



Hälsa och sjukfrånvaro i arbetslivet 2026

HR:s och chefers syn på psykisk ohälsa,
förebyggande arbete och rehabilitering

Innehåll

HR och chefer vill se ett ökat fokus på psykisk hälsa och förebyggande arbete	3
Hälsa och sjukfrånvaro är högt prioriterat – men ofta saknas stöd, system och struktur	4
Nästan varannan chef vet inte varför medarbetare är sjuka	6
Var tredje HR-ansvarig vet inte vad sjukfrånvaron kostar	7
Case: Perstorps kommun	8
Önskelistan: Ökat fokus på psykisk hälsa och förebyggande arbete	9
Chefer förväntas agera tidigt – men saknar stöd	12
Case: HSB Stockholm	14
Kunskapsluckan: många chefer saknar trygghet i lagar och ansvar	15
Företagshälsovården används inte konsekvent i det förebyggande arbetet	16
Varierande stöd för chefer att hjälpa sjukskrivna medarbetare tillbaka i arbete	17
4 av 10 inom HR upplever sjuknärvaro som ett växande problem	18
Färre än hälften upplever att de har säkra rutiner för hantering av känsliga uppgifter	20
Om MedHelp Care	22

**Nästan 5 av 10
chefer saknar
tillgång till
statistik om
orsakerna till
sjukfrånvaron**

HR och chefer vill se ett ökat fokus på psykisk hälsa och förebyggande arbete

Psykisk hälsa har seglat upp som en av de mest avgörande arbetsmiljöfrågorna i svenska organisationer. I årets rapport om hälsa och sjukfrånvaro i arbetslivet är bilden tydlig: både HR och chefer pekar ut psykisk hälsa, tidiga signaler och förebyggande arbete som de områden de allra helst vill stärka framåt. Ambitionen att agera tidigare och mer systematiskt finns – men resultaten visar att förutsättningarna inte alltid är på plats.

NÄSTAN 4 AV 10 uppger att den psykiska ohälsan har ökat i den egna organisationen det senaste året. Samtidigt har många organisationer svårt att fånga upp tidiga tecken på ohälsa i vardagen. Bristande tillgång till data, otydliga strukturer och begränsat stöd till chefer gör att arbetet med hälsa och sjukfrånvaro ofta riskerar att bli mer reaktivt än förebyggande.

Några av de mest talande resultaten i årets rapport är:

- Endast drygt 2 av 10 chefer upplever att de i hög grad har möjlighet att upptäcka tidiga signaler på ohälsa
- Nästan 5 av 10 chefer har liten eller ingen tillgång till statistik om orsakerna till sjukfrånvaron
- Nästan 6 av 10 chefer involverar sällan eller aldrig företagshälsovården i preventivt syfte
- Bara 2 av 10 chefer upplever att de i hög grad har rätt stöd för att hjälpa långtidssjukskrivna tillbaka i arbete

Samtidigt finns ofta stark samsyn mellan HR och chefer kring vad som behöver utvecklas. Psykisk hälsa, tidiga signaler och förebyggande arbete toppar önskelistan hos både HR och chefer. Behovet av bättre beslutsunderlag, tydligare strukturer och mer stöd i chefers vardag återkommer genom hela undersökningen.

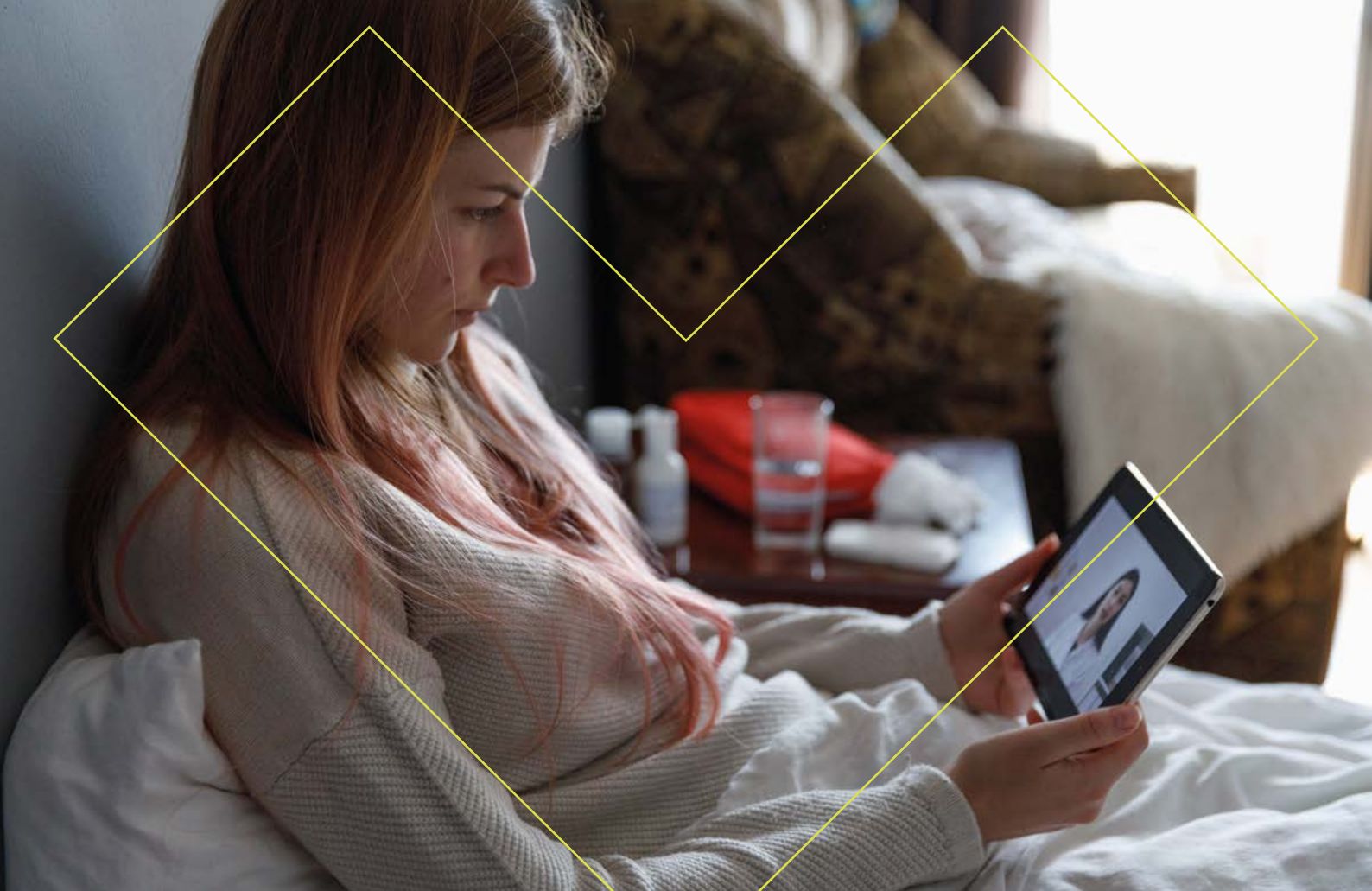
Med årets rapport om hälsa och sjukfrånvaro i arbetslivet vill vi bidra med insikter som kan hjälpa organisationer att ta steget från ambition till handling. Vår förhoppning är att rapporten ska fungera som ett stöd för organisationer som vill arbeta mer förebyggande, fånga upp tidiga signaler på ohälsa och skapa hållbara arbetsplatser där psykisk hälsa tas på allvar.



Trevlig läsning!

A handwritten signature in blue ink, consisting of stylized, flowing letters.

Tobias Ekros, vd MedHelp Care



Hälsa och sjukfrånvaro är högt prioriterat – men ofta saknas stöd, system och struktur

HÄLSA OCH SJUKFRÅNVARO upplevs som en viktig fråga i svenska organisationer. Samtidigt visar årets undersökning att många arbetsgivare har svårt att omsätta ambitionen i ett strukturerat och systematiskt arbete.

I årets mätning uppger nästan 7 av 10 HR-ansvariga att frågan om hälsa och sjukfrånvaro är högt eller mycket högt prioriterad. Nivån ligger i linje med 2024 års resultat.

Ser man specifikt till chefer framträder dock en annan bild. Andelen chefer som upplever hälsa och sjukfrånvaro som en högt eller mycket prioriterad fråga har minskat från 75 procent år 2024 till 59 procent i årets mätning. Utvecklingen kan delvis förstås mot bakgrund av de senaste årens ekonomiska osäkerhet och kostnadspress. Det kan tyda på att hälsofrågor i praktiken riskerar att nedprioriteras när organisationer tvingas fokusera på kortsiktig ekonomi.

Många saknar digitala system för sjukfrånvaro och rehabilitering

Samtidigt som en majoritet av både HR och chefer anser att hälsofrågor är prioriterade pekar resultaten på tydliga brister i hur arbetet är organiserat. Endast hälften av alla HR-ansvariga mäter och följer sjukfrånvaron över tid. Ännu färre, 4 av 10, följer vad sjukfrånvaron faktiskt kostar, vilket kan försvåra både prioritering och uppföljning av insatser.

