



Hälsodata visar vägen till en hållbar affär.

HR-rapport 2024 - om synen på
sjukfrånvaro och rehabilitering
bland chefer och HR-ansvariga.



MedHelp

Innehåll

Hälsa och sjukfrånvaro allt mer prioriterat – men data saknas	3
Svenska företag prioriterar frågor kring hälsa och sjukfrånvaro	4
Skillnader i uppföljning mellan chefer och HR	5
CASE: Coop Norrbotten	6
Många saknar systematiskt arbetssätt att fånga tidiga signaler	7
3 av 10 chefer upplever att psykisk ohälsa har ökat	8
Behov av mer kunskap om tidiga tecken på psykisk ohälsa	9
Hälften använder inte företagshälsovård preventivt	10
Varannan chef vet inte vad sjukfrånvaron kostar	11
CASE: Norrmejerier	12
Chefers önskemål: Identifiera medarbetare i riskzon	13
Chefer: Svårt att rehabilitera långtidssjukskrivna	14
Om MedHelp Care	15

Nästan 3 av 10 chefer
upplever att psykisk
ohälsa har ökat i deras
organisation.

Hälsa och sjukfrånvaro allt mer prioriterat – men data saknas ofta

Årets HR-rapport visar att frågor kopplade till hälsa och sjukfrånvaro får allt högre prioritet inom svenska företag och organisationer. Samtidigt saknar många chefer och HR-ansvariga fortfarande data kring orsaker till sjukfrånvaro och många har bristande system för att fånga upp risker och tidiga signaler på ohälsa. Nytt för i år är att vi jämfört svaren baserat på kön och hittat en intressant trend: kvinnliga chefer och HR-ansvarigas upplevda kunskap om systematiskt arbetsmiljöarbete är ofta högre än deras manliga kollegors.

3 AV 4 CHEFER svarar att hälsa och sjukvård är prioriterade frågor i deras organisation, en tydlig ökning jämfört med förra året. Det beror sannolikt på ett flertal faktorer, bland annat den ökning av psykiska besvär och psykisk ohälsa som syns i hela samhället. I vår undersökning svarar nästan var tredje chef att de upplever att psykisk ohälsa har ökat i deras organisation under det senaste året, något som också syns i MedHelp Cares egna data.

Ökning av psykisk ohälsa leder i sin tur till ökad andel långtidssjukskrivna med höga kostnader för arbetsgivare och samhälle som följd.

Utifrån detta finns det resultat i årets HR-rapport som är anmärkningsvärda:

- Närmare 5 av 10 chefer med personalansvar svarar att de endast i viss utsträckning eller inte alls har tillgång till statistik kring sjukfrånvaroorsaker.
- Endast 3 av 10 HR-ansvariga svarar att det inom deras företag finns ett verktyg/system för att fånga upp risker och/eller tidiga signaler på ohälsa.
- Trots att fler chefer och HR-ansvariga mäter och följer upp sjukfrånvaron på ett mer systematiskt sätt än tidigare, svarar majoriteten att de inte följer kostnaderna för sjukfrånvaro över tid.
- 4 av 10 chefer svarar att de aldrig eller sällan involverar företagshälsovården preventivt och bland HR-ansvariga svarar nästan varannan samma sak.

Att tidigt upptäcka signaler på ohälsa och sätta in preventiva åtgärder är avgörande för att förebygga långa sjukskrivningar – särskilt när det gäller ohälsa på grund av stress och psykisk ohälsa. Brister i ett systematiskt arbetssätt för tidiga signaler kan få långvariga negativa konsekvenser i form av ökat lidande för individen och stora kostnader för företaget.

Med fler långtidssjukskrivningar blir rehabilitering av medarbetare som ska tillbaka till sitt arbete en central del av chefskapet, något som en majoritet av cheferna upplever som en svår del av arbetet. Här finns därmed ett behov av ökat stöd och kunskap i takt med den ökade psykiska ohälsan.

I denna rapport lyfter vi fram behov och utmaningar i arbetet för en trygg arbetsmiljö, välmående medarbetare och lönsamma organisationer. Vår ambition är att ge arbetsgivare, chefer och HR-ansvariga insikt, kunskap och inspiration.



Trevlig läsning!

Tobias Ekros, vd MedHelp Care

* Undersökningen är genomförd bland 302 HR-ansvariga och 303 chefer med minst 10 medarbetare, av YouGov på uppdrag av MedHelp Care AB. HR-ansvariga är definierade som anställda med stort/mycket stort ansvar för organisationens HR-frågor. 605 organisationer representeras i undersökningen, 369 organisationer med under 200 anställda, 224 organisationer med över 200 anställda samt 12 organisationer som svarat storlek ej relevant/vet ej. Undersökningen genomfördes under perioden 18 okt - 2 nov 2023 av YouGov Sverige. (Siffror i grafer kan i vissa fall på grund av avrundning av decimaler summera till 99 % eller 101 %).



3 av 4 chefer säger att frågor om hälsa och sjukfrånvaro är prioriterade.

