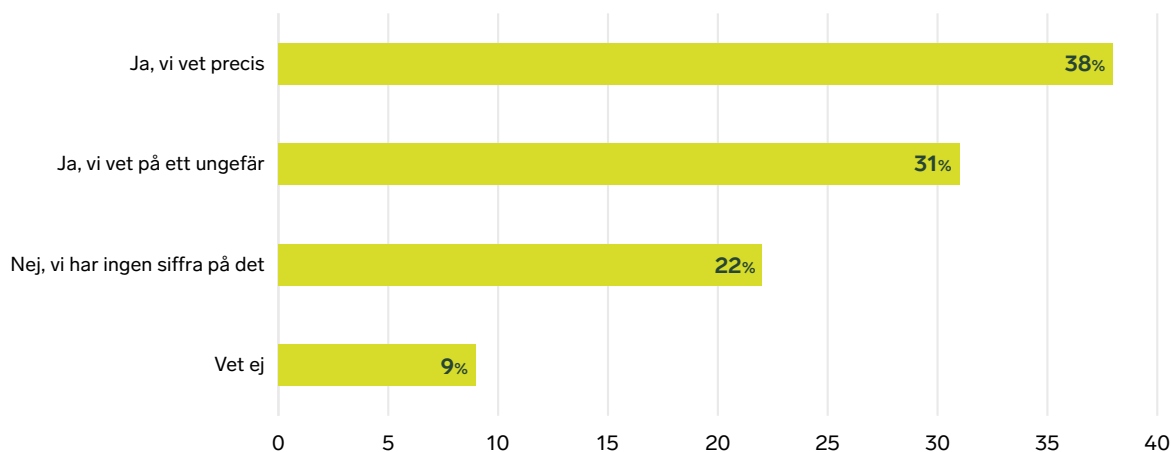
HR-chefer säger att de vet precis hur mycket sjukfrånvaron kostar i deras organisation. Trots det är det vanligt att organisationer inte har hela bilden när det gäller kostnader kopplade till sjukfrånvaro.

Var tredje HR-chef vet inte vad sjukfrånvaron kostar

Årets HR-rapport visar att det fortsatt är många företag och organisationer som inte mäter och följer kostnaderna kopplade till sjukfrånvaro. Nästan 3 av 10 HR-chefer svarar att de inte vet eller inte har någon siffra på vad sjukfrånvaron kostar i deras organisation. Det är ungefär på samma nivå som 2020.

Andelen HR-chefer som svarar att de vet precis vad sjukfrånvaron kostar i deras organisation har ökat något jämfört med 2020.

VET NI HUR MYCKET SJUKFRÅNVARON KOSTAR I ER ORGANISATION?





Företag med 500 anställda
Genomsnittlig månadslön: 30 000 kr

6 % sjukfrånvaro
Kostnad: 20 700 000 kr/år



1 %-enhet lägre sjukfrånvaro
Besparing: 3 450 000 kr/år

Visste du att...
I snitt kostar en långtidssjukskrivning
dig som arbetsgivare mer än 100 000 kronor?



Octapharma: Bättre arbetsmiljö och hälsa med digital frånvarohantering

Som stöd i arbetet för att förbättra arbetsmiljön och hälsan bland medarbetare, tog läkemedelsföretaget Octapharma hjälp av MedHelp Cares frånvarohantering och rehabstöd. Octapharma arbetar för nollvision när det gäller arbetsrelaterad sjukfrånvaro, och hade behov att möta problematik kring arbetsmiljön och signaler på ohälsa där medarbetare hade arbetsrelaterade besvär.

Octapharma har sitt logistikcenter vid Arlandastad utanför Stockholm. Simon Götz, avdelningschef, berättar att med hjälp av rätt åtgärder och en stark insats av de olika teamen, kan Octapharma idag se en bättre arbetsmiljö där sjukfrånvaro kopplat till arbetsmiljö och arbetsrelaterade besvär är nere på noll.

Det enkla och digitala verktyget underlättar för Octapharmas chefer att få bra överblick vad gäller sjukfrånvaro och eventuella rehabärenden.

Verktyget underlättar även för medarbetarna. Sjuk- och frisknämnan görs via telefon, dator eller app där medarbetaren sedan även får sjukrådgivning. Eftersom Octapharma arbetar för en nollvision när det gäller arbetsrelaterad sjukfrånvaro, är systemet till stor hjälp och viktigt i det dagliga arbetsmiljöarbetet.

På MedHelp Cares webb, under Case, berättar Simon Götz mer om [Octapharmas](#) arbete med att förbättra arbetsmiljön.

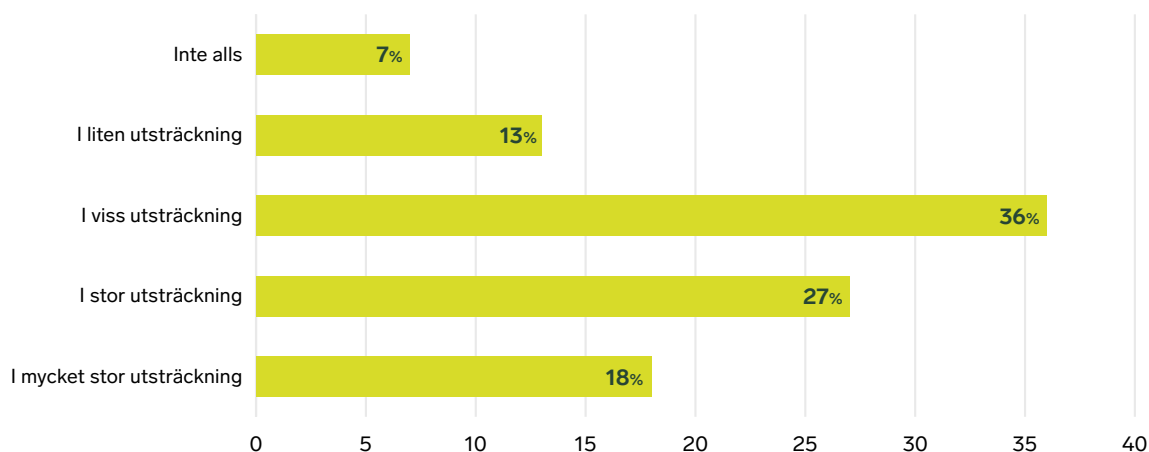
Drygt varannan chef brister i kunskap om arbetsmiljölagar



Begränsad kunskap hos chefer

När det gäller kunskap om gällande lagar och regler visar undersökningen att det finns kunskapsgap att fylla. Knappt hälften, 45 procent, av HR-cheferna menar att cheferna i deras organisation har god kunskap om lagar och regler som gäller ansvar för arbetsmiljö och rehabilitering. Samtidigt är det en relativt stor andel, 36 procent, som medger att cheferna i deras organisation har begränsad kunskap. 2 av 10 HR-chefer uppger att cheferna i deras organisation har liten eller ingen kunskap alls, vilket givet konsekvenserna det kan få för medarbetare som inte får rätt stöd, måste ses som allvarligt.