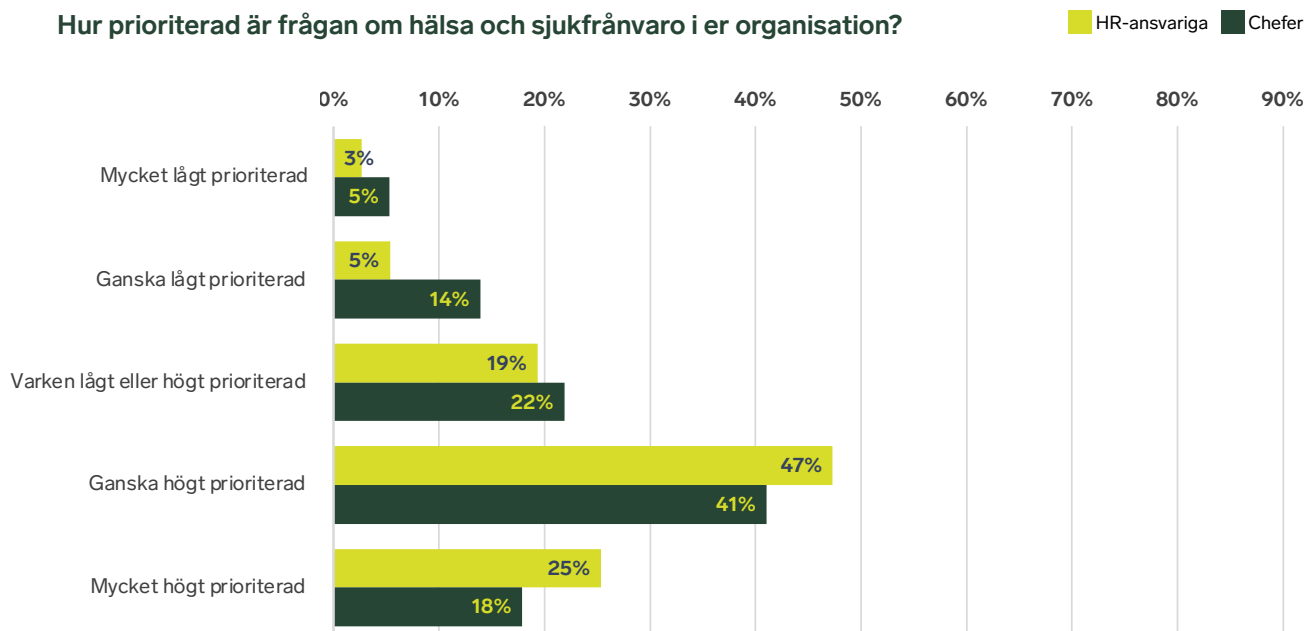
Även systemstödet är begränsat i många verksamheter. Nästan hälften saknar ett system för sjuk- och frisk-anmälan, och drygt 3 av 10 uppger att de inte har något digitalt system för att hantera rehabiliteringsärenden. Vidare svarar enbart 34 procent av cheferna och 41 procent av HR-ansvariga att de har ett verktyg eller system

för säker hantering av information som läkarintyg och hälsosamtal.

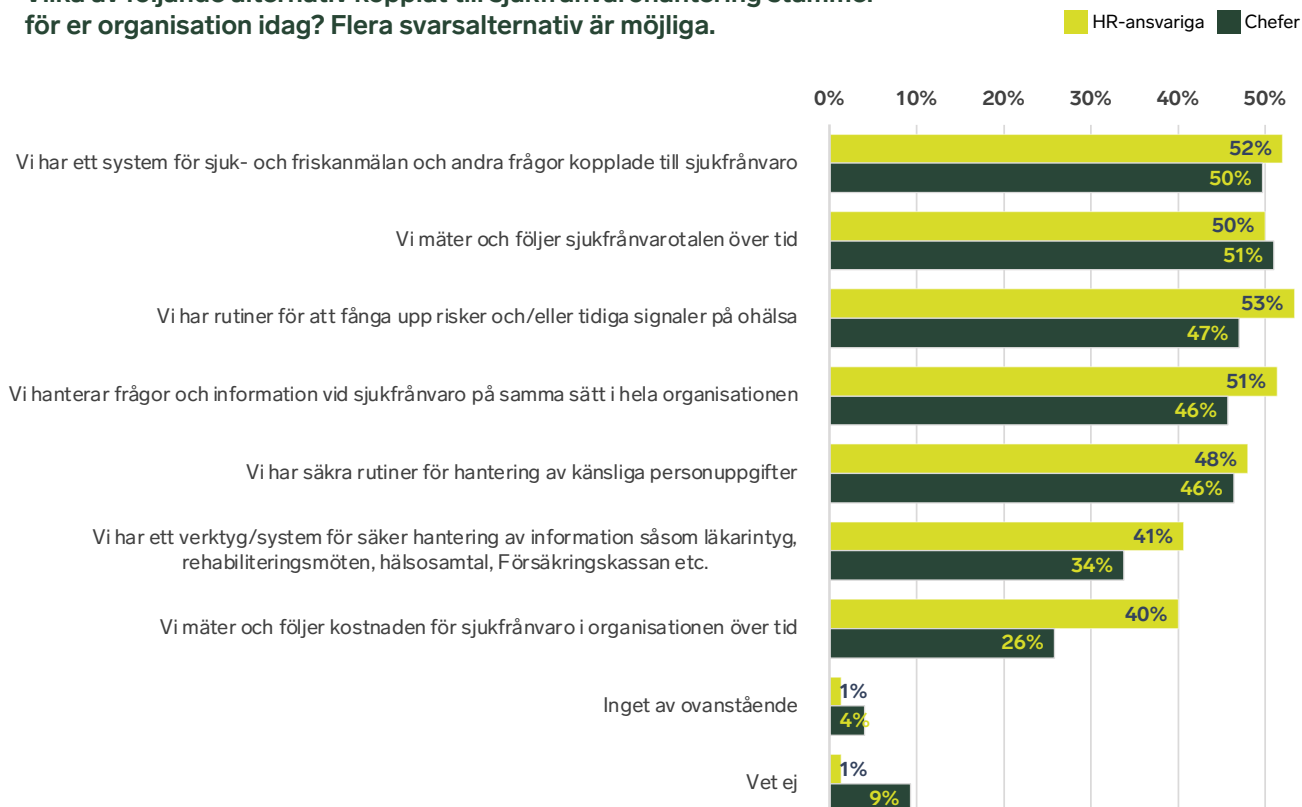
Utan tillräckligt systemstöd blir det svårare att skapa enhetliga arbetssätt och säkerställa uppföljning över tid – två avgörande delar i det systematiska arbetsmiljöarbete

som varje arbetsgivare enligt lag ska bedriva. Det påverkar även det förebyggande arbetet, där brist på struktur begränsar möjligheterna att upptäcka tidiga tecken på ohälsa och att agera i tid.

Hur prioriterad är frågan om hälsa och sjukfrånvaro i er organisation?



Vilka av följande alternativ kopplat till sjukfrånvarohantering stämmer för er organisation idag? Flera svarsalternativ är möjliga.





Nästan varannan chef vet inte varför medarbetare är sjuka

TILLGÅNG TILL RÄTT DATA är en central förutsättning för att kunna arbeta systematiskt och förebyggande med sjukfrånvaro. Samtidigt visar årets undersökning att många chefer saknar det beslutsunderlag som krävs för att förstå varför medarbetare blir sjuka. Nästan 5 av 10 chefer uppger att de har liten eller ingen tillgång till statistik om orsakerna till sjukfrånvaron. Bland HR-ansvariga är motsvarande andel betydligt lägre, vilket visar på en ojämn tillgång till kunskap mellan strategisk och operativ nivå.

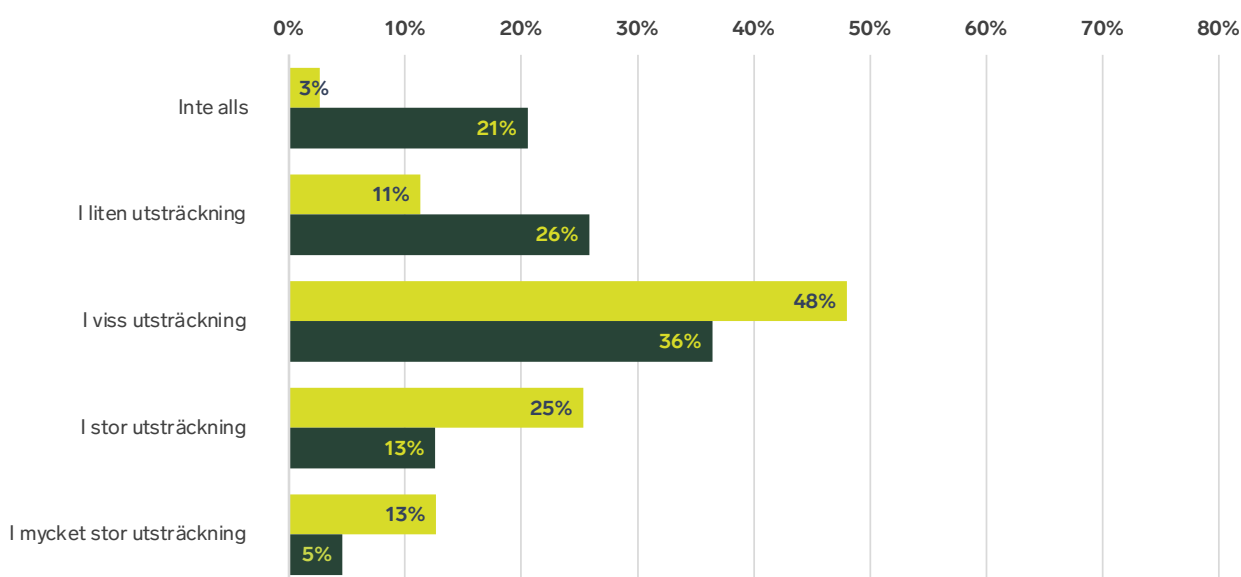
Behovet av bättre insikt i sjukfrånvaroorsaker bekräftas också i svaren om vad som upplevs som mest värdefullt i

organisationens sjukfrånvaroarbeta. Möjligheten att kunna förstå och analysera orsaker till sjukfrånvaro hamnar på tredje plats, både bland HR-ansvariga och chefer. Sammanlagt är det drygt 3 av 10 som anger detta som ett prioriterat utvecklingsområde.