Svenska företag prioriterar frågor kring hälsa och sjukfrånvaro

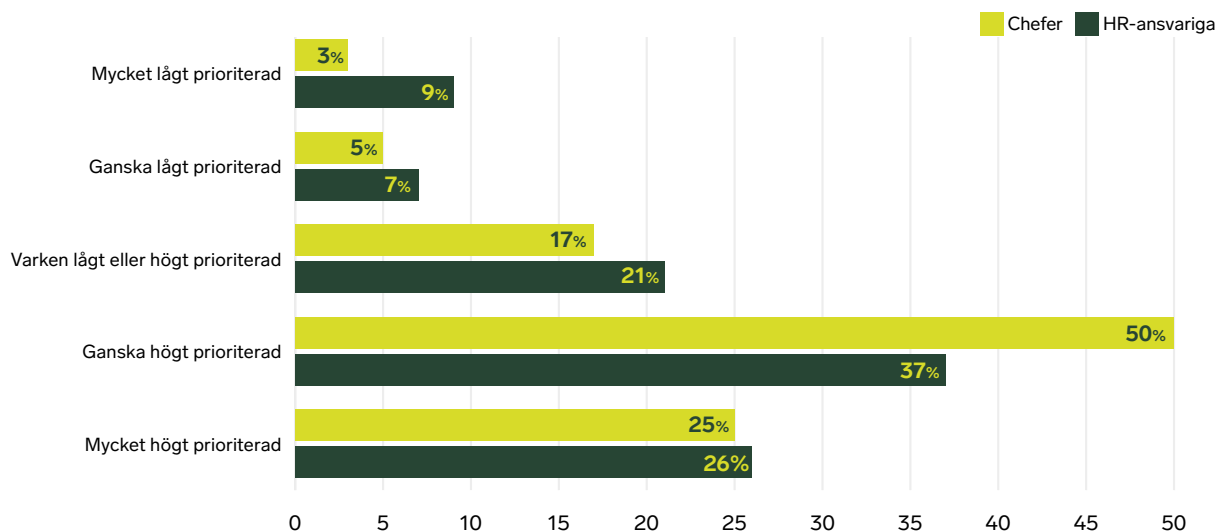
FRÅGOR KRING HÄLSA OCH SJUKFRÅNVARO får allt högre prioritet inom svenska företag. 75 procent av cheferna som deltagit i undersökningen svarar att frågor om hälsa och sjukfrånvaro är högt eller ganska högt prioriterade inom deras organisation. Det är en tydlig ökning jämfört med förra året då motsvarande andel var drygt 63 procent. Bland HR-ansvariga uppger drygt 6 av 10 att frågor kring hälsa och sjukfrånvaro är mycket eller ganska högt prioriterade, vilket är samma nivå som förra året.

Samtidigt som hälsofrågor är högt prioriterade, saknas fortfarande ofta statistik om orsaker till sjuk-

frånvaro. 34 procent av cheferna svarar att de endast i viss utsträckning har tillgång till statistik. Bland HR-ansvariga svarar 24 procent att de i liten utsträckning eller inte alls har tillgång till statistik kring orsakerna till sjukfrånvaro och endast 15 procent att de har viss tillgång.

Bristande tillgång till data som beskriver hälsoläget gör det svårare att förstå vad ohälsa och sjukfrånvaro beror på. Det påverkar också förutsättningarna för chefer och HR-ansvariga att i tid kunna sätta in rätt åtgärder för att vända en utveckling med till exempel upprepad sjukfrånvaro eller tecken på ohälsa.

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



Skillnader i uppföljning mellan chefer och HR

BLAND CHEFER MED FLER ÄN 10 MEDARBETARE svarar drygt varannan att de mäter och följer sjukfrånvaron över tid. Samtidigt svarar fler chefer än tidigare att det på deras företag finns rutiner för att fånga upp risker och tidiga signaler på ohälsa. Nästan varannan chef svarar vidare att det inom deras organisation finns ett system för sjuk- och frisknämälän och andra frågor kopplade till sjukfrånvaro.

Svaren från de HR-ansvariga visar inte på samma tillgång eller ökning:

- 3 av 10 HR-ansvariga svarar att de mäter och följer upp sjukfrånvaron över tid. Motsvarande siffra för chefer är drygt 5 av 10.
- 3 av 10 HR-ansvariga svarar att de har rutiner för att fånga upp risker och tidiga signaler på ohälsa. Bland chefer svarar nästan varannan att de har rutiner.
- 2 av 10 HR-ansvariga svarar att de har ett system för GDPR-säker hantering av information som exempelvis läkarintyg, hälsosamtal med mera. Motsvarande siffra bland chefer är nästan 5 av 10.

Företag mäter inte kostnader för sjukfrånvaro över tid

Trots att många chefer och HR-ansvariga idag mäter och följer sjukfrånvaron på ett mer systematiskt sätt än tidigare, är det fortfarande en liten andel som mäter och följer kostnaderna kopplade till detta. Endast 3 av 10 chefer svarar att deras organisation mäter och följer kostnaderna för sjukfrånvaron över tid och bland HR-ansvariga är motsvarande andel knappt 2 av 10.

Bland kvinnliga chefer och HR-ansvariga är det en större andel, 3 av 10, som svarar att de följer kostnaderna

för sjukfrånvaro jämfört med bland manliga chefer och HR-ansvariga där motsvarande andel är 2 av 10.

Rutiner för tidiga signaler mer vanligt bland kvinnliga chefer och HR-ansvariga

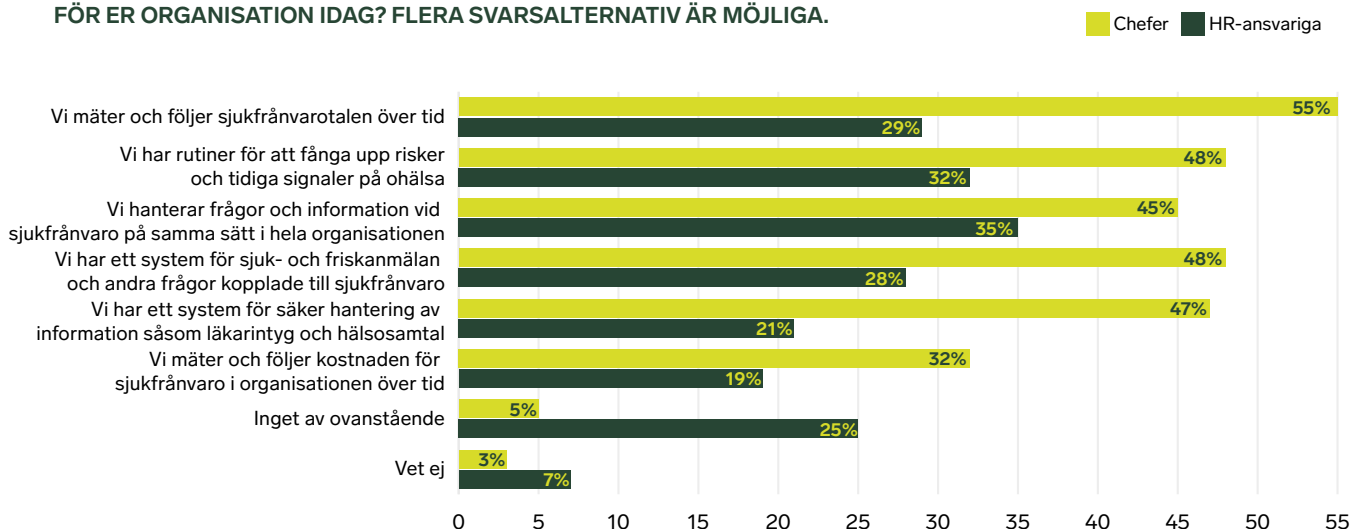
Kvinnliga chefer och HR-ansvariga svarar i större utsträckning än manliga chefer och HR-ansvariga att deras organisation har rutiner för att fånga upp risker och tidiga signaler på ohälsa – 50 procent jämfört med 34 procent bland manliga chefer och HR-ansvariga.