I VILKEN UTSTRÄCKNING HAR CHEFERNA I ER ORGANISATION KUNSKAP OM GÄLLANDE LAGAR OCH REGLER NÄR DET GÄLLER ANSVAR FÖR ARBETSMILJÖ OCH REHABILITERING?





Företag som prioriterar
hälsa och välmående
har lägre frånvaro och
personalomsättning
samt högre engagemang
och produktivitet.

Vart tredje företag följer inte sjukfrånvaron över tid

ATT ARBETA FRÄMJANDE och förebyggande med hälsa och välmående är bra för både för anställda och arbetsgivare. Ett proaktivt arbete med att förebygga ohälsa innebär för individen ofta att insatserna inte behöver bli lika omfattande. För arbetsgivaren innebär det ofta lägre kostnader att arbeta förebyggande i stället för att prioritera insatser när ohälsan har blivit långvarig. Företag som prioriterar hälsa och välmående har lägre frånvaro och personalomsättning samt högre engagemang och produktivitet.

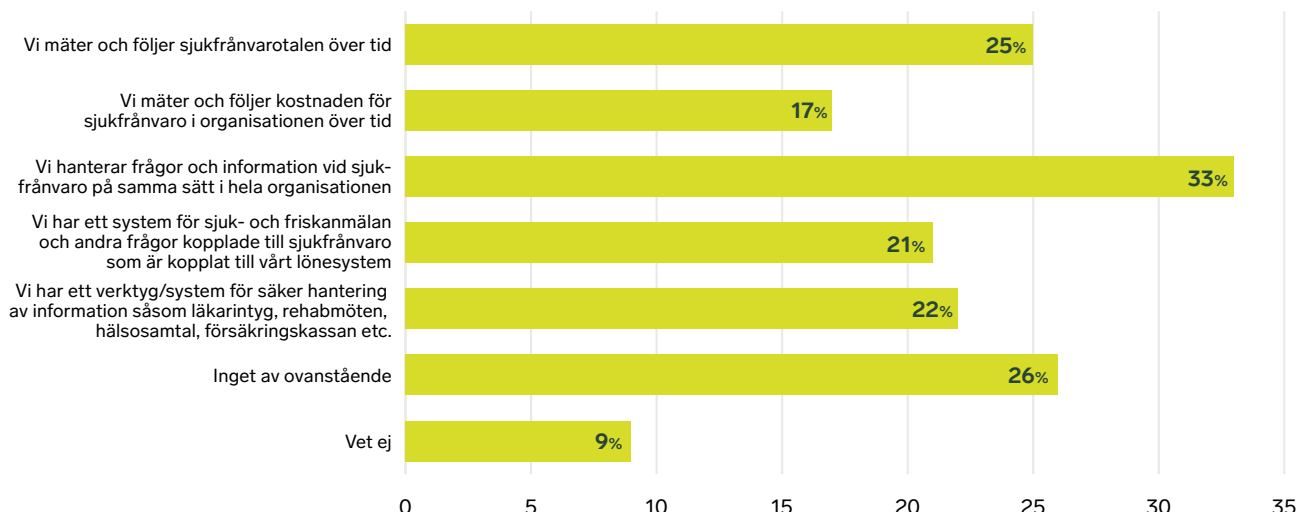
En viktig del i det proaktiva arbetet är att ha koll på och hantera sjukfrånvaron. Det finns flera alternativ för att hantera detta. Ett är att ha ett system som löpande samlar in data om sjukfrånvaro över tid. Den data som samlas in möjliggör kvalitativa och prediktiva analyser och ger ett beslutsunderlag för att kunna prioritera rätt aktiviteter.

Få företag hanterar sjukfrånvaro via ett system

Resultaten i undersökningen visar att arbetsgivare hanterar sjukfrånvaron på många olika sätt. Ungefär var tredje HR-chef (26 och 9 procent) svarar att de inte mäter och inte följer frånvaron i organisationen över tid. Det är en hög siffra utifrån det faktum att förebyggande arbete handlar om att fånga upp signaler tidigt. Att inte mäta gör det svårt att överblicka sjukfrånvaron och därmed ta bra beslut.

Knappt 2 av 10 HR-chefer svarar att de mäter och följer kostnaderna för sjukfrånvaro i organisationen över tid. Endast 2 av 10 HR-chefer svarar att man har ett system för sjuk- och friskänmälan som är kopplat till företagets lönesystem. Ungefär lika många svarar att de har ett verktyg för att på ett säkert sätt hantera information som läkarintyg, rehabmöten, hälsosamtal och kontakter med Försäkringskassan, det vill säga den typ av information som behöver hanteras i samband med hantering av sjukfrånvaro. En tredjedel av HR-cheferna svarar att de hanterar frågor kopplat till sjukfrånvaro på samma sätt i hela organisationen.

VILKA AV FÖLJANDE ALTERNATIV KOPPLAT TILL SJUKFRÅNVAROHANTERING STÄMMER FÖR ER ORGANISATION IDAG?



” Endast 2 av 10 HR-chefer svarar att de har ett system för sjuk- och friskänmälan och andra frågor kopplade till sjukfrånvaro.

HR-chefer vill identifiera individer med risk för ohälsa i tid

Vill förstå orsaker till sjukfrånvaro

Att tidigt identifiera och fånga upp signaler på ohälsa är en viktig del i ett förebyggande arbete. Det är också det som svenska HR-chefer anser vore mest värdefullt att ha information om när det gäller sjukfrånvaro. Fler än 4 av 10 HR-chefer svarar att möjlighet att i tid identifiera individer med risk för skador, ohälsa och sjukdom, är den mest värdefulla informationen att ha när det gäller sjukfrånvaro.

Nästan 4 av 10 HR-chefer svarar att möjligheten att kunna förstå och analysera orsaker till sjukfrånvaro är värdefull information.

