



# Healthylane

by Certico AB

## GUIDE

## SÅ PÅVERKAS FÖRETAGEN AV SJUKNÄRVARO

Mycket pekar på att sjuknärvaron är ett större problem än sjukfrånvaron. När anställda går till jobbet trots att de inte mår bra, så påverkar det både den egna hälsan och produktiviteten negativt. Trots det är det många företag som missar att ta tag i problemet med sjuknärvaron.

I den här guiden ska vi gå igenom vad sjuknärvaron beror på, hur den påverkar hälsan långsiktigt, hur mycket den kostar arbetsgivarna och vad som går att göra för att motverka sjuknärvaron.

### HUR VANLIG ÄR SJUKNÄRVARON?

Vartannat år gör SCB en **undersökning** åt Arbetsmiljöverket. Där ställs bland annat frågan "Hur många gånger under det senaste året har du arbetat trots att du med tanke på ditt hälsotillstånd egentligen borde ha låtit bli?" I den senaste undersökningen svarade 7 av 10 sysselsatta att de arbetat när de inte borde. Mer än hälften av dem svarade att de haft sjuknärvaro mer än två gånger. Cirka 20 procent svarade att de jobbat sjuka minst 4 gånger per år.



I den brittiska undersökningen **Poor health but not absent: prevalence, predictors, and outcomes of presenteeism** svarade 60 procent att de haft sjuknärvaro under de senaste tre månaderna innan de svarade på undersökningen.

Det här pekar på att sjuknärvaro är någonting mycket vanligt på arbetsplatserna och att mer än hälften av de anställda arbetar trots att de är sjuka.

### VAD BEROR SJUKNÄRVARO PÅ?

Att någon går till jobbet trots sjukdom kan ha flera bakomliggande orsaker. Nivån av sjuknärvaro varierar bland annat utifrån faktorer som typ av yrke och antal år på samma arbetsplats. Mycket tyder på att den egna pressen på att alltid vara närvarande är större än pressen från arbetsgivaren.

Sjuknärvaro är vanligare i så kallade relationsyrken som exempelvis vårdyrken och inom skolan. Där upplever de anställda att deras frånvaro påverkar många andra, till exempel i samband med inställda undervisningar eller vårdinsatser. Yngre, visstidsanställda och de som arbetat länge på samma arbetsplats tillhör också de som oftare går till jobbet trots sjukdom.

När det kommer till anledningarna varför människor jobbar trots att de inte mår bra ser de vanligaste förklaringarna ut så här:

- Ersättningsbarhet. I SCB-undersökningen om sjuknärvaro svarade 44 procent att ingen annan kunde göra jobbet. De som svarade sa att de kände pressen av att deras arbetsuppgifter lades på hög medan de var borta. Inom relationsyrkena var det även många som kände att deras kollegor drabbades och fick en större arbetsbörda.
- Dålig arbetsmiljö. En arbetsmiljö med låg kontroll, hög arbetsbelastning, tidsbrist och motstridiga krav ökar risken för sjuknärvaro.
- Bristande ledarskap. Chefer känner ofta krav på sig både uppifrån och nerifrån. Det gör att de känner sig oömbärliga i sitt arbete och att alla blir lidande om de inte är på plats och gör sitt jobb. Därför är sjuknärvaron hög bland chefer. När medarbetarna ser att chefen arbetar trots sjukdom sätter det normen för hur den egna hälsan prioriteras på arbetsplatsen.
- Ekonomi. Karensavdrag och lägre inkomst på grund av sjuklön gör att många känner att de inte har råd att stanna hemma på grund av sjukdom.



- Prestationsinriktad kultur. En kultur där vår identitet är starkt kopplad till vårt jobb och våra prestationer gör att vi kan känna oss mindre värda om vi inte jobbar och presterar. Den egna hälsan prioriteras lägre än arbetet.
- Dålig sjukdomsinsikt. Det här är framför allt vanligt i samband med psykisk ohälsa. Vanliga tidiga tecken på stressrelaterad ohälsa är mindre ork, både mentalt och fysiskt. Då brukar de drabbade pressa sig själva ännu hårdare istället för att prioritera vila och återhämtning.
- Trivsel. En del väljer att arbeta trots sjukdom för att de trivs på jobbet och med kollegorna och inte vill sitta hemma.