8 av 10

HR-ansvariga mäter och följer inte kostnaden för sjukfrånvaro över tid.

VILKA AV FÖLJANDE ALTERNATIV KOPPLAT TILL SJUKFRÅNVAROHANTERING STÄMMER FÖR ER ORGANISATION IDAG? FLERA SVARSALTERNATIV ÄR MÖJLIGA.





Coop Norrbotten: Data och förebyggande hälsosamtal minskar ohälsan

Sedan 2016 jobbar Coop Norrbotten datadrivet med MedHelp Cares hälsoplattform för att ta hand om sina medarbetare och skapa en trygg arbetsmiljö baserat på fakta – inte gissningar. Med 42 butiker och 1100 anställda utspridda över 14 kommuner är Coop Norrbotten en stor och viktig arbetsgivare i Norrbotten. Genom att ha all sjukfrånvarodata samlat på en plattform kan butikerna lättare jobba systematiskt med företagshälsan.

Ergonomi är en återkommande punkt på agendan för Coop Norrbotten då en del av verksamheten kräver lyft i samband med transport och uppackning. För att förhindra sjukskrivningar kopplat till slitage gör Coop Norrbotten preventiva insatser för att förenkla tunga lyft, vilket de ser har minskat slitageskador på nacke, axlar och rygg. I MedHelp Cares plattform får de statistik på vilka

butiker och avdelningar som har problem och sätter in åtgärder där det behövs.

Tack vare insikter från hälsoplattformen kan cheferna på Coop Norrbotten upptäcka tidiga signaler på ohälsa och agera i tid.

Vid psykisk ohälsa kan det vara särskilt svårt att ringa in vilka åtgärder som krävs för att bryta mönstret. Med hjälp av MedHelps sjukvårdsrådgivning kan Coop Norrbotten fokusera på rätt saker. Genom att tänka och agera utifrån frånvarorsak kan sjuksköterskorna hjälpa medarbetaren vidare till rätt stöd och vård direkt. På MedHelp Cares webb, under case, berättar Mats Olausson, HR-chef på Coop Norrbotten, mer om hur de förebygger ohälsa med hjälp av hälsoplattformen.

Läs mer här: www.medhelp.se/case-coop/

Många saknar systematiskt arbetssätt att fånga tidiga signaler

ATT TIDIGT UPPTÄCKA SIGNALER på ohälsa och att därefter kunna sätta in preventiva åtgärder, är avgörande för att förebygga långa sjukskrivningar. Korttidsfrånvaro som upprepas är exempel på en signal att hålla koll på. På dagens arbetsplatser, ofta med medarbetare på distans, möten via skärmar och färre samtal runt kaffemaskinen, är det här svårare än någonsin.

Undersökningen visar att en lägre andel chefer än tidigare, 14 procent, upplever att de i mycket stor utsträckning har möjlighet att upptäcka tidiga signaler på ohälsa bland medarbetare. Bland HR-ansvariga är det dubbelt så stor andel som uppger samma sak. Det pekar på att chefer kan behöva få ökat stöd och bättre system när det gäller den delen av arbetet.

Nästan varannan chef och drygt 4 av 10 HR-ansvariga svarar att de har viss, liten eller ingen möjlighet att upptäcka tidiga signaler på ohälsa – och därmed inte heller möjlighet att initiera preventiva insatser. Det är lägre andelar än i föregående års undersökning. Att ha begränsade möjligheter att tidigt fånga upp signaler kan på sikt

öka personligt lidande för de som drabbas av ohälsa och riskerar också att leda till ökade kostnader för företaget.

Dubbling av andel som har bristande möjlighet att tidigt upptäcka signaler

Ett effektivt förebyggande arbete kräver ett systematiskt arbetssätt och rutiner för hur tidiga signaler ska fångas upp. Bland kvinnliga chefer och HR-ansvariga är det fler än bland manliga chefer och HR-chefer som svarar att de har detta inom deras organisation.

Andelen chefer och HR-ansvariga som säger att de inom deras organisation har välfungerade rutiner för att fånga upp signaler har ökat från 1 av 4 till drygt 4 av 10 under åren 2020 till 2023.