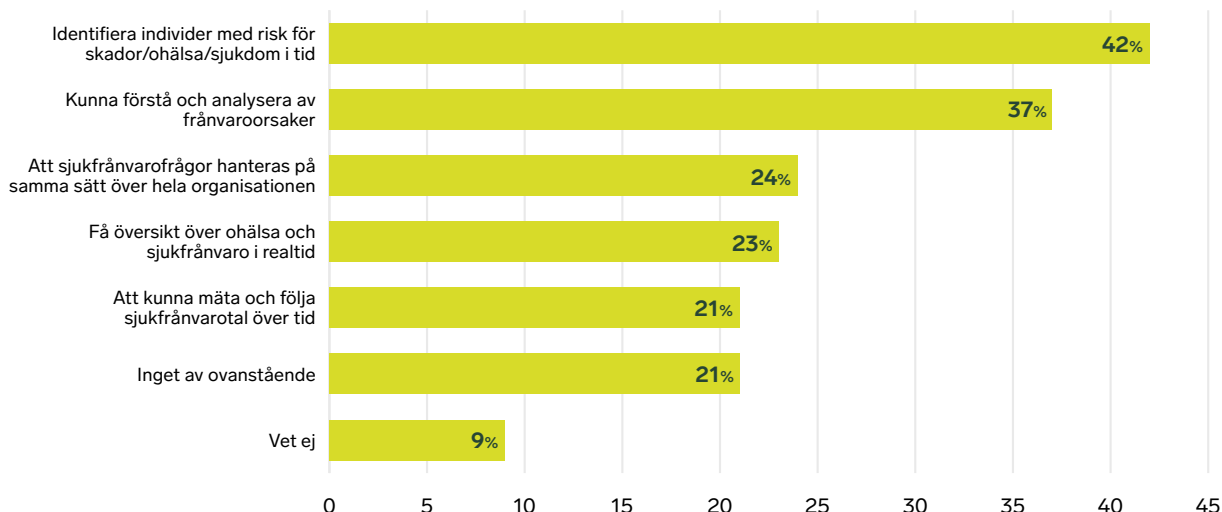
Tillgång till system efterfrågas

Många HR-ansvariga efterfrågar också systemstöd i hanteringen av sjukfrånvaro. 2 av 10 svarar att det vore värdefullt att ha möjlighet att kunna mäta och följa sjukfrånvaro över tid, att göra på samma sätt i hela organisationen och att ha ett system för säker hantering av sjukfrånvaro, som är integrerat med lönesystem med mera.

37%

svarar att möjligheten att kunna förstå och analysera orsaker till sjukfrånvaro är värdefull information.

VILKA AV FÖLJANDE ALTERNATIV SKULLE VARA MEST VÄRDEFULLA ATT HA INFORMATION OM NÄR DET GÄLLER SJUKFRÅNVARO? DU KAN VÄLJA UPP TILL TRE SVARSALTERNATIV.



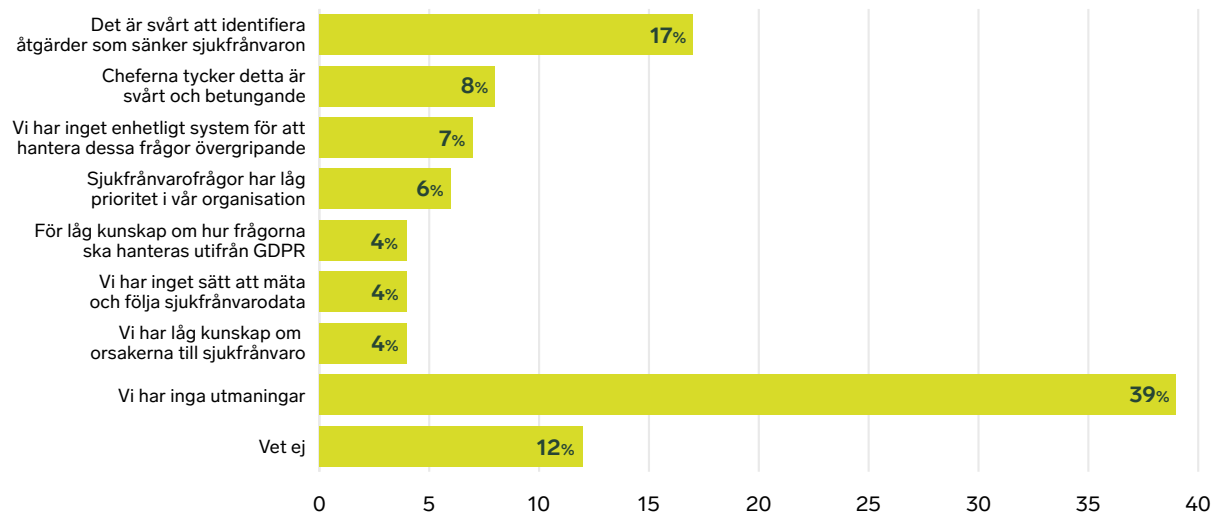


Identifiera åtgärder som sänker sjukfrånvaron största utmaningen för HR-chefer

HÄLFTEN AV ALLA HR-CHEFER som deltagit i undersökningen, ser olika typer av utmaningar med att hantera organisationens sjukfrånvaro. Den utmaning som flest ansvariga lyfter fram är svårigheten att identifiera åtgärder som sänker sjukfrånvaron. Att hantera sjukfrånvaro kan också upplevas som svårt och betungande för vissa chefer.

Andra utmaningar som cheferna nämner är att det saknas sätt att mäta och följa upp sjukfrånvaron och att frågor kopplade till sjukfrånvaro har låg prioritet.

VILKEN ÄR ER STÖRSTA UTMANING NÄR DET GÄLLER HANTERING AV ORGANISATIONENS SJUKFRÅNVARO?





Många av de organisationer
som deltagit i undersökningen
har inga rutiner för att tidigt
fånga upp signaler på ohälsa.

Var femte HR-chef: Saknas rutiner för att tidigt fånga signaler på ohälsa

Bristande rutiner

Hälften av de organisationer som deltagit i undersökningen har inga eller bristande rutiner för att tidigt fånga upp signaler på ohälsa. Trots att förebyggande arbete är av största vikt i strävan efter sänkt sjukfrånvaro, svarar drygt 2 av 10 HR-chefer att de inte har några rutiner för detta, och nästan lika många svarar att de brister i denna hantering.

Att arbeta proaktivt med sjukfrånvaro handlar om att tidigt fånga upp signaler på ohälsa eller risk för ohälsa och sjukdom. Det handlar om att veta när medarbetare är sjuka, varför de är sjuka, hur ofta de är sjuka och om de ibland arbetar fastän att de är sjuka, så kallad sjuknärvaro.

Att flera svenska företag inte har väl fungerande rutiner på plats för att hantera dessa frågor är intressant ur flera perspektiv. Dels för att individer som snabbt får det stöd som de har rätt till ofta har en snabbare och mindre utmanande väg tillbaka. Dels för att företag riskerar att få ökade kostnader för sjukfrånvaron. Både i form av sjuklöner och andra tillkommande kostnader som vikarier, produktionsstopp med mera. Att arbeta med rehabilitering är ofta också mer kostsamt än att arbeta förebyggande. Det kan också vara ett tyngre arbete då risken finns att ohälsan fått långtgående konsekvenser.

Både medarbetare, företag och organisationer tjänar på att företaget har ett väl fungerande stöd för att tidigt fånga upp signaler på och arbeta förebyggande mot ohälsa.