När chefer saknar tillgång till denna typ av information försvåras det förebyggande arbetet. Utan kunskap om mönster, riskområden eller återkommande orsaker blir insatser lätt reaktiva – inriktade på att hantera sjukfrånvaro som redan har uppstått, snarare än på att fånga upp tidiga signaler på ohälsa och agera i tid.

I vilken utsträckning har du tillgång till statistik kring orsakerna till sjukfrånvaron i din organisation?

■ HR-ansvariga ■ Chefer



Var tredje HR-ansvarig vet inte vad sjukfrånvaron kostar

OMKRING 1 AV 3 HR-ANSVARIGA och drygt lika många chefer uppger att de inte vet vad sjukfrånvaron kostar den egna organisationen. Det innebär att många arbetsgivare saknar ett centralt beslutsunderlag i arbetet med att prioritera och följa upp insatser kopplade till hälsa och sjukfrånvaro. Utan kunskap om sjukfrånvarons kostnader blir det svårt att sätta frågan i relation till andra verksamhetskostnader och att göra välgrundade prioriteringar.

Sjukskrivningar innebär ofta betydande kostnader för företag och samhälle. Skandia har beräknat att enbart kostnaden för uteblivet arbete vid sjukskrivning uppgick till strax under 92 miljarder kronor under 2024. I dessa siffror ingår inte kostnader för vård, sjukpenning eller rehabiliteringsinsatser.

För det enskilda företaget kan kostnaderna för sjukfrånvaro snabbt bli omfattande. En sjukskrivning, särskilt vid psykisk ohälsa, föregås och följs ofta av perioder av sjuknärvaro, vilket ytterligare ökar den totala kostnadsbilden. Utöver produktionsbortfall tillkommer kostnader för sjuklön, vikarier och rehabilitering.

Sjukfrånvaro påverkar även det närmaste teamet. Ökad arbetsbelastning, omfördelning av arbetsuppgifter och behov av att introducera ersättare kan bidra till en mer pressad arbetssituation. Detta utgör i sig en riskfaktor för ökad ohälsa. Statistiken visar även att en ökande sjukfrånvaro på gruppnivå tenderar att leda till ännu mer sjukfrånvaro.



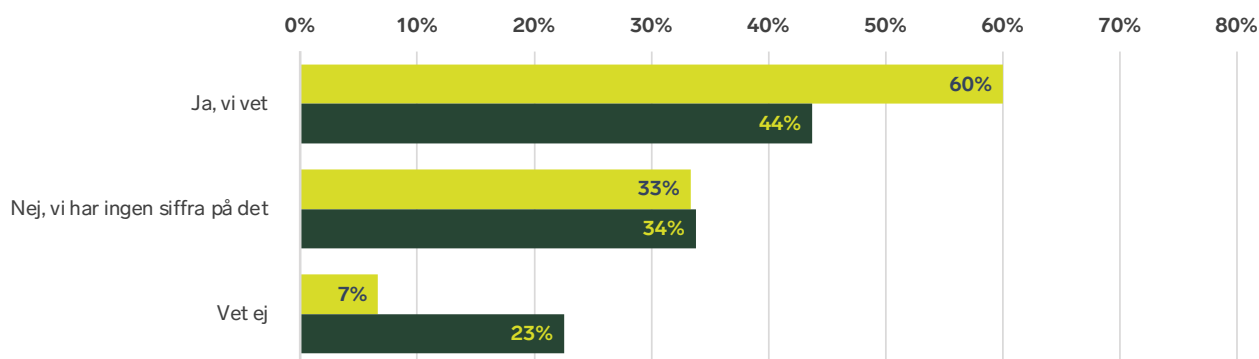
Endast

3 av 10

organisationer mäter och följer
kostnaden för sjukfrånvaro över tid

Vet ni hur mycket sjukfrånvaron kostar i er organisation?

■ HR-ansvariga ■ Chefer





Perstorps kommun sänker sjukfrånvaron och sparar miljoner med MedHelps plattform

PERSTORPS KOMMUN har på kort tid skapat tydliga förbättringar i arbetet med sjukfrånvaro och rehabilitering. Genom att införa Feelgoods tjänst Frisklinjen, som bygger på MedHelps plattform, har kommunen fått bättre struktur, tydligare ansvar och ett mer proaktivt arbetssätt för både chefer, HR och medarbetare.

Tidigare präglades arbetet av krånglig administration och begränsad överblick. Chefer saknade tydliga signaler för när åtgärder behövde sättas in och rehabiliteringsärenden riskerade att bli både sena och ineffektiva. Med MedHelps plattform fick kommunen ett gemensamt system som ger överblick över sjukfrånvaro, automatiska påminnelser och stöd genom hela rehabiliteringskedjan.

En viktig förändring är att medarbetarna blivit mer delaktiga i processen. Genom att själva kunna följa sin frånvaro och hantera dokumentation skapas bättre förutsättningar för dialog, ansvar och tidiga

insatser. Samtidigt har samarbetet med företagshälsovården stärkts genom att den kan kopplas in tidigare och mer strukturerat.

Resultaten är tydliga. Redan under det första året med MedHelps plattform sänkte Perstorps kommun sjukfrånvaron från 6,1 till 5,0 procent, minskade antalet sjukdagar med 7 000 och reducerade kostnaderna för vikarier och visstidsanställda med cirka 6 miljoner kronor.

För Perstorps kommun är MedHelps plattform ett stöd som kombinerar struktur, delaktighet och långsiktigt arbetsmiljöarbete – med positiva effekter för både ekonomi och medarbetarnas hälsa. På MedHelps hemsida, under case, berättar Natalie Lindqvist, HR-chef mer om hur Perstorps kommun, mer om hur de har gått från reaktiv hantering till ett mer proaktivt och hållbart arbete med sjukfrånvaro.

Läs mer här: <https://www.medhelp.se/case-perstorp/>

Önskelistan: Ökat fokus på psykisk hälsa och förebyggande arbete

PSYKISK HÄLSA LYFTS TYDLIGT som ett av de viktigaste utvecklingsområdena bland både HR-ansvariga och chefer som deltagit i årets undersökning. Det kan ses i ljuset av att psykisk ohälsa i dag står för en större andel av sjukskrivningarna än någonsin tidigare.

Enligt en rapport från Försäkringskassan som publicerades i januari 2026 har sjukskrivningar kopplade till psykisk ohälsa, såsom stress och utmattning, ökat med 11 procent sedan 2019. I september 2025 var över 92 000 personer sjukskrivna på grund av psykiatriska diagnoser.

Även på organisationsnivå upplever många att den psykiska ohälsan har ökat. Bland cheferna uppger 34 procent att den psykiska ohälsan har ökat i den egna organisationen

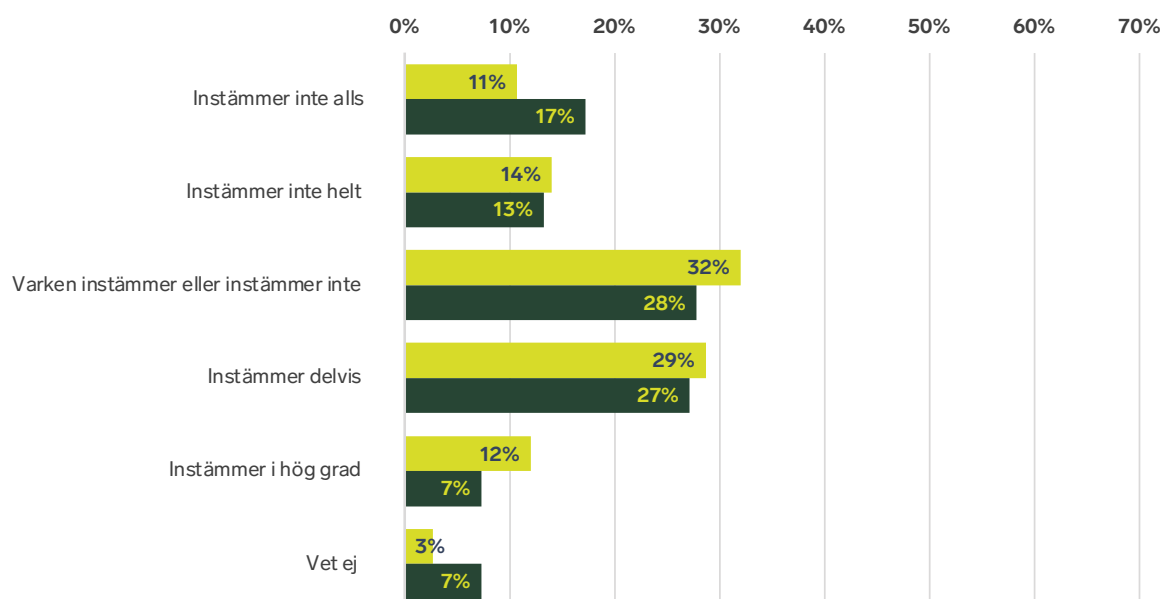
det senaste året, vilket är en mindre ökning jämfört med 2024 då 27 procent av cheferna angav samma sak.