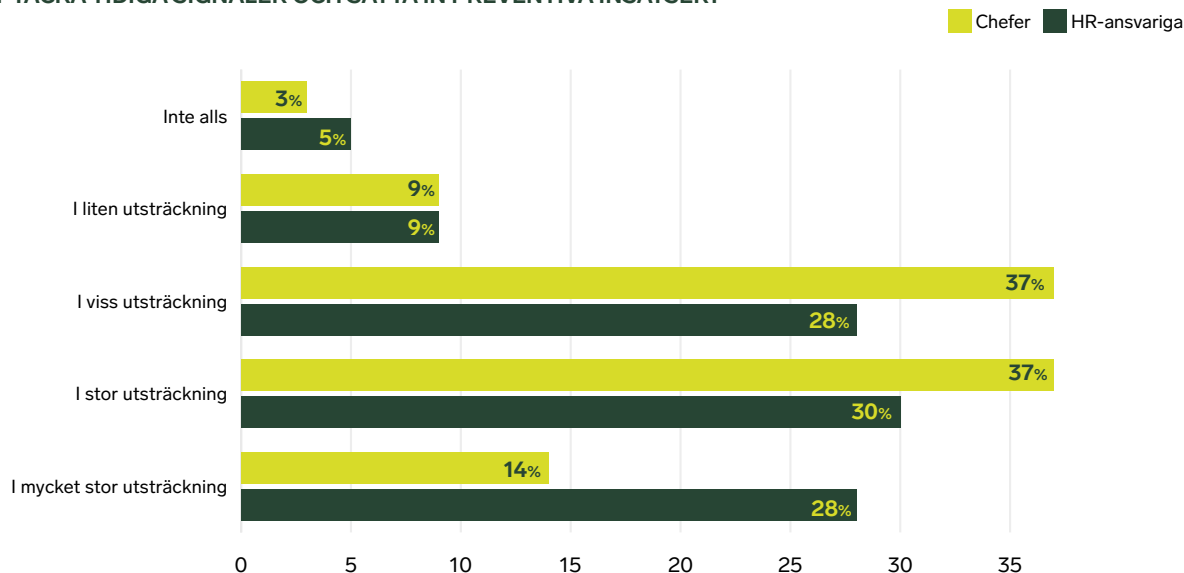
Samtidigt finns fortsatt brister: andelen chefer och HR-ansvariga som svarar att de har bristande möjlighet att upptäcka tidiga signaler har dubblats från 15 till 33 procent sedan HR-rapporten genomfördes första gången 2020.

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

Jämförelse per år

Svarsalternativ	2020	2021	2022	2023
Ja, vi har välfungerade rutiner	26%	24%	35%	42%
Nja, vi brister något i detta	15%	21%	38%	33%
Nej, vi har inga rutiner för detta	15%	21%	38%	33%
Vet ej	10%	6%	5%	4%

I VILKEN UTSTRÄCKNING UPPLEVER DU ATT DU/CHEFER I ER ORGANISATION HAR MÖJLIGHET ATT UPPTÄCKA TIDIGA SIGNALER OCH SÄTTA IN PREVENTIVA INSATSER?



3 av 10 chefer upplever att psykisk ohälsa har ökat

UNDER 2000-TALET HAR andelen svenskar med psykiska besvär eller psykisk ohälsa ökat, bland både barn och vuxna. Detta enligt Nationella folkhälsoenkäten, från Folkhälsomyndigheten.

Trenden märks även inom svenska företag och organisationer. Nästan 3 av 10 chefer svarar att de upplever att den psykiska ohälsan har ökat i deras organisation under det senaste året. Det är dubbelt så stor andel kvinnliga chefer och HR-ansvariga jämfört med manliga som svarar att de upplever ökad psykisk ohälsa i sin organisation.

Samtidigt finns en annan bild: Bland HR-ansvariga är det fler än hälften som svarar att de inte håller med om att psykisk ohälsa har ökat i den organisation där de arbetat under det senaste året. Det är också en dubbelt så stor andel manliga chefer och HR-ansvariga jämfört med kvinnliga som svarar att de inte håller med om att psykisk ohälsa har ökat.

Sammanfattningsvis finns en diskrepans mellan hur kvinnliga och manliga chefer och HR-ansvariga ser på utvecklingen av psykisk ohälsa i de organisationer som de arbetar inom.

Sjukfrånvaron ökar bland kvinnor

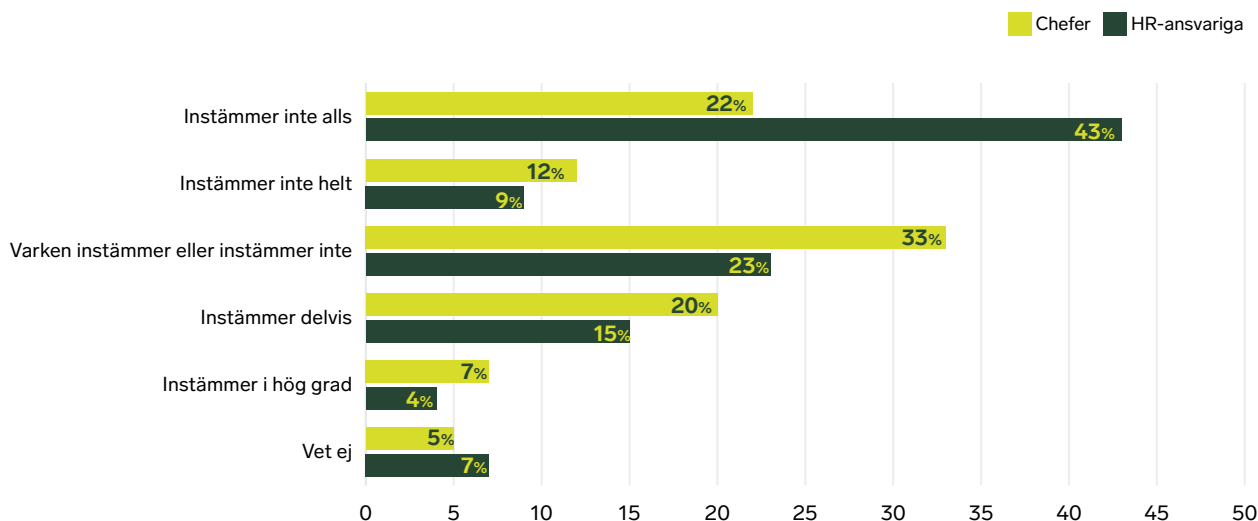
MedHelps statistik för helåret 2023 jämfört med 2022, visar en marginell ökning av den totala sjukfrånvaron¹⁾. Samtidigt visar data att medan sjukfrånvaron är oförändrad bland män ökar den bland kvinnor. Gapet mellan andel sjukskrivna kvinnor respektive män har ökat från 1,5 till 1,86 procentenheter, en skillnad på 24 procent.