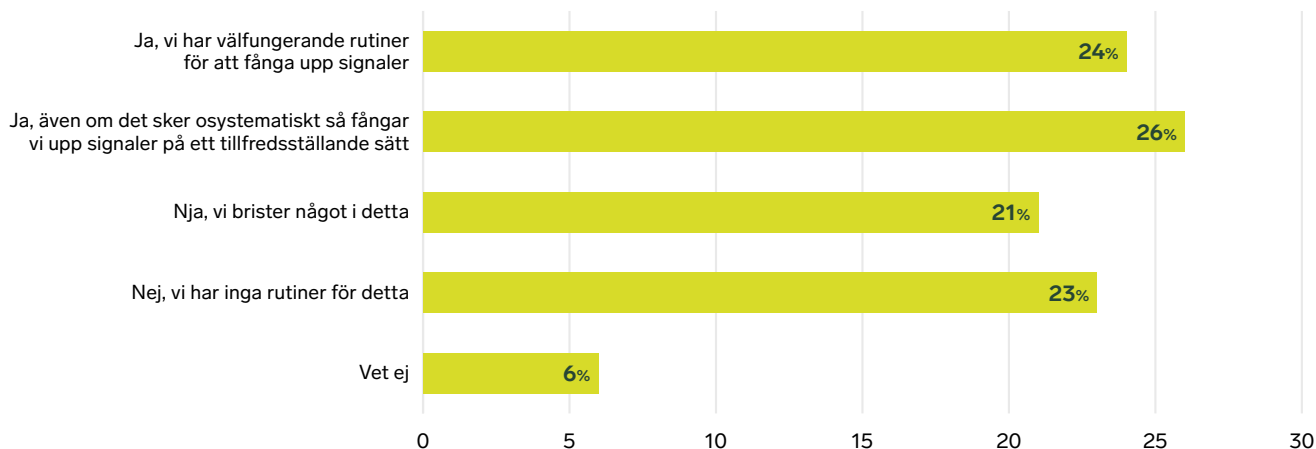
Alla tjänar på ett väl fungerande stöd

Hälften av alla HR-ansvariga svarar i undersökningen att de har ett arbetssätt som gör att de tidigt kan fånga upp signaler på risk för ohälsa och sjukdom. Det är dock endast var fjärde företag som svarat att de har väl fungerande rutiner för detta, vilket innebär att 3 av 4 företag inte har det.

Digital plattform ger översikt i realtid

Idag finns hjälp att få när det gäller att tidigt fånga upp signaler på ohälsa. Digitala plattformar med enkel access ger en trygg och smidig hantering av sjukfrånvaro och rehabilitering, och en översikt av företagets hälsoläge i realtid. Utifrån data som samlas in, blir det enkelt att hantera och fånga upp risker för sjukfrånvaro vilket gör det möjligt att sätta in tidiga insatser och arbeta proaktivt med ohälsa.

HAR NI ETT SYSTEM FÖR ATT FÅNGA UPP TIDIGA SIGNALER PÅ OHÄLSA I ORGANISATIONEN?



Bara hälften av HR-cheferna helt trygga i hur personuppgifter lagras

I **SAMBAND MED SJUKFRÅNVARO** och annan känslig information kring medarbetares hälsa, är det av största vikt att de uppgifternas samlas in, hanteras och lagras enligt riktlinjerna för GDPR. Trots det, svarar nästan två av tio HR-chefer, att de antingen inte är trygga med hur denna data lagras hos dem idag, eller att de inte vet hur den lagras. Det är en hög siffra med tanke på hur förordningen ser ut.

Vidare svarar nästan tre av tio HR-chefer, 28 procent, att de endast är ganska trygga med hur dessa uppgifter lagras.

Hälften av alla HR-chefer svarar att de är helt trygga med hur dessa uppgifter lagras, vilket får anses vara en låg andel med tanke på hur reglerna för detta ser ut. Företag som inte hanterar personuppgifter på ett korrekt sätt kan bötfällas.

” Känsliga personuppgifter är sådant som beskriver ras eller etniskt ursprung, politiska åsikter, religiös eller filosofisk övertygelse och uppgifter om hälsa.

ÄR NI TRYGGA MED ATT ALL PERSONDATA KOPPLAT TILL SJUKFRÅNVARO LAGRAS PÅ RÄTT SÄTT, EXEMPELVIS ATT SJUKANMÄLAN OCH LÄKARINTYG INTE LIGGER I NÅGONS MEJL?

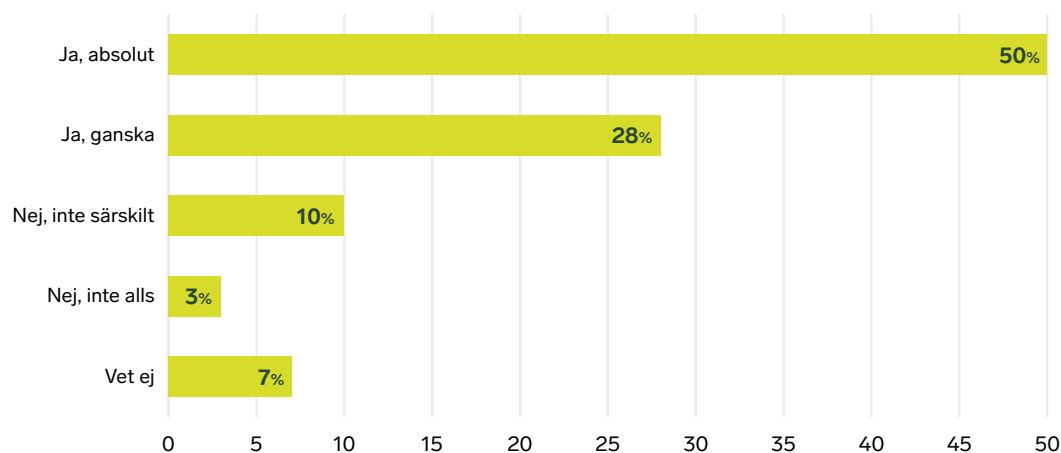




Foto: Saab AB

Saab: Nöjda medarbetare och chefer med gemensamt system

Runt 15 000 medarbetare och cirka 1 500 chefer inom Saab i Sverige använder MedHelp Cares tjänster för frånvarohantering, sjukvårdsrådgivning och rehabstöd. När implementeringen skedde sommaren 2020 ställde den höga krav på säkerhet, var rekordsnabb och gick över förväntan. Nöjda medarbetare och nöjda chefer är resultatet.

Saab tillverkar produkter, tjänster och lösningar för försvar och säkerhet. Hälsofrågor är högt prioriterade hos företaget och det fanns ett behov av ett gemensamt system för att få en tydlig bild över varför medarbetarna var sjuka. Lösningen blev

ett system för digital frånvarohantering. Under pandemin våren 2020 blev det allt tydligare att det fanns ett behov av bättre struktur och överblick.

Med realtidsdata kan chefer nu stöttas i sin hantering av sjukfrånvaron och erbjuda bästa möjliga stöd till sjukskrivna medarbetare. Cheferna uppskattar att ha allt samlat på en plats med tydliga påminnelser. Medarbetarna värdesätter enkelheten och den personliga rådgivningen.

På MedHelp Cares webb, under Case, berättar Anita Vidovic, HR-Specialist på Saab, mer om deras snabba implementering.