Utvecklingen ligger i linje med MedHelps egen sjukfrånvarostatistik, där psykisk ohälsa är den vanligaste orsaken till längre sjukfrånvaro bland personer i åldersspannet 20–39 år. Förekomsten är särskilt hög i åldersgruppen 30–39 år, som också uppvisar den högsta totala sjukfrånvaron. I äldre åldersgrupper är däremot muskelsmärter en vanligare orsak till långtidssjukfrånvaro. Vidare visar MedHelps statistik att även fast den totala sjukfrånvaron är densamma när vi jämför 2024 med 2025, så har andelen som är långtidssjuka ökat: långtidssjukfrånvaron ökade från 51,45 procent till 53,5 procent år 2025.*

*MedHelp Cares databas för sjukfrånvaro omfattar ca 500 svenska organisationer med ca 200 000 anslutna medarbetare – där majoriteten av organisationerna verkar inom svenskt näringsliv.

I vilken utsträckning instämmer du med följande påstående: Jag upplever att psykisk ohälsa har ökat i min organisation det senaste året

■ HR-ansvariga ■ Chefer



Det här ser HR och chefer som värdefullt i arbetet med hälsa och sjukfrånvaro

MOT DENNA BAKGRUND är det logiskt att psykisk hälsa och stress hamnar högst när HR och chefer får ange vilka områden de helst vill stärka i arbetet med medarbetares hälsa. Bland HR-ansvariga anger 46 procent detta som ett prioriterat område, jämfört med 42 procent bland chefer. På andra plats hamnar behovet av mer resurser till förebyggande arbete.

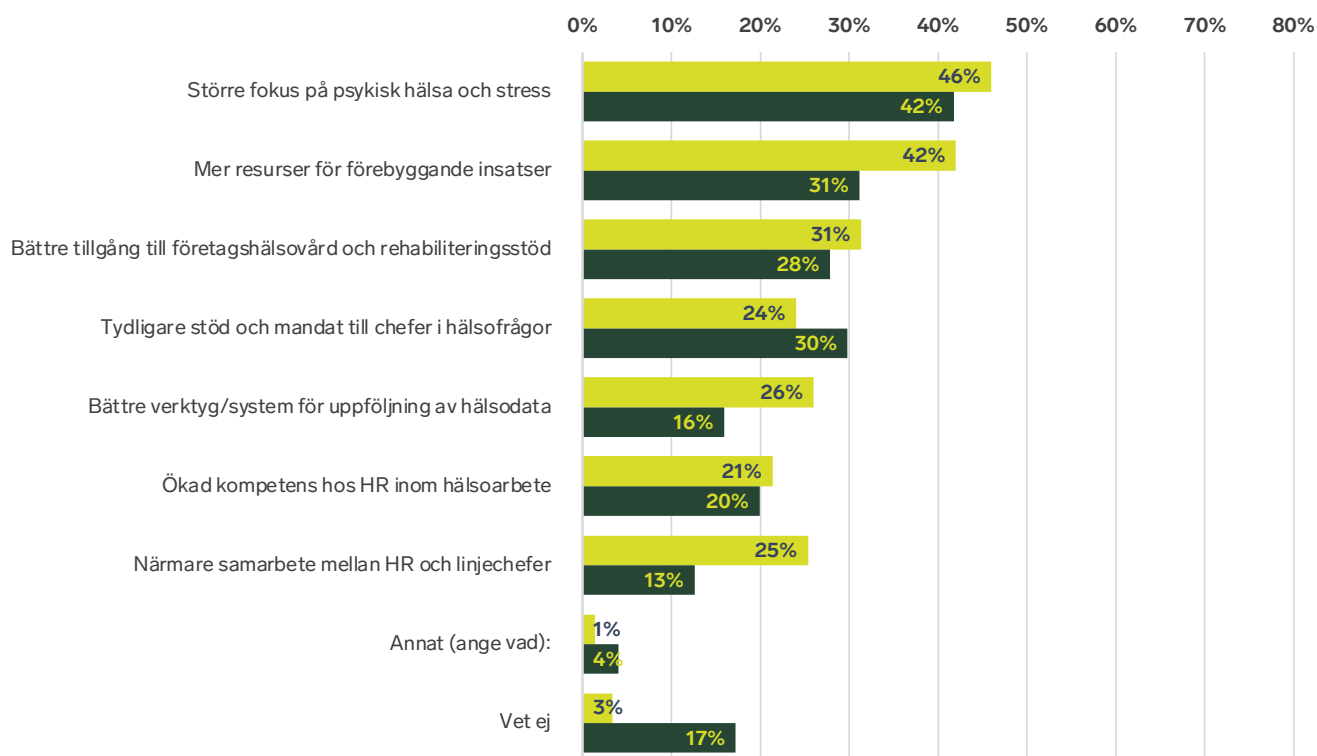
Därefter skiljer sig prioriteringarna något mellan rollerna. Bland HR-ansvariga hamnar bättre tillgång till företagshälsovård och rehabiliteringsstöd på tredje plats, medan chefer i något högre grad efterfrågar tydligare stöd

och mandat i hälsofrågor. När fokus riktas mer specifikt mot arbetet med sjukfrånvaro framträder det förebyggande perspektivet tydligt även här. Högst upp på listan över vad HR-ansvariga och chefer ser som mest värdefullt i sina organisationer hamnar möjlig-heten att sätta in preventiva åtgärder vid tidiga tecken på ohälsa. Därefter värdesätter framför allt HR-ansvariga möjligheten att kunna identifiera individer med risk för ohälsa – 37 procent jämfört med 30 procent bland chefer. På tredje plats återkommer behovet av att kunna förstå och analysera orsaker till sjukfrånvaro.

Sammantaget visar resultaten på en tydlig ambition bland svenska organisationer att förflytta arbetet med hälsa och sjukfrånvaro från reaktiv hantering till ett mer förebyggande och tidigt inriktat arbetssätt.

Vilka av följande områden önskar du skulle stärkas i arbetet med medarbetares hälsa? Du kan välja upp till tre alternativ

■ HR-ansvariga ■ Chefer



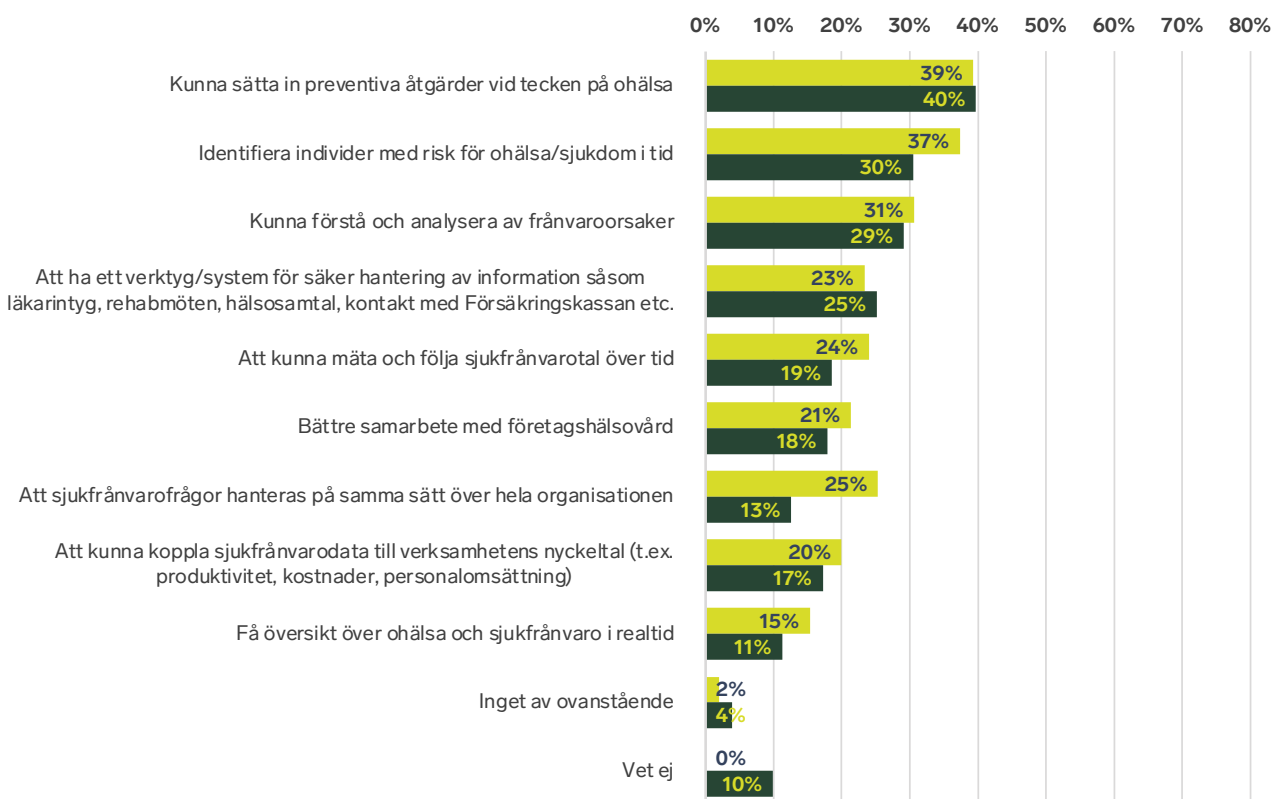


”

Nästan 4 av 10 upplever ökad psykisk ohälsa

Vilka av följande alternativ är eller skulle vara mest värdefulla att ha i din organisation när det gäller sjukfrånvaro? Du kan välja upp till tre alternativ

■ HR-ansvariga ■ Chefer





Chefer förväntas agera tidigt – men saknar stöd

MÖJLIGHETEN ATT UPPTÄCKA och agera på tidiga signaler är en central förutsättning för ett effektivt preventivt arbete. Årets undersökning visar att förutsättningarna för detta varierar och att synen på chefers förutsättningar skiljer sig något mellan HR och chefer.