När det gäller faktorer som påverkar sjukfrånvaron, ökar sjukfrånvaro kopplat till psykisk ohälsa och detta driver också på andelen som blir långtidssjukskrivna. Drygt 3 av 10 svenskar som blir långtidssjukskrivna blir det på grund av psykisk ohälsa.

Bland de som är långtidssjukskrivna är andelen kvinnor nästan dubbelt så hög som andelen män. Bland långtidssjukskrivna kvinnor är nästan 4 av 10 sjukskrivna på grund av besvär med psykisk ohälsa, medan motsvarade andel bland män är drygt 2 av 10.

Psykisk ohälsa har ökat i samtliga åldersgrupper. I åldersgruppen 30–49 år har den största ökningen skett, cirka 20 procent, och där visar MedHelps egen data att 4 av 10 av de som är långtidssjukskrivna är det på grund av psykisk ohälsa.

I VILKEN UTSTRÄCKNING HÅLLER DU MED OM FÖLJANDE PÅSTÅENDE: JAG UPPLEVER ATT PSYKISK OHÄLSA HAR ÖKAT I MIN ORGANISATION DET SENASTE ÅRET.



¹⁾ Medhelps statistikdatabas över sjukfrånvaro, med data från 500 svenska arbetsgivare med 200 000 anslutna.

Behov av mer kunskap om tidiga tecken på psykisk ohälsa

ATT I ETT TIDIGT SKEDE kunna fånga upp att en medarbetare inte mår bra eller visar tecken på psykisk ohälsa har många fördelar. Ett tidigt agerande kan förhindra att medarbetaren hamnar i depression och längre sjukskrivning – vilket besparar individen personligt lidande och rent krasst sparar tid, resurser och pengar för företaget eller organisationen. Det är därför en stor fördel att chefer och HR-ansvariga vet vilka tidiga tecken på psykisk ohälsa de ska vara uppmärksamma på.

Trots fördelarna svarar endast 1 av 6 av chefer och 1 av 4 bland de HR-ansvariga att de i hög grad vet vilka tidiga tecken på ohälsa de ska vara uppmärksamma på hos sina medarbetare. En majoritet svarar istället att de delvis, inte helt eller inte alls vet vilka tecken de ska leta efter.

Även här finns det skillnader i den upplevda förståelsen av tecken på psykisk ohälsa mellan kvinnliga och manliga chefer och HR-ansvariga, där fler kvinnor instämmer i att de vet vilka tecken de ska leta efter.

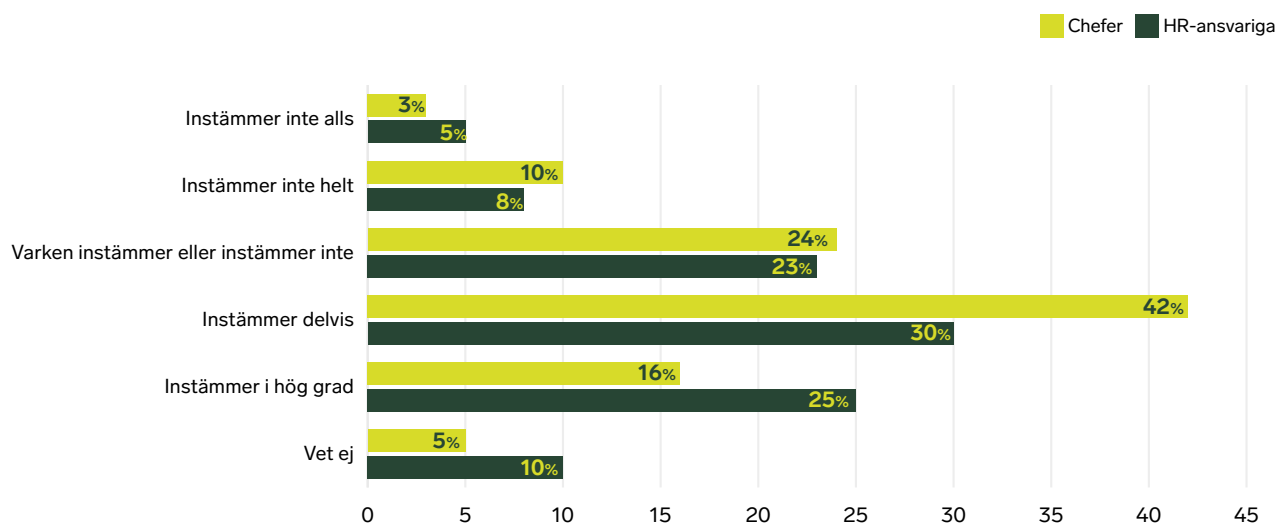
I dagens samhälle, där allt fler unga som ska ut i arbetslivet drabbas av psykisk ohälsa, är det av största vikt att chefer och HR-ansvariga har ett preventivt arbetssätt. Kunskap om tidiga tecken på ohälsa är en viktig faktor och att använda sig av insikter och statistik från sjukfrånvaroverktyg kan vara till stor hjälp.



4 av 10

chefer är osäkra på vad som är tidiga signaler på psykisk ohälsa.

I VILKEN UTSTRÄCKNING HÅLLER DU MED OM FÖLJANDE PÅSTÅENDE: JAG UPPLEVER MIG VETA VILKA TIDIGA TECKEN PÅ PSYKISK OHÄLSA JAG SKA LETA EFTER HOS MINA MEDARBETARE.