Många brister i arbetet med att löpande identifiera risker



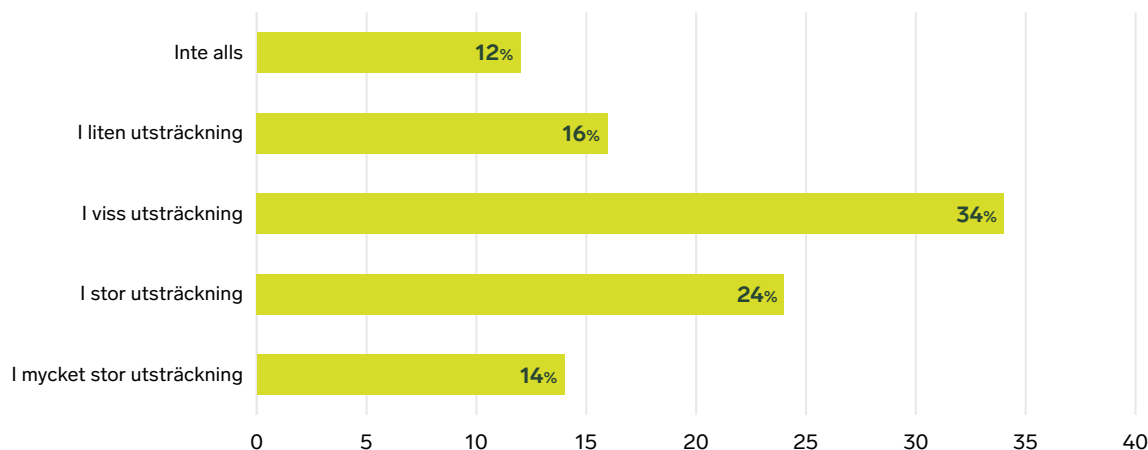
ATT TIDIGT KUNNA IDENTIFIERA individer som riskerar att råka ut för ohälsa är en av de viktigaste åtgärderna för att förhindra långtidsfrånvaro.

Ungefär en tredjedel av de som har deltagit i undersökningen svarar att de i viss utsträckning arbetar för att identifiera och fånga upp dessa individer, och ge dem det stöd som de har rätt till.

Mer än var fjärde HR-chef säger att de endast i liten utsträckning eller inte alls arbetar med att identifiera individer med hälsorisker.

Oavsett storlek på organisation tjänar alla på att individer som upplever hälsorisker kan få stöd i ett tidigt skede. Det är av stor betydelse för både den enskilde individen/medarbetaren och organisationen.

I VILKEN UTSTRÄCKNING ARBETAR NI FÖR ATT IDENTIFIERA INDIVIDER MED HÄLSORISKER FÖR ATT KUNNA GE STÖD I ETT TIDIGT SKEDE OCH UNDVIKA LÅNGTIDSSJUKFRÅNVARO?



Få anlitar företagshälsovården i proaktivt syfte

BLAND SVENSKA FÖRETAG och organisationer är det relativt få som anlitar företagshälsovården i förebyggande syfte: Nästan 4 av 10 HR-chefer uppger att de aldrig (22 procent) eller sällan (15 procent) involverar företagshälsovården i proaktivt syfte. Knappt tre av tio HR-chefer svarar att de gör det ibland.

För arbetsgivare finns många fördelar med att jobba proaktivt mot ohälsa. Ett proaktivt och tydligt arbete med hälsa upplevs ofta positivt av medarbetarna och kan vara en viktig del i företagskulturen och värderingarna. Dessutom finns tydliga ekonomiska fördelar med att arbeta förebyggande då det ofta är mindre kostsamt än att till exempel arbeta med rehabilitering när någon redan har blivit sjuk och fått ökad sjukfrånvaro eller blivit sjukskriven.

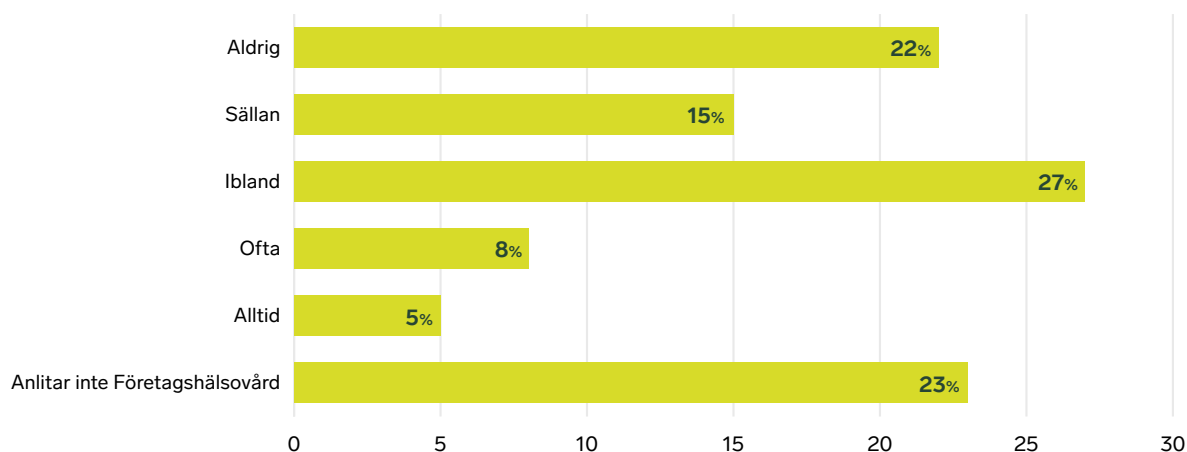
MedHelp Care samarbetar med några av Sveriges främsta företagshälsor som tillhandahåller MedHelp Cares plattform och tjänster. Genom att använda MedHelp Cares plattform och en företagshälsovård täcks alla behov arbetsgivare har för att kunna arbeta proaktivt mot ohälsa. MedHelp Cares tjänster inom digital företagshälsa gör det möjligt att fånga upp tidiga signaler vid ohälsa vilket gör att man kan sätta in insatser via företagshälsovården och på så sätt motverka kort- och långtidssjukfrånvaro. Dessutom kan man med hjälp av frånvarostatistik få insikter i vilka insatser som lett till förbättringar och man kan på ett effektivt sätt mäta effekterna av investeringarna i företagshälsovården.