Bland HR-ansvariga anser 4 av 10 att chefer i stor eller mycket stor utsträckning har möjlighet att upptäcka tidiga signaler på ohälsa. Bland cheferna själva är motsvarande andel drygt 2 av 10. Många chefer, 54 procent, svarar i stället att de i viss utsträckning har möjlighet att upptäcka tidiga signaler.

Chefer uttrycker med andra ord en större osäkerhet än HR kring sina möjligheter att fånga upp tidiga tecken i vardagen. Det kan till exempel handla om att cheferna har stora arbetsgrupper, obalans mellan krav och resurser och/eller brist på strukturer och system som stödjer tidig upptäckt.

Något större samsyn går att tyda bland svaren på frågan om cheferna har rätt stöd och förutsättningar att agera när tidiga signaler väl har identifierats. Drygt 4 av 10

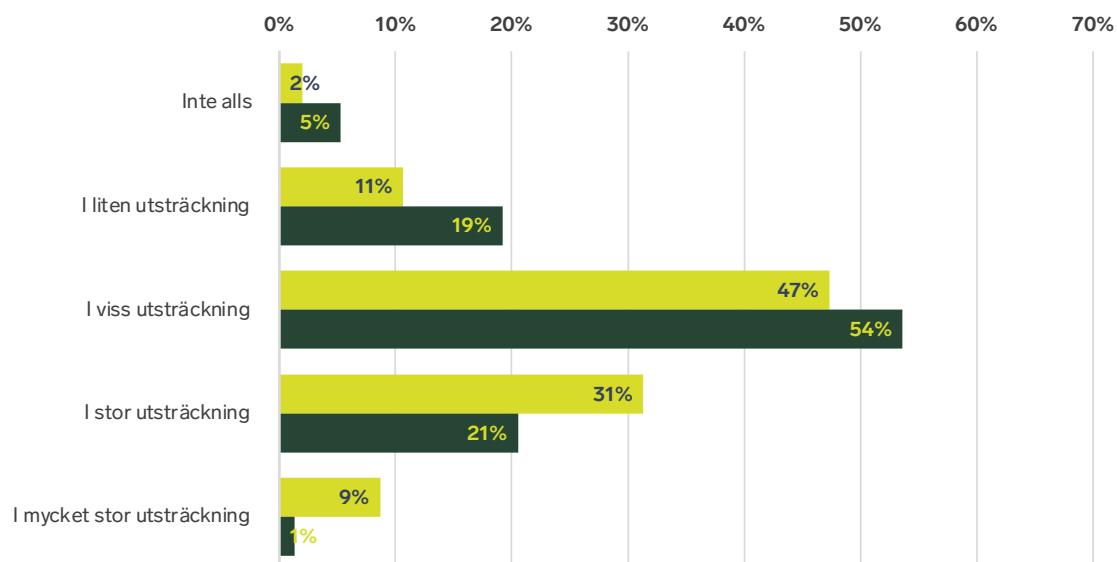
av samtliga tillfrågade instämmer delvis i påståendet att chefer har stöd och förutsättningar att sätta in preventiva åtgärder. Samtidigt uppger 2 av 10 chefer att de inte alls eller inte helt instämmer med påståendet om att de har rätt stöd och förutsättningar.

Resultaten visar att chefer i något högre grad upplever sig ha möjlighet att agera på signaler än att upptäcka dem. Trots det är det endast en begränsad andel som anser sig ha goda förutsättningar i något av leden. Detta står i kontrast till den höga prioritering som hälsofrågor ges i organisationerna.

Sammantaget visar resultaten att utmaningarna finns i flera led. Dels upplever många chefer att det är svårt att tidigt upptäcka signaler på ohälsa, dels saknas i många fall tillräckliga förutsättningar för att agera när signalerna väl uppmärksammas. Detta riskerar att förskjuta insatser till ett senare skede – först när ohälsa eller sjukfrånvaro redan har hunnit utvecklas – trots en bred ambition om att arbeta mer förebyggande.

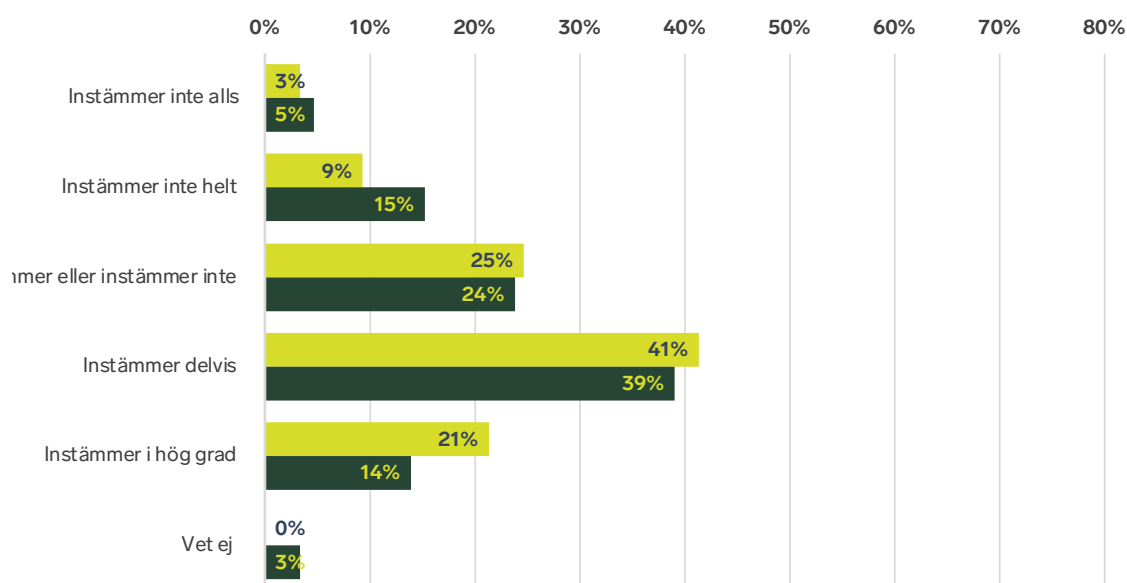
I vilken utsträckning upplever du att du/chefer i er organisation har möjlighet att upptäcka tidiga signaler på ohälsa?

HR-ansvariga Chefer



I vilken utsträckning instämmer du med följande påstående: Jag/mina chefer har rätt stöd och förutsättningar att sätta in preventiva insatser vid tidiga tecken på ohälsa hos våra medarbetare

HR-ansvariga Chefer





Tidiga signaler skapar trygghet i HSB Stockholms arbete med sjukfrånvaro

PÅ HSB STOCKHOLM är tidiga insatser en central del av arbetet med sjukfrånvaro. För att chefer ska våga och kunna agera i tid krävs rätt stöd, tydlig vägledning och tillgång till relevant information. Där har MedHelps plattform blivit ett viktigt verktyg i det förebyggande arbetsmiljöarbetet.

Sedan sex år tillbaka använder HSB Stockholm MedHelps plattform via Avonova företagshälsa. Det som började som ett digitalt stöd för sjukanmälan och sjukvårdsrådgivning har utvecklats till ett strategiskt verktyg för att identifiera mönster, analysera frånvaro och arbeta mer proaktivt. Plattformen ger både HR och chefer bättre förutsättningar att förstå när något börjar förändras – och att agera innan problem växer sig större.

En avgörande del är AI-stödet, som hjälper till att uppmärksamma tidiga signaler vid upprepade eller avvikande frånvaro. Det har stärkt chefernas trygghet i att ta omtankesamtal i tid och bidra till en kultur där det är mer naturligt att agera förebyggande och med omtanke.

MedHelps plattform används även för analys och uppföljning. Statistik över kort- och långtidsfrånvaro ligger till grund för dialoger i arbetsmiljökommittéer, fackliga forum och ledningsgrupper. Genom att koppla frånvaro till faktisk påverkan på verksamheten blir frågan mer konkret och relevant.

För HSB Stockholm är MedHelps plattform ett lättanvänt och flexibelt stöd som skapar struktur, gemensam förståelse och bättre beslutsunderlag – och som stärker chefernas möjlighet att arbeta långsiktigt med friska arbetsplatser. På MedHelps hemsida berättar Emelie Eriksson, HR Business Partner på HSB Stockholm, mer om hur de arbetar datadrivet för att förebygga sjukfrånvaro.

Läs mer här: <https://www.medhelp.se/hsb-stockholm-stod-for-chefer-att-agera-tidigt-i-sjukfranvaro-en-nyckel-till-friska-arbetsplatser/>

Kunskapsluckan: många chefer saknar trygghet i lagar och ansvar

CHEFER HAR ETT TYDLIGT ANSVAR för arbetsmiljö och rehabilitering, men årets undersökning visar att kunskapen om arbetsmiljölagar och regelverk är ojämnt fördelad. Bland chefer uppger 46 procent att de endast har kunskap i viss utsträckning, vilket pekar på en utbredd osäkerhet i rollen.