Varannan HR-ansvarig använder inte företagshälsovård preventivt



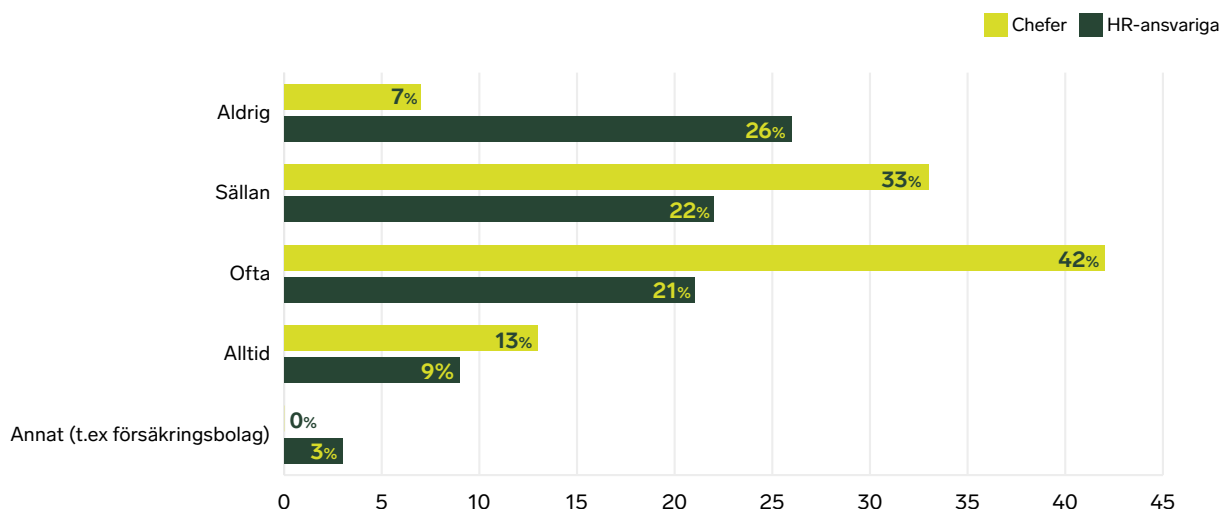
SOM ETT LED i det preventiva hälsoarbetet kan det vara bra att ta hjälp av företagshälsovården i ett tidigt skede för att förebygga sjukdom eller förkorta sjukdomstiden. Det lönar sig eftersom kostnaden att agera när sjukskrivningen redan är ett faktum ofta är mycket högre.

På frågan om hur ofta chefer involverar företagshälsovården i preventivt syfte svarar 4 av 10 chefer aldrig eller sällan. Bland HR-ansvariga svarar nästan varannan att de aldrig eller sällan kopplar in företagsvården innan någon blir sjuk eller sjukfrånvaro uppstår.

I ett samhällsklimat där långtidssjukfrånvaron ökar är det anmärkningsvärt att endast hälften av de som deltagit i undersökningen svarar att de använder företagshälsovården i preventivt syfte.

För att vända utvecklingen med ökad långtidssjukfrånvaro behöver fler företag och organisationer agera preventivt. Ett sätt kan vara att i ett tidigt skede ta stöd från externa aktörer som är experter på förebyggande arbete och som kan bidra i arbetet för att motverka långtidssjukskrivningar.

HUR OFTA INVOLVERAR NI FÖRETAGSHÄLSOVÅRDEN I PREVENTIVT SYFTE, INNAN NÅGON BLIR SJUK/SJUKFRÅNVARO UPPSTÅR?



Varannan chef vet inte vad sjukfrånvaron kostar

KOSTNADERNA FÖR SJUKSKRIVNINGAR ökar i Sverige. Under 2022 uppgick kostnaden för uteblivet arbete på grund av sjukskrivningar till hela 71 miljarder kronor, och drygt hälften, 32,6 miljarder kronor, utgörs av kostnader på grund av psykisk sjukdom.¹⁾ Dessa siffror inkluderar inte sjukpenningskostnader som år 2022 uppgick till 39,5 miljarder kronor, visar en rapport från Försäkringskassan. Den största delen, 42 procent, vilket motsvarar 16,5 miljarder kronor, gick till sjukpenning kopplad till psykiatriska diagnoser.²⁾

Trots att kostnader för sjukfrånvaro är höga, vet endast hälften av de HR-ansvariga och chefer med personalansvar hur mycket sjukfrånvaron de facto kostar i deras organisation. Övriga, det vill säga nästan varannan chef och HR-ansvarig, vet inte vad det kostar.

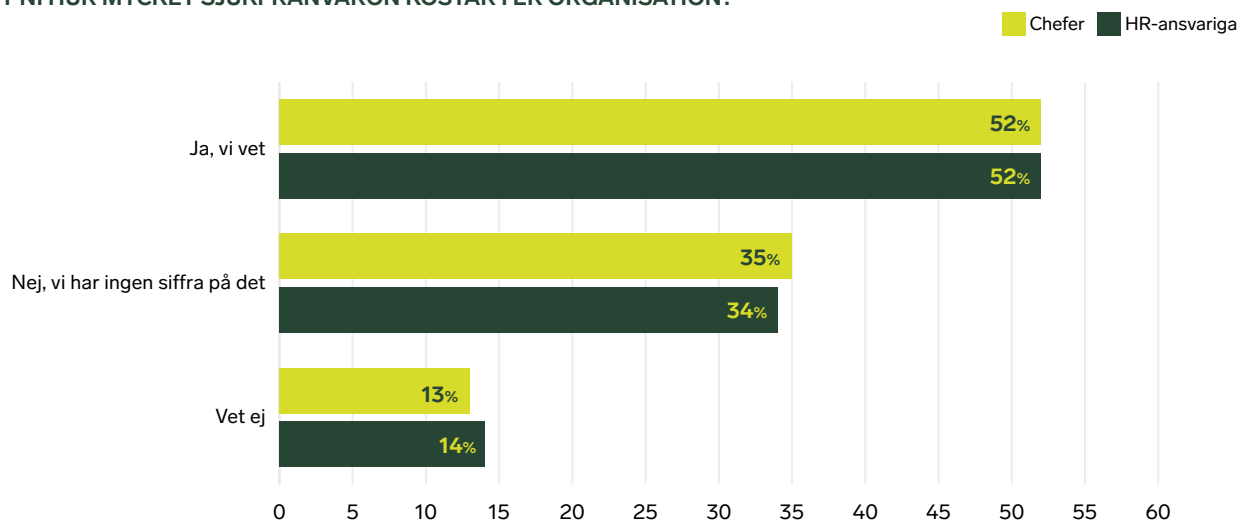
En långtidssjukskrivning kostar i snitt 100 000 kronor för en arbetsgivare.³⁾ Det är inte bara sjuklönen som påverkar kostnaderna, utan också vikarier, rehabilitering, övertid samt mertid för andra medarbetare. Lägre produktivitet och produktionsstörningar som en följd av sjukfrånvaro kan också påverka lönsamheten.