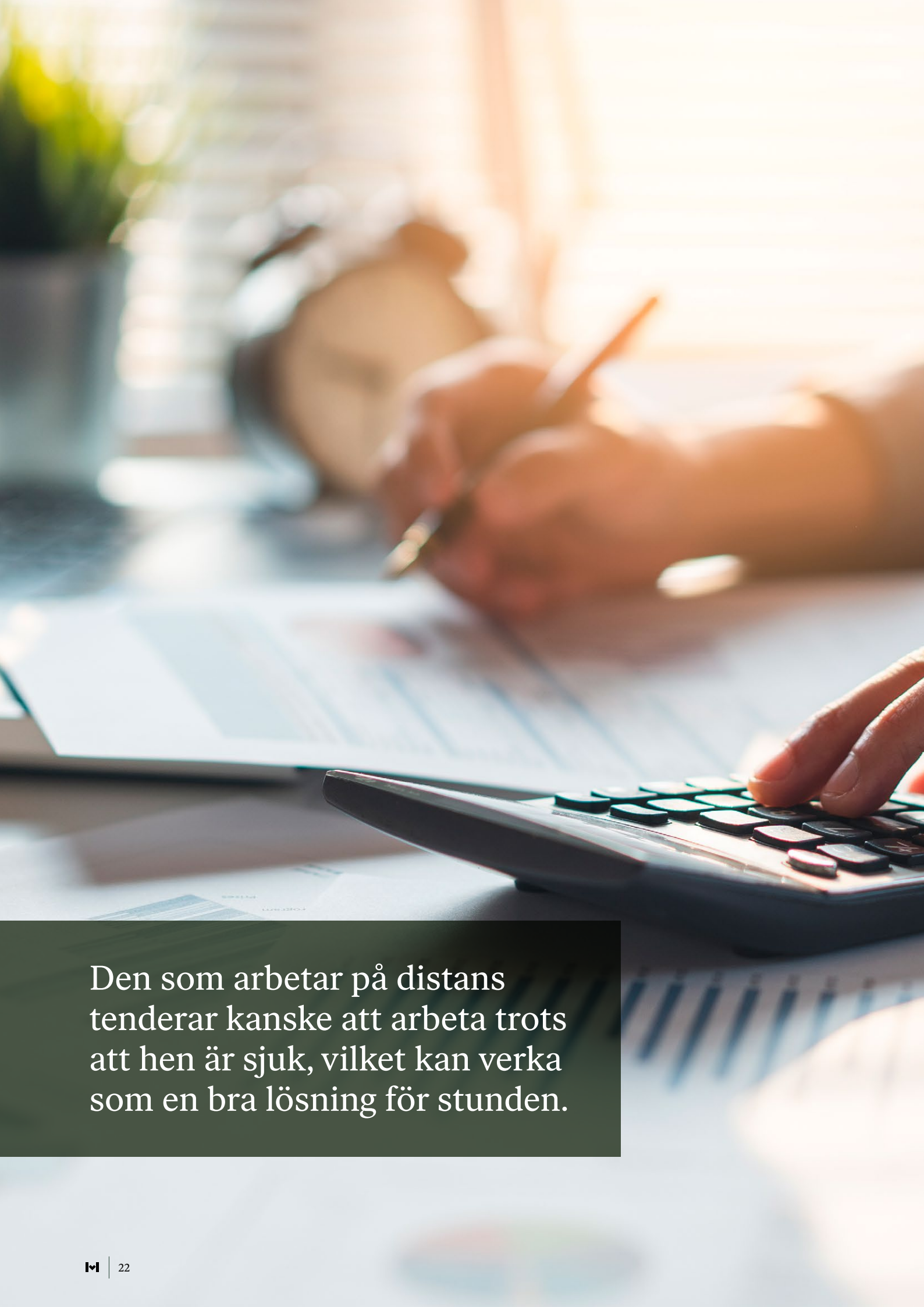


4 av 10

HR-chefer uppger att de aldrig (22 procent) eller sällan (15 procent) involverar företagshälsovården i proaktivt syfte.

HUR OFTA INVOLVERAR NI FÖRETAGSHÄLSOVÅRDEN I PROAKTIVT SYFTE DET VILL SÄGA INNAN NÅGON BLIR SJUK/SJUKFRÅNVARO UPPSTÅR?





Den som arbetar på distans tenderar kanske att arbeta trots att hen är sjuk, vilket kan verka som en bra lösning för stunden.

Svenska organisationer saknar rutiner för att följa upp när medarbetare arbetar hemma trots sjukdom

ATT HA FÖRSTÅELSE FÖR medarbetarnas mående är en del av arbetsgivaransvaret och är en viktig faktor för att kunna fånga upp signaler om ohälsa i god tid, innan det blir ett större problem. Under pandemin har hemarbetet dock förändrat spelplanen. Medarbetarna förväntas stanna hemma redan vid lindriga förkylningssymtom och i många verksamheter har medarbetarna utgått från hemarbete även när de varit friska.

Den som arbetar på distans tenderar kanske att arbeta trots att hen är sjuk, vilket kan verka som en bra lösning för stunden. Men om ohälsan ignoreras kan det leda till försämrad produktivitet och ytterligare försämrad hälsa. Det kan i sin tur leda till långtidsfrånvaro som blir dyrt för såväl individen som företaget. Därför är det viktigt att ha ett strukturerat sätt att följa medarbetarnas mående vid distansarbete.

Genom att be medarbetarna att upplysa arbetsgivaren om de tillfällen de väljer att arbeta trots att de är sjuka i stället för att sjukanmäla sig, får företagen förbättrad insikt i hur medarbetarna mår. Det ger också möjlighet att se vilka som potentiellt kan behöva sjukanmäla sig om sjukdomsläget skulle bli värre.

Tydliga rutiner för att samla data om medarbetarnas mående saknas

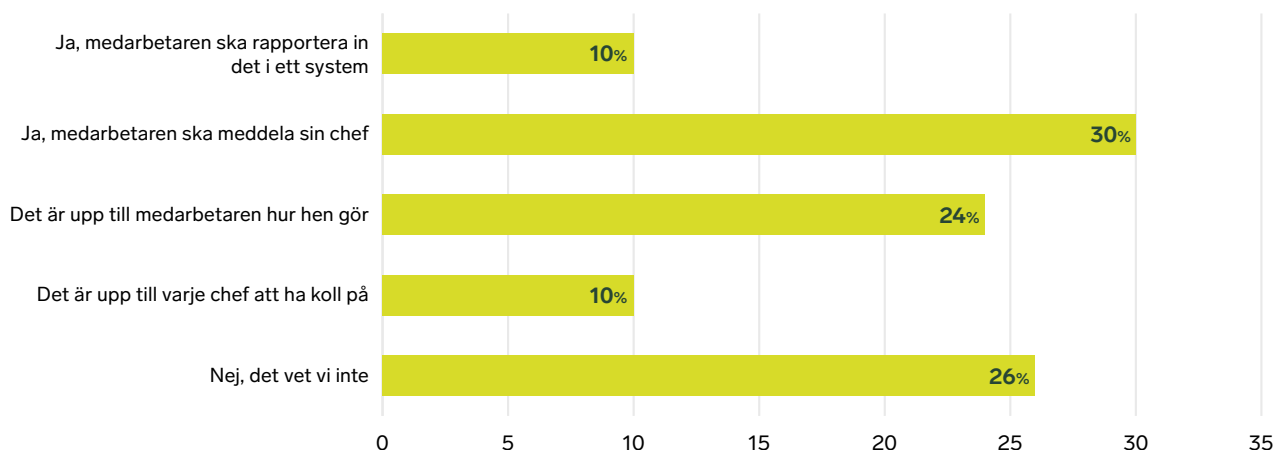
De flesta företag har inga tydliga rutiner för hur man hanterar sjuknärvaro vid hemarbete. Så många som 6 av 10 anger att organisationen saknar en fastställd rutin och system för att följa upp när medarbetarna arbetar trots sjukdom. En knapp fjärdedel uppger att det är upp till medarbetaren att välja huruvida den informerar om att hen är sjuk medan hen jobbar, och 1 av 10 uppger att det är upp till varje chef att ha koll på frågan. Ytterligare en dryg fjärdedel uppger att de helt saknar ett system för att få insikt i medarbetarnas arbete trots sjukdom.