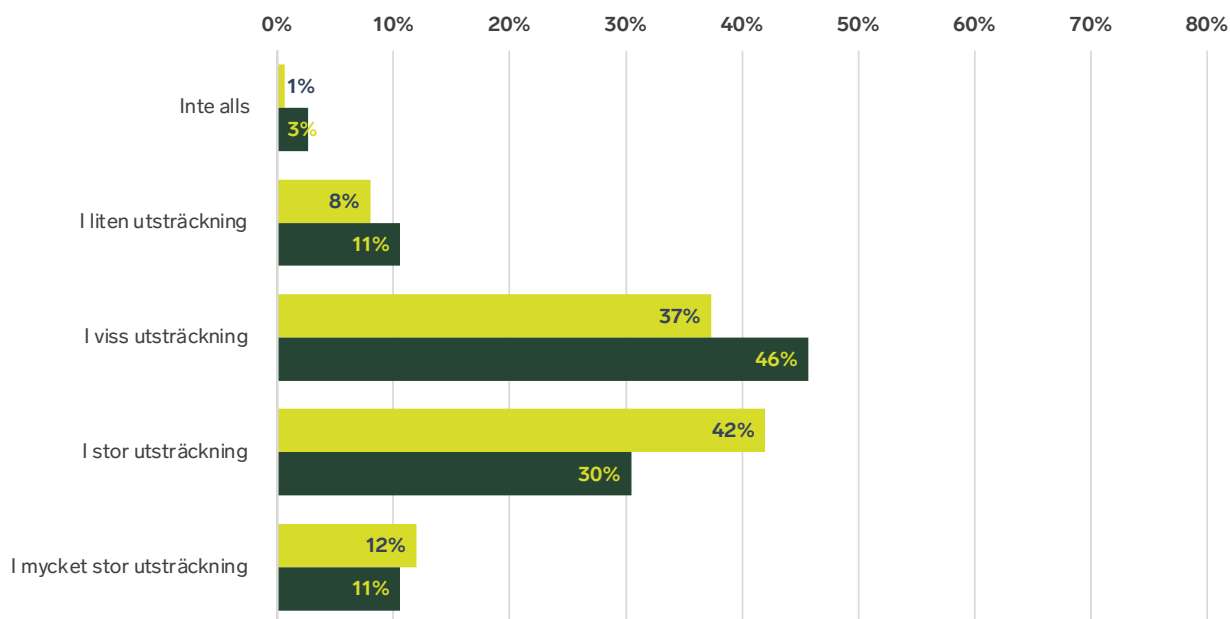
Undersökningen visar också att HR och chefer gör olika bedömningar av kunskapsnivån. Bland HR-ansvariga anser 54 procent att cheferna i organisationen i stor eller mycket stor utsträckning har kunskap om lagar och regler. Motsvarande andel bland cheferna själva är 41 procent. När chefer känner osäkerhet kring vad arbetsmiljöansvar och rehabiliteringsskyldighet faktiskt innebär, leder det ofta till ett mer avvaktande agerande. Otydliga ramar för vad som förväntas, när insatser ska sättas in och vilket handlingsutrymme som finns kan leda till att chefer väntar längre än nödvändigt med att agera vid tidiga tecken på ohälsa.

”

14 procent av alla chefer saknar kunskap om deras arbetsmiljö- och rehabiliteringsansvar

I vilken utsträckning har cheferna i er organisation kunskap om lagar och regler när det gäller ansvar för arbetsmiljö och rehabilitering?

■ HR-ansvariga ■ Chefer



Företagshälsovården används inte konsekvent i det förebyggande arbetet

FÖRETAGSHÄLSOVÅRDEN UTGÖR en viktig resurs i det förebyggande hälsoarbetet, men årets undersökning visar på ett tydligt glapp mellan HR:s och chefers bild av hur ofta den faktiskt används i ett tidigt skede.

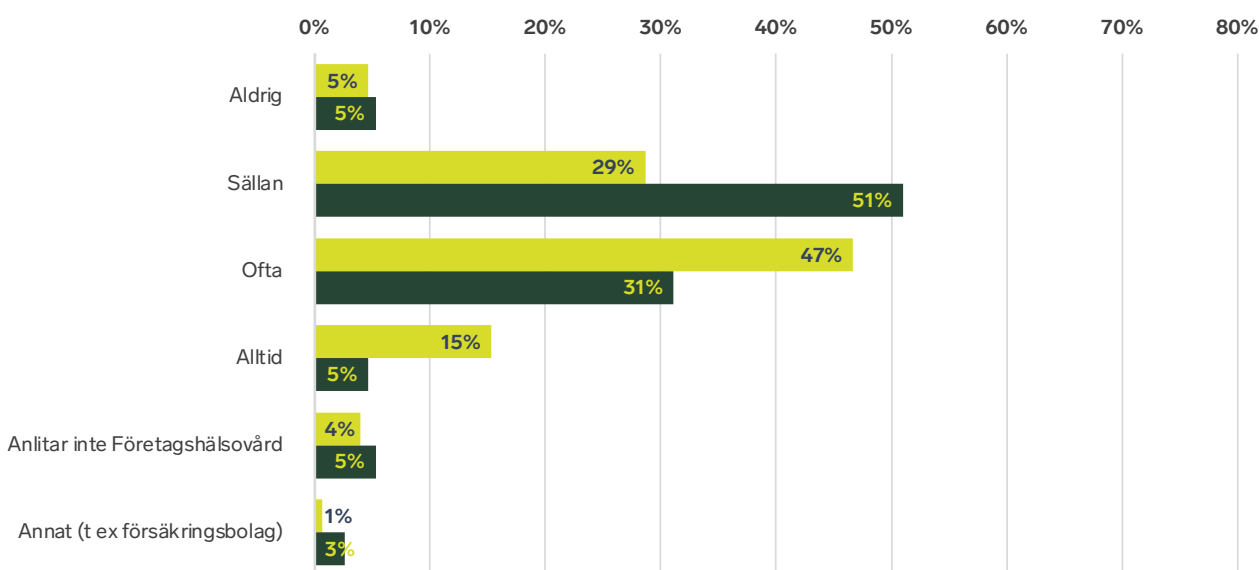
Bland chefer uppger 56 procent att företagshälsovården sällan eller aldrig involveras i preventivt syfte, innan sjukfrånvaro uppstår. Motsvarande andel bland HR-ansvariga är knappt 4 av 10. Samtidigt svarar endast drygt 3 av 10 chefer att företagshälsovården ofta eller alltid används preventivt, jämfört med nästan 6 av 10 bland HR-ansvariga. Skillnaderna i svar pekar på att företagshälsovården inte är en självklar del av chefers förebyggande arbete, trots att HR i högre grad upplever att den används preventivt.

När företagshälsovården kopplas in först efter att ohälsa eller sjukfrånvaro redan har uppstått minskar möjligheten att både förebygga och förkorta längre sjukskrivningar. Resultaten speglar ett återkommande mönster i undersökningen: viljan att arbeta mer förebyggande är utbredd, men i praktiken tas inte alla möjligheter tillvara fullt ut.



Hur ofta involverar ni företagshälsovården i preventivt syfte, dvs innan någon blir sjuk/sjukfrånvaro uppstår?

■ HR-ansvariga ■ Chefer



Varierande stöd till chefer att hjälpa sjukskrivna medarbetare tillbaka i arbete

VID LÄNGRE SJUKFRÅNVARO har chefen ett centralt ansvar för att stödja medarbetaren tillbaka i arbete. Samtidigt visar årets undersökning att många chefer upplever att förutsättningarna för att ta detta ansvar är begränsade. Endast drygt 2 av 10 chefer uppger att de i hög grad har rätt stöd och förutsättningar för att hjälpa medarbetare att återgå i arbete efter längre sjukfrånvaro. Uppåt 4 av 10 chefer instämmer delvis med att stödet och förutsättningarna finns, medan 15 procent svarar att de inte alls, eller inte helt instämmer med påståendet.

Som vi sett tidigare i rapporten framträder också en skillnad i hur situationen uppfattas. HR-ansvariga bedömer i högre grad att rätt stöd finns på plats, vilket pekar på en diskrepans mellan förväntningar och chefers upplevda verklighet.

Från tidigare rapporter vet vi att rehabiliteringsansvaret upplevs som betungande för en majoritet av chefer. Ett otillräckligt stöd för rehabilitering av anställda ökar risken för att rehabiliteringsprocessen blir mer komplex och svåröverskådlig för den enskilda chefen. Det kan i sin tur leda

till att viktiga moment i rehabiliteringskedjan fördröjs eller uteblir, vilket riskerar att förlänga sjukskrivningsperioden och få negativa konsekvenser för både individen och verksamheten.

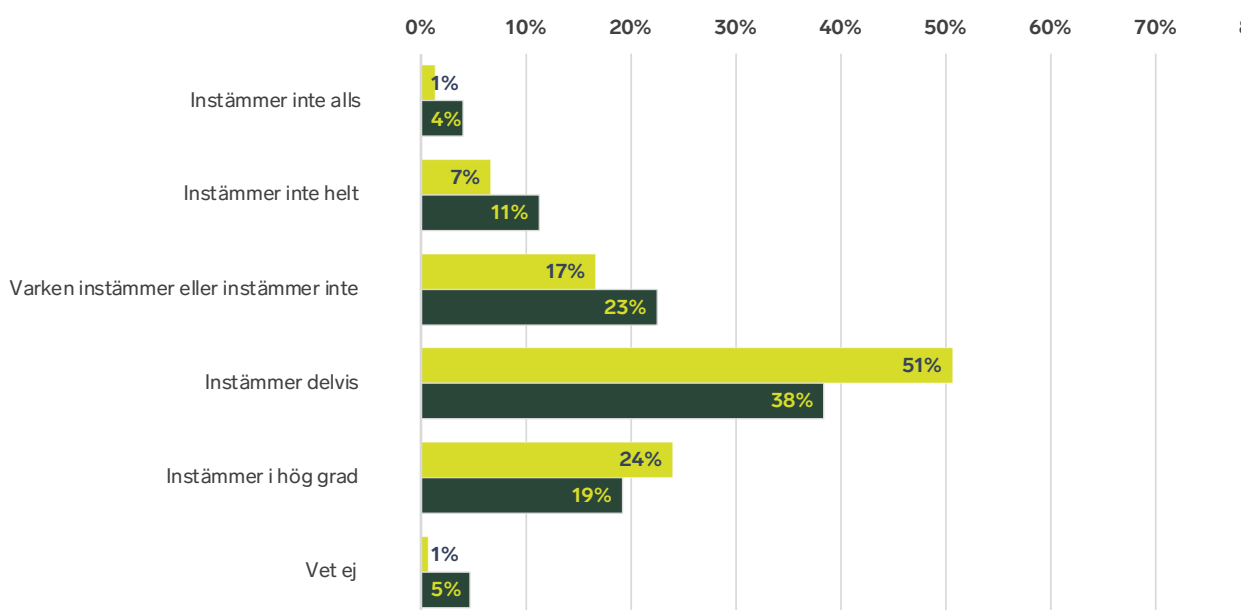
Fler än 3 av 10 organisationer saknar systemstöd för rehabilitering

Undersökningen visar vidare att 35 procent av organisationerna i undersökningen saknar ett digitalt systemstöd för rehabiliteringsärenden. Det innebär att rehabiliteringsprocesser i dessa verksamheter hanteras manuellt och blir därmed mer personberoende. Detta ökar risken för brister i dokumentation och hantering av känsliga personuppgifter.