Sjukskrivning på grund av stress kostar hundratusentals kronor

Stressrelaterade sjukdomar är den vanligaste orsaken till sjukskrivning, och dessa ökar. Att arbeta förebyggande och undvika att medarbetare blir sjuka på grund av stress är därför bland det viktigaste en arbetsgivare kan göra för medarbetaren. En medarbetare som blir långtidssjukskriven på grund av stress kostar lågt räknat 388 000 kronor.⁴⁾ Kostnaderna baseras på minskad effektivitet och produktionsbortfall före sjukskrivning, sjuklön, semesterkostnad, sociala avgifter samt kostnader för rekrytering och inskolning av ersättare.

Både ur medarbetarens och organisationens perspektiv finns det goda skäl att ha koll på sjukfrånvaron och agera i tid. Digitala verktyg och AI-stöd kan vara ett sätt för att enkelt, och på ett likartat vis i hela organisationen, kunna följa sjukfrånvaron för företaget som helhet och för enskilda medarbetare. Det kan också ge förståelse för orsaker och kostnader kopplade till sjukfrånvaro.

VET NI HUR MYCKET SJUKFRÅNVARON KOSTAR I ER ORGANISATION?



¹⁾ Skandia www.skandia.se/om-oss/nyheter/nyhetsarkiv/2023/71-miljarder-notan-for-langre-sjukskrivningar/

²⁾ Försäkringskassan <https://via.tt.se/pressmeddelande/3400058/ny-rapport-psykisk-ohalsa-kostar-samhallet-mest?publisherId=277952&lang=sv>

³⁾ Linköpings Universitet <https://liu.diva-portal.org/smash/get/diva2:1150928/FULLTEXT01.pdf>

⁴⁾ Arbetsmiljöverket



Stressrelaterade sjukdomar är den vanligaste orsaken till sjukskrivning, och dessa diagnoser ökar.

Norrmejerier: Genom hälsoplattformen tar vi medarbetarnas välmående på allvar

Norrmejerier producerar mejeriprodukter och organisationen är spridd på flera orter i Norrland. Varje chef kan ha upp till 30 medarbetare i sina team och tidigare kunde det vara en utmaning att ha koll på hur alla mår. Med en hälsoplattform är det enklare tack vare att all information gällande sjukfrånvaro, historik, orsaker och eventuella hälsoåtgärder är samlad i ett tryggt och lättöverskådligt system. Chefer, HR och ledning kan enkelt följa upp avdelningsvis, i realtid och över tid. Till exempel får en chef med en långtidssjukskriven medarbetare överblick över ärendet och stöd i rehabiliteringen genom automatiska påminnelser om vad som behöver göras, och när, allt i enlighet med rehabkedjan.

Förutom ett fått mer enhetligt rehabiliteringsarbete så har även korttidssjukfrånvaron på Norrmejerier minskat sedan införandet av hälsoplattformen.

Genom att få alla chefer att jobba smart med plattformens alla fördelar finns förutsättningarna på plats för att kunna sänka sjukfrånvaron ytterligare och öka frisknärvaron.

Norrmejerier använder MedHelp Cares hälsoplattform för hantering av sjukfrånvaro och för att alla 440 medarbetare ska få personlig sjukvårdsrådgivning. Det ger en professionell hantering av medarbetarnas hälsa samtidigt som det ger stöd till cheferna i både preventiva och rehabiliterande insatser. Det berättar Amanda Fousinette, HR-administratör på Norrmejerier.

På MedHelp Cares webb, under case, berättar Amanda Fousinette mer om hur hälsoplattformen hjälper Norrmejerier att öka medarbetarhälsan.

Läs mer här: www.medhelp.se/case-norrmejerier/

Chefers önskemål: Identifiera medarbetare i riskzon



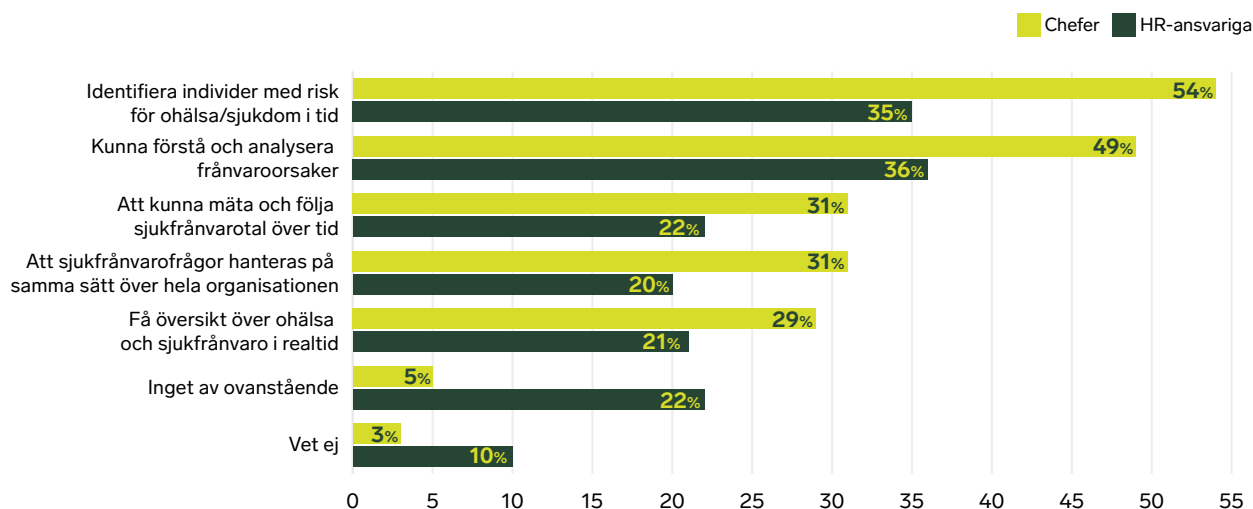
ÅRETS HR-RAPPORT VISAR ATT DET FORTSATT finns en stor vilja att kunna identifiera individer i riskzon för sjukfrånvaro samt att kunna förstå och analysera sjukfrånvarorsaker. Denna typ av information är högt prioriterad av chefer och HR-ansvariga.