Resultatet i undersökningen visar att endast 1 av 10 HR-chefer uppger att de har en rutin och ett system där medarbetarna förväntas rapportera in hemarbete vid sjukdom. 3 av 10 uppger att medarbetarna ska meddela sin chef vid hemarbete när de är sjuka, vilket då endast ger en inblick på avdelningsnivå.

6 av 10

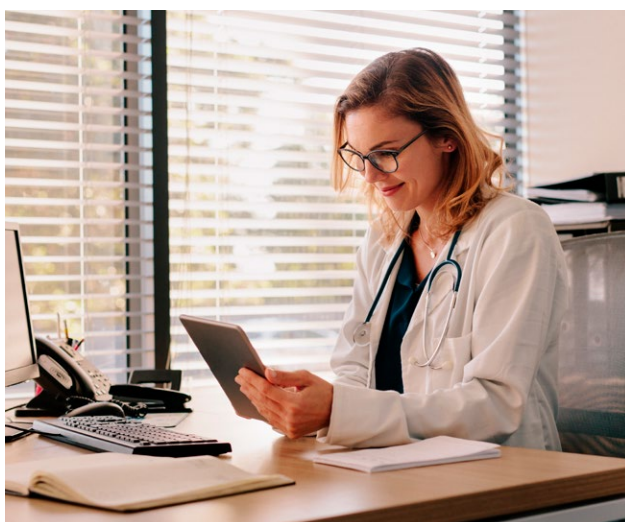
HR-chefer uppger att organisationen saknar en fastställd rutin och system för att följa upp när medarbetarna arbetar trots sjukdom.

HAR NI NÅGOT SYSTEM FÖR ATT HÅLLA KOLL PÅ OM MEDARBETARE ÄR SJUKA OCH JOBBAR SAMTIDIGT, DET VILL SÄGA, ARBETAR TROTS ATT DE INTE MÅR BRA, OCH INTE SJUKANMÅLER SIG?



HR-chefer ser risker med sjuknärvaro

ATT MEDARBETARE ARBETAR trots att de egentligen borde ha sjukanmält sig, är i sig inte någonting nytt. Redan 2019 uppgav närmare 7 av 10 att de någon gång under det gångna året arbetat trots att de utifrån sin egen bedömning var sjuka och borde ha låtit bli. Hälften hade gjort



64%

I undersökningen uppger en majoritet av HR-cheferna, att de ser risker eller nackdelar med att medarbetare arbetar hemifrån när de är sjuka.

det minst två gånger och ungefär en femtedel hade gjort det fyra gånger eller mer, enligt en rapport från SCB på uppdrag av Arbetsmiljöverket. Samtidigt kan MedHelp Care se att de som arbetar hemifrån i stor utsträckning är mer benägna än andra att arbeta trots att de är sjuka. Med den nya hybrida arbetsplatsen blir frågan därmed ännu mer aktuell.

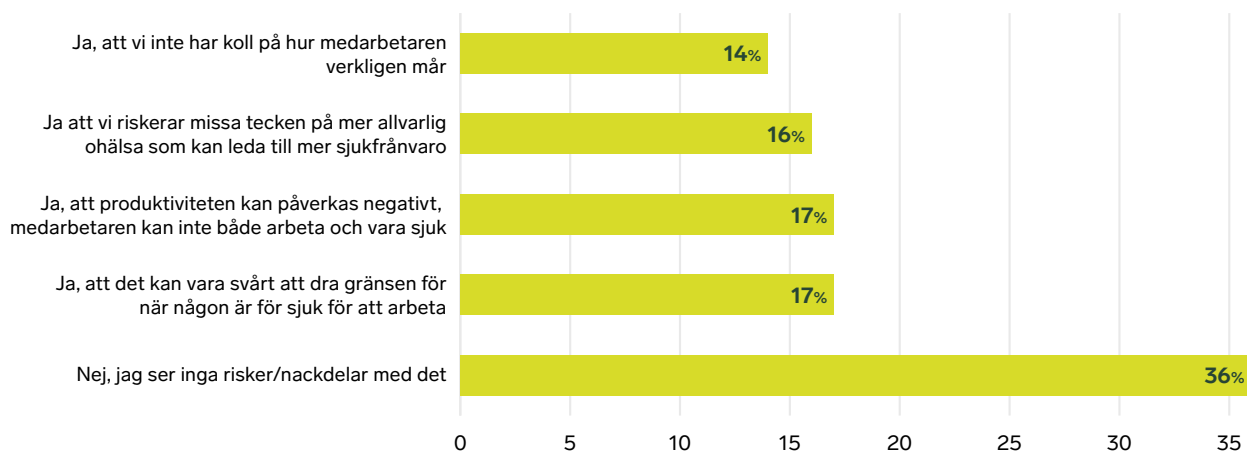
Att inte vilja belasta sina kollegor och att uppleva att ingen annan kan göra jobbet, är de vanligaste orsakerna till att medarbetare väljer att arbeta trots sjukdom. Det svarar 4 av 10 enligt statistik från SCB. Samtidigt uppgav en tredjedel att en av orsakerna till att de väljer att jobba när de är sjuka är för att de helt enkelt gillar jobbet.

Majoriteten av HR-cheferna oroas av sjuknärvaron

I undersökningen uppger en majoritet av HR-cheferna, totalt 64 procent, att de ser risker eller nackdelar med att medarbetare arbetar hemifrån när de är sjuka. När de HR-chefer som ser risker med sjuknärvaron ombads peka ut en primär risk, svarade de bland annat att det är svårt att dra gränser för när någon är för sjuk för att arbeta och att produktionen kan påverkas negativt. Sammantaget visar resultatet på svårigheter i att ha insikt i hur medarbetaren faktiskt mår.

Samtidigt ser en dryg tredjedel av HR-cheferna inga risker eller nackdelar med att medarbetarna arbetar trots att de är sjuka.

UPPLEVER DU NÅGRA RISKER ELLER NACKDELAR MED SÅ KALLAD SJUKNÄRVARO DET VILL SÄGA ATT ARBETA (HEMMA) NÄR MAN ÄR SJUK ELLER MÅR DÅLIGT?





HR-chefer öppna för hybrida arbetsplatser

Distansarbete ställer krav

Mixen av distansarbete och kontorsjobb har satt hälso-relaterade arbetsmiljöfrågor högt på dagordningen. När allt fler företag nu går in i en tid av hybridlösningar är det viktigt att de behåller sitt hälsofokus och utgår ifrån sitt ansvar för arbetsmiljön. Att ha möjlighet att jobba på distans har många fördelar. Samtidigt pekar flera studier på att det också leder till utmaningar när det gäller medarbetarnas hälsa och välbefinnande.

Hybrida arbetsplatser

Resultatet i undersökningen visar att 2 av 3 HR-chefer är öppna för en hybrid arbetsplats där medarbetare i olika utsträckning arbetar hemifrån. 4 av 10 kommer att tillåta arbete hemifrån till viss del, men med visst arbete från kontoret. Endast 1 av 10 svarar att de anser att allt arbete ska ske på kontoret, medan en fjärdedel aktivt uppmanar medarbetarna att arbeta hemifrån heltid eller deltid.