Sammantaget pekar resultaten på en obalans mellan ansvar och förutsättningar. Chefer förväntas ta ett omfattande ansvar för rehabilitering, samtidigt som många saknar tillräckligt stöd och ändamålsenliga verktyg för att kunna genomföra uppdraget på ett effektivt och GDPR-säkert sätt.

**I vilken utsträckning instämmer du med följande påstående:
Jag/mina chefer har rätt stöd och förutsättningar att kunna
hjälpa medarbetare återgå i arbete efter långtidsfrånvaro**

■ HR-ansvariga ■ Chefer



4 av 10 inom HR upplever sjuknärvaro som ett växande problem

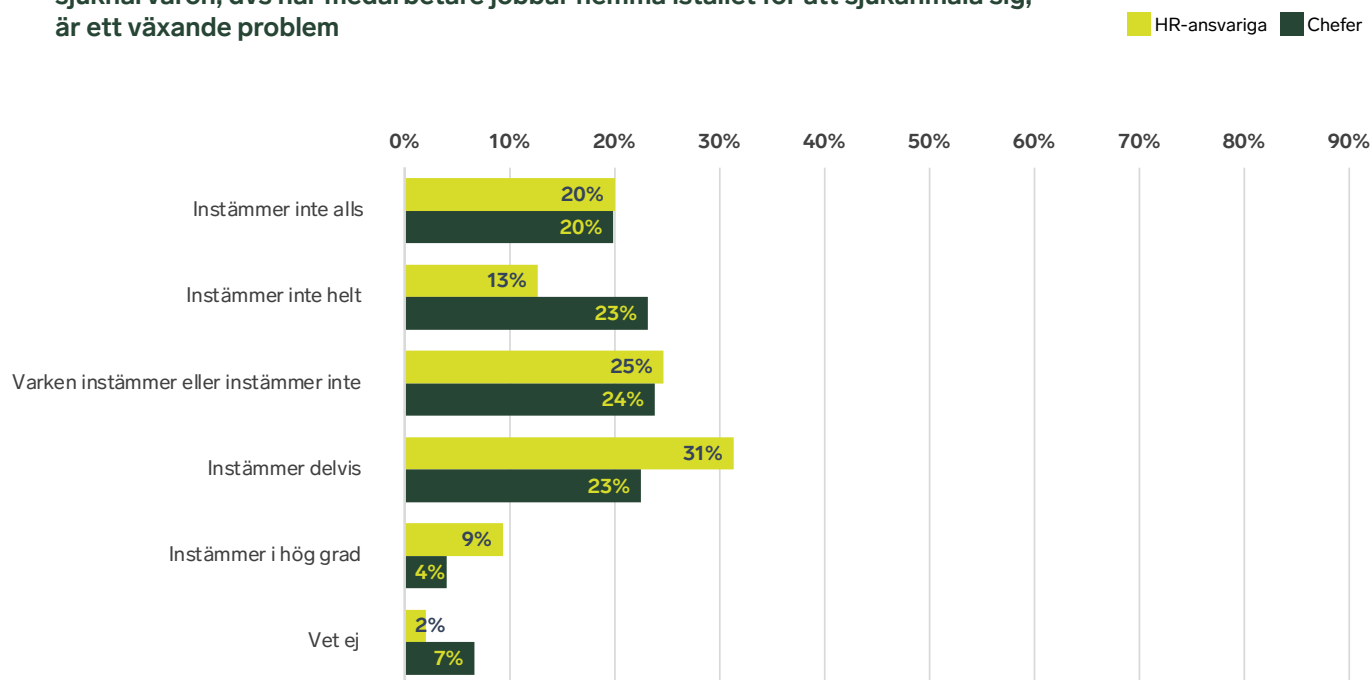
SJUKNÄRVARO – NÄR MEDARBETARE ARBETAR trots att de borde vara sjukskrivna – upplevs av många som ett växande problem. Sjuknärvaro kan fungera som ett tidigt tecken på ohälsa och, om det inte uppmärksammas i tid, öka risken för längre sjukskrivningar. Samtidigt är sjuknärvaro i sig kostsam för organisationen, då både säkerhet, kvalitet och produktivitet ofta påverkas negativt.

I årets undersökning uppger 4 av 10 av HR-ansvariga att de antingen instämmer delvis eller i hög grad att sjuknärvaron är ett växande problem i organisationen. Bland chefer är motsvarande andel lägre – 27 procent av cheferna instämmer delvis eller i hög grad med påståendet. Samtidigt uppger 43 procent av cheferna och 33 procent av HR-ansvariga att de inte håller med om att sjuknärvaron är ett växande problem, vilket visar på en spridd uppfattning i frågan, både mellan chefer och HR-ansvariga och mellan olika organisationer.

Trots dessa skillnader i hur sjuknärvaron uppfattas är arbetet med att minska sjuknärvaro påbörjat i många organisationer. 43 procent av HR och 35 procent av cheferna uppger att deras organisation har infört någon form av åtgärd för att minska sjuknärvaro.

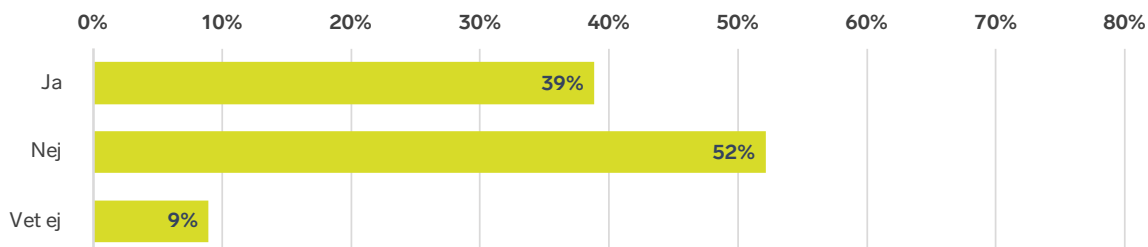
Fritextsvaren visar samtidigt att arbetssätten varierar både i omfattning och systematik. Många beskriver samtal, dialog och uppföljning som centrala inslag, till exempel uppföljningssamtal vid återgång i arbete eller tätare kontakt med närmaste chef. Andra lyfter mer hälsofrämjande insatser, såsom möjlighet till träning på arbetstid, stöd till återhämtning eller förbättrad arbetsmiljö. Flera svar beskriver åtgärder som handlar om bättre uppföljning och analys av orsaker till sjuknärvaro. Samtidigt uppger lite över hälften av alla respondenter att inga åtgärder alls har införts.

I vilken utsträckning instämmer du med följande påstående: Jag upplever att sjuknärvaron, dvs när medarbetare jobbar hemma istället för att sjukanmäla sig, är ett växande problem



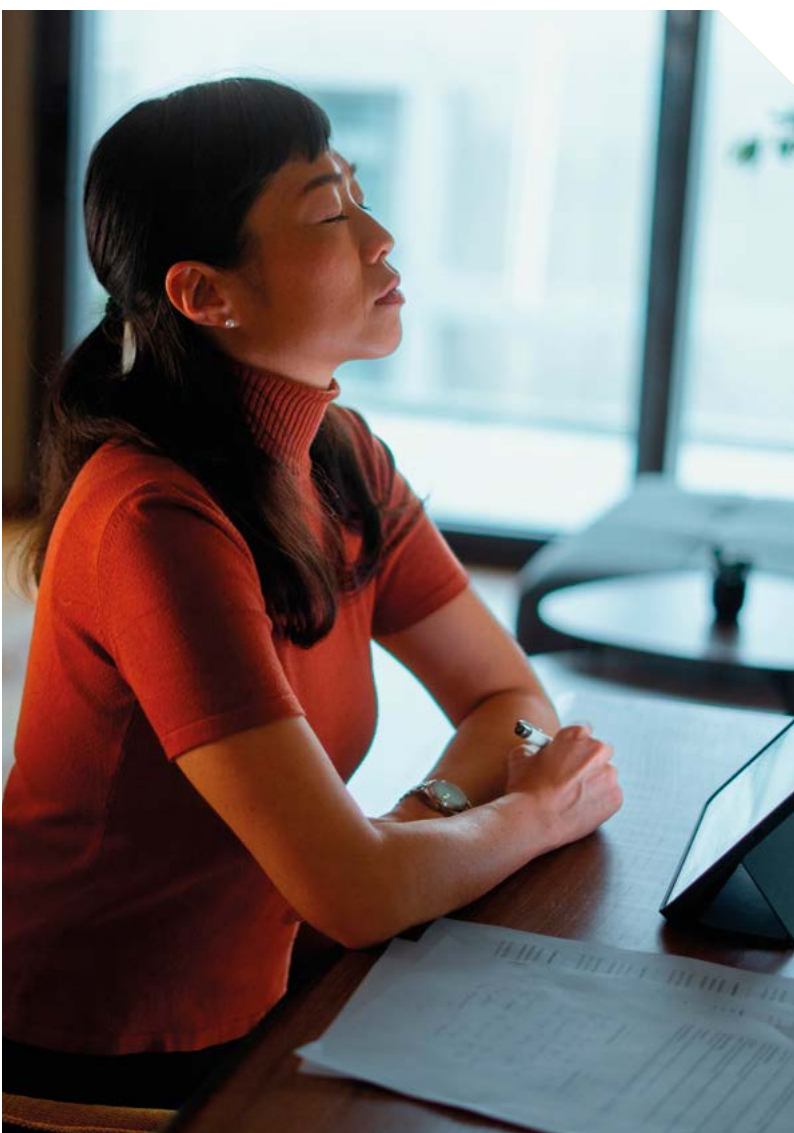
Har ni infört någon åtgärd för att minska sjuknärvaron?