### KONSEKVENSERNA AV SJUKNÄRVARO

När någon går till jobbet trots sjukdom leder det till flera negativa effekter:

- Sämre hälsa
- Ökad risk för misstag och olyckor
- Minskad prestation och lönsamhet

### SJUKNÄRVARONS INVERKAN PÅ HÄLSAN

Att gå till jobbet trots att man inte mår bra har negativa effekter på hälsan på lång sikt. Enligt en **studie** från Högskolan i Gävle ökar risken för att en framtida sjuk och aktivitetsersättning (det som tidigare kallades för sjukpension) redan vid en sjuknärvaro på 2–3 gånger per år. Ju oftare en person är sjuknärvarande desto mer ökar risken.

Studien visar även att de som har en sjuknärvaro löper en större risk för framtida längre sjukfrånvaro. De som arbetar mer än 6 gånger per år trots ohälsa löper en 74 procent högre risk för längre sjukfrånvaro.

Att gå omkring med höga stressnivåer i kroppen under längre tid utan att ge sig själv möjlighet till återhämtning leder till en kronisk lågradig inflammation i kroppen. Ett tillstånd som ökar risken för bland annat hjärt- och kärlsjukdomar, diabetes, cancer och demens.

En brittisk **studie** visade att de som inte sjukskrev sig när de mådde dåligt hade en högre sannolikhet att drabbas av allvarliga hjärtproblem jämfört med de som stannade hemma vid sjukdom.

Sjuknärvaro leder alltså till ökad risk för framtida hälsoproblem och för längre sjukskrivningar.



## SJUKNÄRVARONS INVERKAN PÅ SÄKERHET

Att gå till jobbet med någon form av sjukdom som smittor, till exempel förkylning eller influensa, kan leda till smittspridning bland arbetskamraterna och därmed också en ökad sjuknärvaro och -frånvaro. Inom vårdyrken kan det även innebära en risk för vårdtagarnas hälsa och säkerhet.

Inom vissa yrken kan det innebära en stor risk för andra om någon arbetar trots att den personen är nedsatt både fysiskt och psykiskt på grund av sjukdom, till exempel bland chaufförer och piloter, de som arbetar med tunga maskiner, operatörer av utrustning och säkerhetspersonal. Hos läkare och annan vårdpersonal ökar även risken för felbehandlingar.

## SJUKNÄRVARONS INVERKAN PÅ PRODUKTIVITETEN

För företagen ligger hälsofokus i regel på att försöka få ned sjukfrånvaron och dess kostnader. Nu visar dock allt fler undersökningar och beräkningar att sjuknärvaron är minst lika kostsam. Olika beräkningar i USA pekar på att sjuknärvaron ligger på mellan 20 och 60 procent av de totala kostnaderna för ohälsa. I Storbritannien har organisationen Center for mental Health uppskattat att landets kostnader för sjuknärvaro i samband med psykisk ohälsa till 15,1 miljarder pund. Att jämföra med kostnaden för sjukfrånvaro som ligger på 8,4 miljarder pund.

Den som arbetar trots att den inte mår bra har inte samma prestationsförmåga som i vanliga fall. En sjuk person har inte samma ork och tappar i produktivitet under arbetsdagen. Även de kognitiva förmågorna drabbas. Det

blir svårare att lösa arbetsuppgifter, fokusera, minnas, ta beslut, kommunicera m.m. En **studie** från Linköpings universitet räknade ut vad en långtidssjukskrivning kostade arbetsgivaren räknat på minskad produktivitet före, under och efter sjukskrivningen. Studien visade att de personer som är på väg in i en längre sjukskrivning har en genomsnittlig sjuknärvaro på runt sju veckor innan det slutar i sjukskrivning. Prestationsförmågan under den perioden uppskattades till ungefär hälften av det normala. Den sjukskrivna personen presterar även sämre när den kommer tillbaka till sitt arbete igen efter sjukskrivningen. För de anställda som var med i studien tog det i snitt åtta veckor att komma upp i produktivitet igen. Räknat på enbart minskad produktivitet kostade de långtidssjukskrivna 100 000 kronor per person.

**Forskning** vid Karolinska institutet visar också att prestationsförmågan påverkas av sjuknärvaro. Produktiviteten blir 12 procent sämre när någon jobbar trots att den lider av sömnproblem, och 9 procent sämre vid stress. Räknat på en arbetsplats med 100 anställda där en tredjedel har sömnproblem och stressrelaterad ohälsa, och där den genomsnittliga månadslönen ligger på 34 000 kronor, blir kostnaden för minskad produktivitet nästan 3 miljoner kronor per år.

Problemet med kostnaderna för sjuknärvaro är att de är svåra att se och att mäta jämfört med exempelvis kostnaderna för sjukfrånvaron. Men med siffror som indikerar att sjuknärvaron kan vara uppemot dubbelt så kostsam är det här ett stort och dolt hälsoproblem för arbetsgivarna.