9 av 10

av de som har arbetat hemifrån under pandemin, svarar att det vill fortsätta med det när pandemin är helt över. Men inte lika mycket. Det visar rapporten Svenskarna och Internet 2021.

” Hälften av de yrkesverksamma och hela 3 av 4 tjänstemän har arbetat hemifrån det senaste året.

Svårt att veta hur medarbetarna mår vid hemarbete

Fler medarbetare än tidigare upplever psykosociala besvär

Minskad stress tillsammans med ett ökat välmående bland medarbetarna är de positiva konsekvenser som flest HR-chefer ser kopplat till distansarbete. Det uppger 31 respektive 26 procent. Samtidigt ser en fjärdedel av HR-cheferna utmaningar i att ha koll på frågor som medarbetarnas arbetsmiljö och en femtedel har svårt att ha koll på hur medarbetarna mår.

Andra utmaningar är att ha koll på hälsoproblem, missbruk/riskbruk och upprepade ohälsa. Var tionde HR-chef ser också att fler medarbetare upplever psykosociala besvär men också värk i leder och muskler.

Digital plattform i kombination med företagshälsovård för bäst effekt

Att använda MedHelp Cares digitala plattform i kombination med företagshälsovård, skapar en plattform för att arbeta preventivt och undvika sjukfrånvaro och ohälsa innan det uppstår. Det kan ge bättre resultat för både individ och organisation jämfört med att använda företagshälsovården reaktivt, när ohälsa redan är ett faktum.

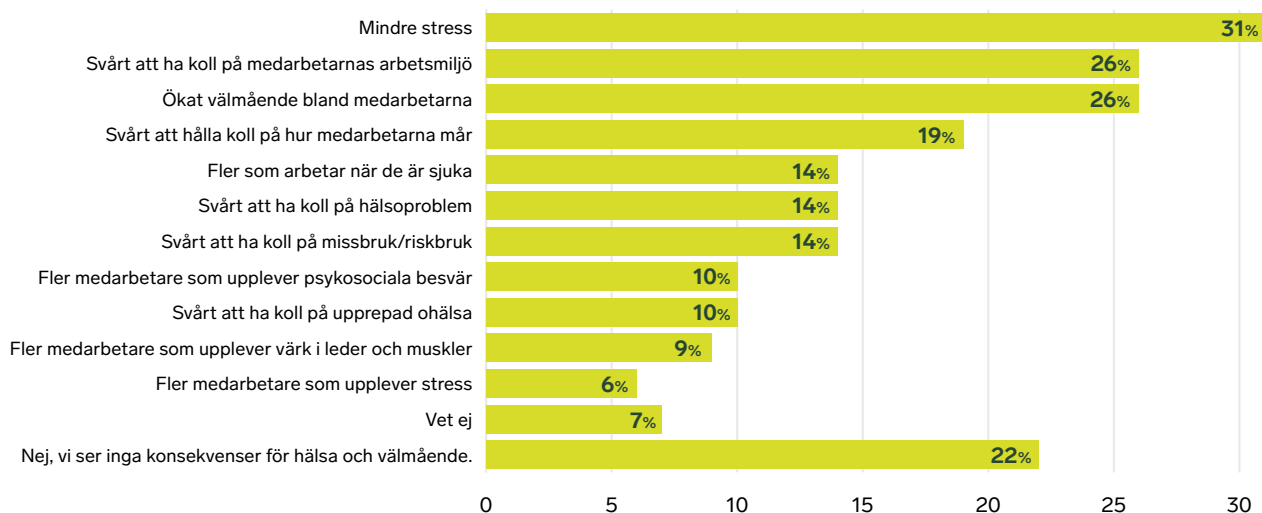
Genom att identifiera riskindivider i det förebyggande arbetet kan du som arbetsgivare sätta in riktade åtgärder genom företagshälsovården för att undvika långtids-sjukfrånvaro.



1 av 4

HR-chefer svarar att det är svårt att ha koll på medarbetarnas arbetsmiljö vid distansarbete.

HAR NI SETT NÅGRA KONSEKVENSER AV DISTANSARBETET NÄR DET GÄLLER MEDARBETARNAS HÄLSA OCH VÄLMÅENDE?



Om MedHelp Care

MedHelp Care är Sveriges ledande aktör inom digital företagshälsa och stödjer fler än 500 företag och organisationer med lösningar för strategisk hantering av sjukfrånvaro. MedHelps SaaS-plattform erbjuder smidig sjuk- och friskänmälan i kombination med personlig sjukvårdsrådgivning och hälsodata. Detta ger överblick och stöd till chefer, fångar upp risker, möjliggör analys och mätbar förbättring. Det leder i nästa steg till minskad sjukfrånvaro, ökat välmående och sänkta kostnader.

TJÄNSTER I MEDHELP CARES DIGITALA PLATTFORM



Frånvarohantering

Med Frånvarohantering gör medarbetarna enkelt sjuk- och friskänmälan via app, webb eller telefon. Det underlättar för medarbetare och för chefer vid sjukfrånvaro. Frånvarohanteringen ger en tydlig bild av sjukfrånvaron och underlag för att förstå orsaker och upptäcka risker för ohälsa. Det ger också stöd i chefens arbetsmiljöansvar när någon är eller riskerar att bli sjuk.



Sjukvårdsrådgivning

Erfarna sjuksköterskor bedömer symtom, ger råd om egenvård och hänvisar vid behov till rätt vårdenheter. Personlig sjukvårdsrådgivning dygnet runt, året om, skapar trygghet för medarbetarna, avlastar cheferna och kan bidra till att korta sjukfrånvaron.



Rehabstöd

Genom tjänsten Rehabstöd skickas påminnelser till chefen om vad som behöver göras, och när, då en medarbetare är sjuk. Det kan handla om att en rehabiliteringsplan behöver utformas, att det är dags att se över arbetsuppgifter eller komma i gång med arbetsträning. Rehabstöd ser till att cheferna lever upp till sitt arbetsmiljöansvar och att allt dokumenteras enligt GDPR.



Bemanningsplanering

Verktyget ger tydlig överblick över sjukfrånvaron och förenklar bemanningen i komplexa verksamheter. Genom snabb överblick av sjuk- och friskänmälningar i realtid blir det enklare att till exempel se var och när en vikarie behövs. Bemanningsplanering hjälper organisationer få koll på bemanningen när det behövs, dygnet runt, veckans alla dagar.



Sjukfrånvarostatistik

MedHelp Cares plattform ger detaljerad sjukfrånvarostatistik i realtid som grund för analys och jämförelser. Statistiken möjliggör databaserade beslut och är ett verktyg för att fånga upp risker och minska sjukfrånvaron. Detta gör det enkelt för chefer och ledning att analysera och förstå bland annat sjukfrånvarons frekvens, omfattning och orsaker.

För friskare
människor och
välmående
företag.