■ Alla



”

**Hälften av alla
organisationer
har infört
någon åtgärd
för att minska
sjukfrånvaron**



Färre än hälften upplever att de har säkra rutiner för hantering av känsliga uppgifter

DIGITALA SYSTEM SPELAR en central roll i hanteringen av sjukfrånvaro, rehabilitering och andra personalrelaterade processer som involverar känsliga personuppgifter.

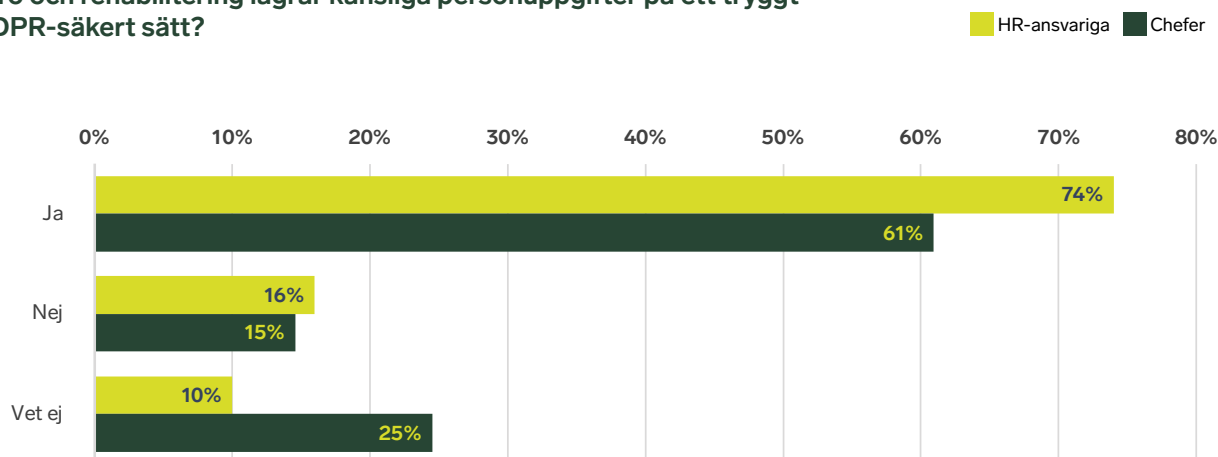
Årets undersökning visar att förtroendet för den tekniska säkerheten generellt är högt. Sammanlagt uppger 67 procent av samtliga respondenter att de har förtroende för att organisationens digitala system lagrar känsliga uppgifter på ett tryggt och GDPR-säkert sätt. Andelen är högre bland HR-ansvariga (74 procent) än bland chefer (61 procent).

Samtidigt är bilden mindre positiv när det gäller hur arbetet faktiskt bedrivs i vardagen. Färre än hälften upplever att organisationen har trygga och tydliga rutiner för hantering av känsliga personuppgifter. 48 procent av HR-ansvariga och 46 procent av cheferna instämmer

i att sådana rutiner finns på plats. Än färre uppger att organisationen har konkreta verktyg eller systemstöd för säker hantering av information som läkarintyg, rehabiliteringsmöten, hälsosamtal eller kontakter med Försäkringskassan. Här svarar endast 34 procent av chefer och 41 procent av HR att de har sådana system.

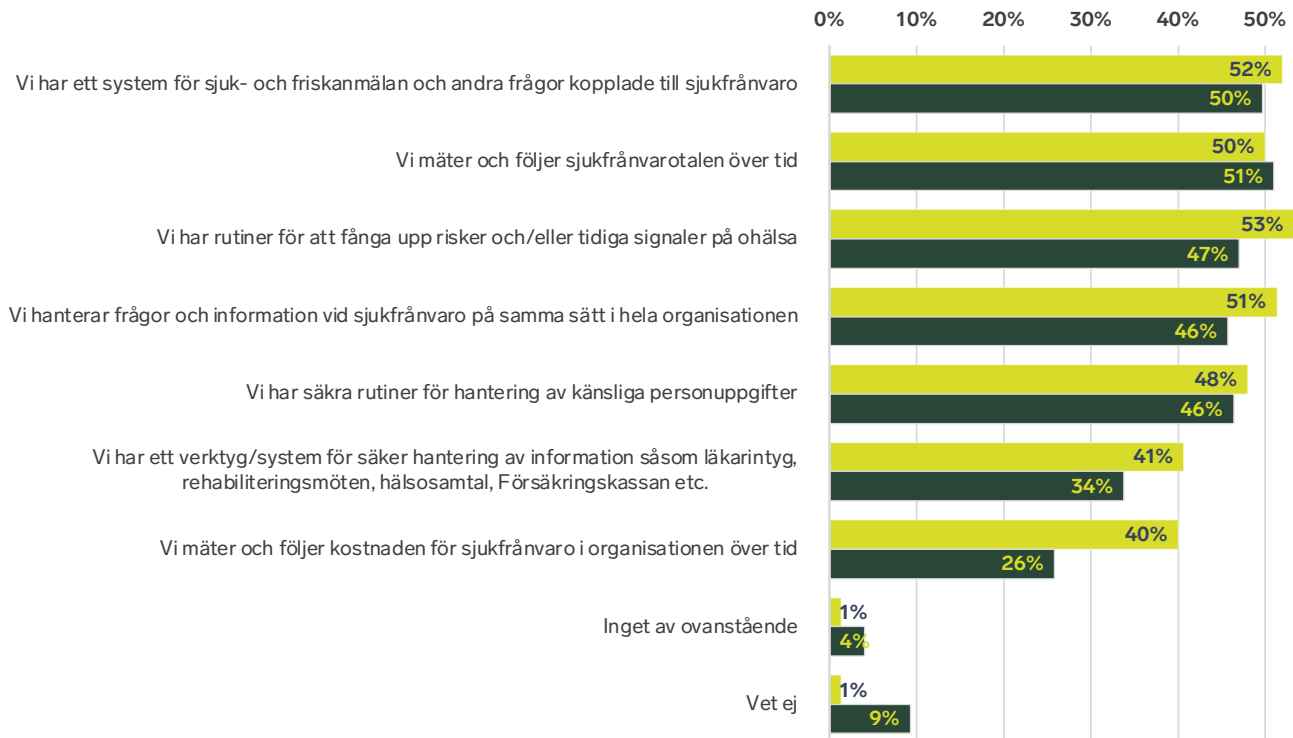
Resultaten visar därmed på ett tydligt glapp mellan tillit till den tekniska lösningen och faktisk efterlevnad i arbetssätten. Även om systemen upplevs som säkra, saknas i många organisationer de strukturer, rutiner och verktyg som krävs för att säkerställa en enhetlig och korrekt hantering av känsliga uppgifter i praktiken. Detta riskerar att skapa osäkerhet i det dagliga arbetet och försvårar möjligheten att arbeta konsekvent och i linje med gällande regelverk.

Har du förtroende till att ert/era digitala system för hantering av sjukfrånvaro och rehabilitering lagrar känsliga personuppgifter på ett tryggt och GDPR-säkert sätt?



Vilka av följande alternativ kopplat till sjukfrånvarohantering stämmer för er organisation idag? Flera svarsalternativ är möjliga

■ HR-ansvariga ■ Chefer



Om MedHelp Care

I SMÅ FÖRETAG MÄRKS det snabbt när någon inte mår bra eller är borta. I stora organisationer är det inte alltid lika självklart. Med många medarbetare och chefer med mycket annat att stå i kan signaler missas, och människor riskerar att bli osedda.

Medhelp Care hjälper större organisationer att se varje individ. Vårt digitala verktyg analyserar sjukfrånvarodata och varnar i tid, innan korta sjukskrivningar blir långa och dyra för företaget och smärtsamma för individen.

- **Linjechefer** får stöd att agera för att hålla medarbetare friska.
- **HR** får hjälp att säkerställa uppföljning.
- **Vd** kan se sjunkande sjuktal.

Allt sker säkert och i linje med GDPR. Det handlar inte om kontroll, utan om att inte missa att uppmärksamma någon eller något som har med sjukfrånvaro och rehabilitering att göra.

Medhelp Care. För att ingen ska bli osedd.

Vill du veta mer om vad som ingår i vår Hälsplattform?
Gå in på medhelp.se och läs mer!





**Se varje
individ och
håll företaget
friskt.**