## KAN SJUKNÄRVARO VARA FUNKTIONELL?

Ett resonemang som gör att anställda går och jobbar trots att de inte mår bra är att de känner att de ändå får mer gjort än om de skulle ha stannat hemma. Att arbeta på halvfart är mer produktivt än att inte arbeta alls tycker de. Som vi nyss har gått igenom så visar dock forskningen att sjuknärvaron dels kostar mer än sjukfrånvaron och dels ökar risken för framtida ohälsa, sjukskrivning och förtidspension. Finns det då något sammanhang där sjuknärvaron kan ha en funktion?

Terapeutisk sjuknärvaro kan vara bra för anställda som har varit sjuka en längre tid och som behöver komma tillbaka till sitt arbete stegvis. Exempelvis efter problem med psykisk ohälsa eller ryggproblem där en sjukskrivning kan få negativa effekter om den pågår för länge. Det här kräver dock att sjuknärvaron fokuserar på de hälsofrämjande aspekterna av att vara på jobbet. Kraven på prestation ska ligga lågt medan det sociala stödet ska vara högt.

Så går det att motverka sjuknärvaro  
Sjuknärvaro är dåligt för hälsan på både kort och lång sikt. Den kan leda till allvarliga

hälsoproblem och långa sjukskrivningar. Att arbeta trots sjukdom minskar produktiviteten och för med sig dolda kostnader som är större än de för sjukfrånvaron. Det ökar också risken för misstag, olyckor och smittspridning. Med så här många och allvarliga konsekvenser av sjuknärvaro bör det vara en prioritet för arbetsgivarna att förebygga och motverka den.

Att motverka sjuknärvaro bygger mycket på att arbeta proaktivt med hälsan. Det vill säga att agera innan problemen uppstår. Det här arbetet kan göras på flera olika sätt, både organisatoriska som hälsoinriktade.

- En vanlig orsak till sjuknärvaro är att de anställda känner att ingen annan kan göra jobbet om de blir sjuka. Ha därför rutiner och lösningar för vad som händer när någon blir sjuk, till exempel bemanningslösningar som ser till att det finns ersättare. Eller att fler medarbetare kan utföra de uppgifter den sjuke har.
- Gör sjuknärvaron till en fråga på ledningsnivå. Det gör det lättare att genomföra de förändringar som krävs för att kunna arbeta främjande istället för att hantera problemen först när de uppstår.

- Mät sjuknärvaron. För att kunna förändra någonting behövs det nyckeltal att utgå ifrån. Sjuknärvaron kan mätas till exempel via hälsokartläggningar, enkäter, systemstöd för sjukanmälan etc. Sätt siffror på kopplingen mellan hälsa och produktivitet.
- Sjuknärvaro är mycket en attitydfråga på arbetsplatsen. Skapa en företagskultur och ett samtalsklimat som lyfter fram hälsan och det negativa med sjuknärvaro. Låt cheferna föregå med gott exempel, till exempel genom att ta den egna hälsan på allvar och prioritera återhämtning.
- Låt sjuknärvaron bli en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet, det vill säga arbetet med att löpande granska arbetsmiljön för att upptäcka och åtgärda risker och problem. Utvärdera löpande hur sjuknärvaron ser ut och vilka faktorer som påverkar den.
- Ha alternativ till hel sjukfrånvaro, till exempel att kunna jobba hemifrån för att minska smittspridning och anpassa arbetstider och uppgifter efter hälsoläget.
- Arbeta proaktivt med friskvård, både för fysisk och mental hälsa. Exempelvis uppmuntran och stöd för fysisk aktivitet, aktivitetstävlingar, möjlighet till stöd- och hälsosamtal.
- Ha policys och rutiner kring sjukskrivning som fokuserar på stöd och hjälp istället för att upplevas som kontroll, till exempel att koppla sjukanmälan till ett samtal med kunnig vårdpersonal som kan ge rådgivning och fånga upp signaler på ohälsa. Samarbeta med företagshälsan eller annan professionell hälsoaktör.
- Fånga upp de tidiga signalerna på att någon mår dåligt. Det kan ske via återkommande hälsomätningar som kartlägger hur medarbetarna mår, till exempel via digitala enkäter och temperaturmätningar som mejlas ut.



# Healthylane

by Certico AB

Sofierogatan 3D | 412 51 Göteborg | Drottninggatan 86  
111 36 Stockholm | Phone 0705 69 02 75 | [elisabeth@certico.se](mailto:elisabeth@certico.se)