Bland chefer är det 5 av 10 som ser ett värde i att kunna identifiera individer med risk för ohälsa, medan

motsvarande siffra för HR-ansvariga är 1 av 3. Detta kan tyda på att chefer har ett större behov av stöd när det gäller att fånga upp och agera på tidiga signaler.

Jämfört med HR-ansvariga upplever chefer även ett större behov av att kunna förstå och analysera frånvarorsaker.

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



Chefer: Svårt att rehabilitera långtidssjukskrivna



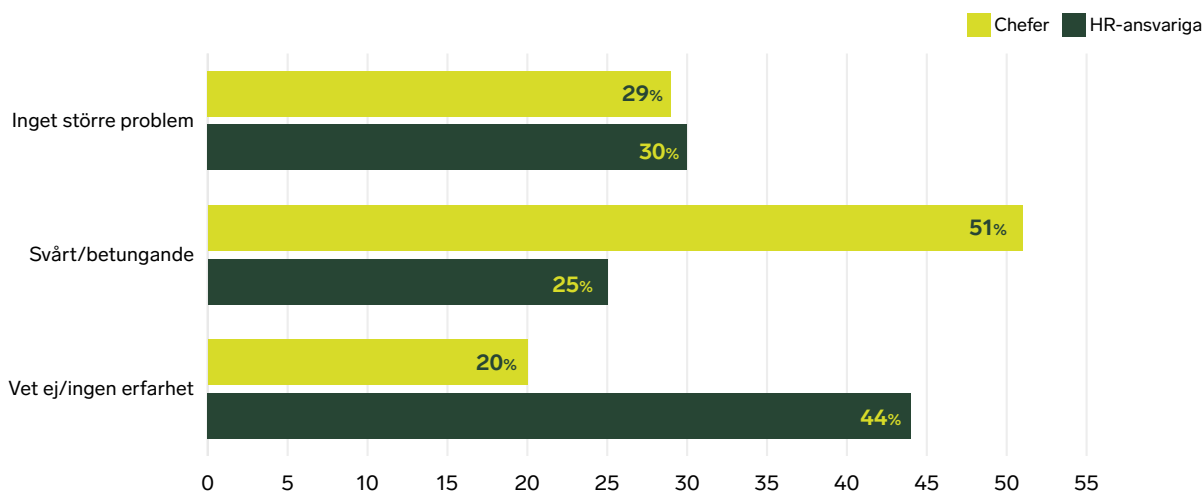
VID EN LÅNGTIDSSJUKSKRIVNING har arbetsgivaren ansvar att hjälpa medarbetaren tillbaka till arbetet, något som styrs av bland annat arbetsmiljölagen. Årets undersökning pekar på att kunskapen om de lagar och regler som gäller har ökat. Andelen som menar att chefer i mycket stor utsträckning har kunskap om gällande lagar och regler har ökat från 10 till 16 procent bland chefer och från 14 till 20 procent bland de HR-ansvariga. Det är framför allt kvinnliga chefer och HR-ansvariga som svarar detta.

Samtidigt upplever en större andel chefer och HR-ansvariga nu jämfört med 2022 att rehabilitering av långtidssjukskrivna medarbetare är svårt. Detta gäller

särskilt bland chefer, där andelen ökat från 35 till 51 procent, medan andelen som uppger att de inte har någon erfarenhet av dessa frågor har minskat. Det tyder på att fler chefer har varit delaktiga i rehabiliteringsarbete, vilket i sin tur kan bero på att antalet långtidssjukskrivna har ökat.

I årets HR-rapport finns tecken på att allt fler har börjat arbeta mer systematiskt med hantering av sjukfrånvaro. Det gäller också rehabilitering. Andelen chefer och HR-ansvariga som svarar att organisationen har ett system för att hantera rehabiliteringsärenden har ökat kraftigt bland cheferna, från drygt 5 av 10 till närmare 7 av 10 i årets undersökning.

HUR UPPLEVER DU ARBETET MED REHABILITERING AV MEDARBETARE SOM ÄR LÅNGTIDSSJUKA?



Om MedHelp Care

MedHelps hälsoplattform baserad på AI ger företag och organisationer kontroll över sjukfrånvaron och möjlighet att sänka kostnaderna. Via plattformen får chefer och HR stöd i det systematiska arbetsmiljöarbetet och att i ett tidigt skede upptäcka ohälsa hos medarbetare. Detta bidrar till friskare medarbetare och lönsamma företag.



Frånvarohantering

Med Frånvarohantering gör medarbetarna enkelt sjuk- och friskänmälan via app eller webb. 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 skapar trygghet för medarbetarna, avlastar cheferna och kan bidra till att förkorta sjukfrånvaron.



Rehabstöd

Rehabstödet skickar 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. Rehabstödet ser till att cheferna lever upp till sitt arbetsmiljöansvar och att allt dokumenteras enligt GDPR.



AI identifierar tidiga signaler

MedHelps AI stödjer arbetsgivare att i ett tidigt skede identifiera tidiga signaler på ohälsa, och underlättar för chefer att arbeta preventivt med medarbetarnas hälsa. Chefer får automatiska notifikationer och rekommendationer när det är dags att starta ett hälsofrämjande ärende, och HR får översikt på det förebyggande hälsoarbetet.



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.