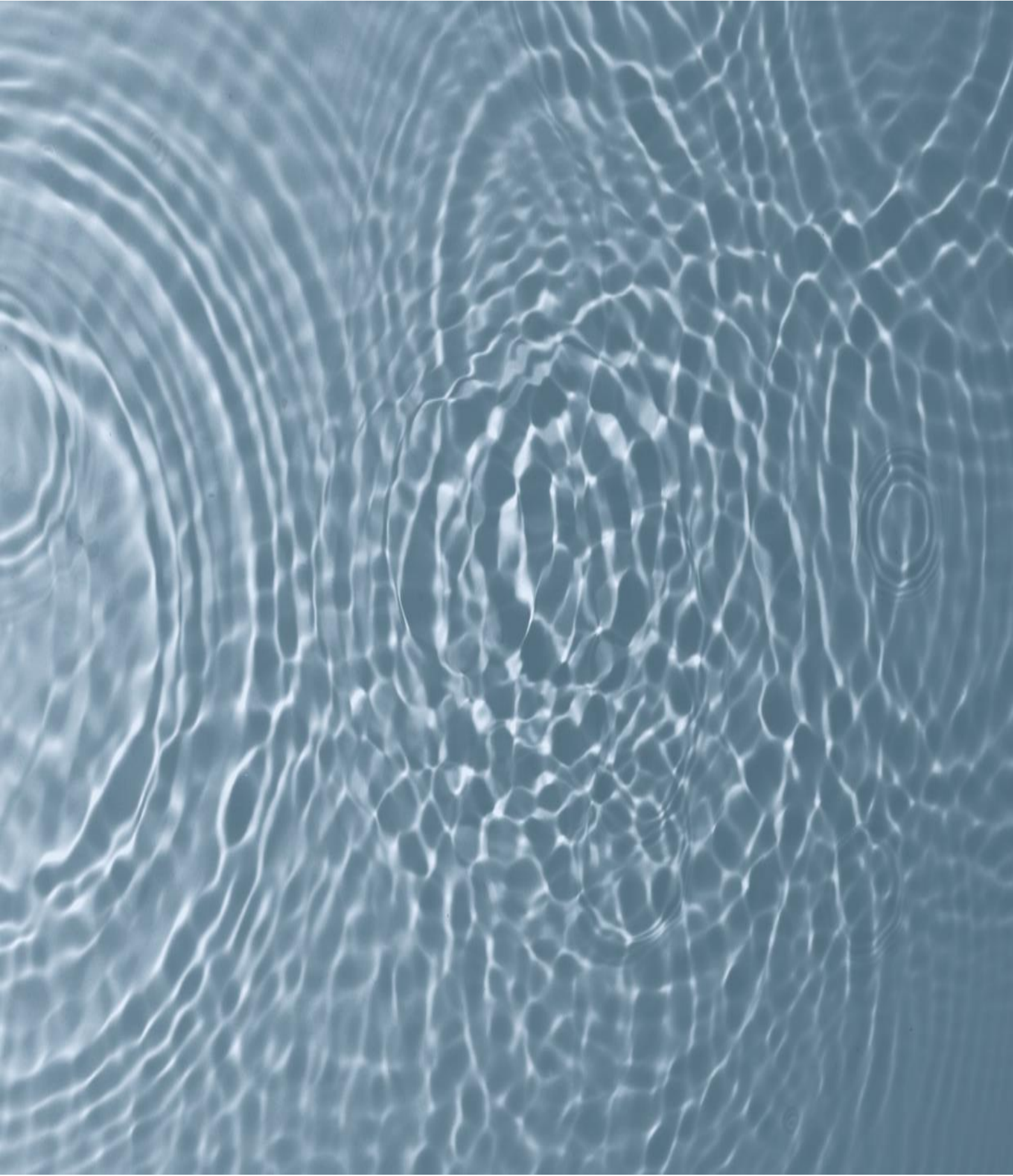


Den ökande sjukfrånvaron

Den ökande sjukfrånvaron

Erfarenheter och åsikter från företagare i Västra Götaland



Förord

Det är i företagen jobben skapas och det är också där som grunden till vår välfärd byggs. Arbetsgivare är och vill vara med och arbeta för att medarbetarna ska trivas och må bra på sina arbetsplatser och också medverka till att anställda på ett snabbt och bra sätt kommer tillbaka till arbetet ifall något trots allt händer. Men idag ser vi att sjukfrånvaron ökar efter en längre period av minskad sjukfrånvaro. Detta trots mer eller mindre oförändrade ohälsotal.

Politiska beslut har stor betydelse för företagens villkor, så även när det gäller arbetet kring sjukfrånvaro. Det kan gälla det proaktiva arbetet med arbetsmiljö, rehabilitering och mycket annat som påverkar både företag och personal. Men det är inte alltid politikerna förstår vilka effekterna kan komma att bli i företagen och bland människorna, vare sig de är anställda eller står till arbetsmarknadens förfogande, på grund av de politiska besluten.

För de privata företagen och arbetsgivarna, de som faktiskt "fixar sysselsättningen", står och faller ofta verksamheten med att personalen trivs, är friska och närvarande på jobbet. Dessutom behöver arbetsgivaren ha medarbetare med kunskaper, förmågor och erfarenheter som på bästa sätt motsvarar verksamhetens behov, allt för att kunna möta kundernas efterfrågan och därmed ge företaget en möjlighet att växa och utvecklas.

När vi gav uppdraget till denna undersökning ville vi veta vad företagen själva tror ligger till grund för sjukfrånvaron och vi ville också veta vad företagen faktiskt redan nu gör för att motverka sjukfrånvaro och ohälsa. Dessutom ville vi få reda på vad företagen tror kan bli konsekvenserna för både företag och medarbetare, nuvarande och presumtiva, genom de förslag på förändringar som politikerna har lagt fram som förslag.

2016-05-23

Elisabeth Sandberg

Regionchef Svenskt Näringsliv

Innehåll

Förord.....	2
Sammanfattning.....	4
1. Sjukfrånvaro.....	6
Sjukfrånvaro – en bakgrund.....	6
Sjukfrånvaro i olika sektorer.....	7
Sjukfrånvaro och folkhälsa.....	7
2. Psykisk ohälsa.....	9
Vad är psykisk ohälsa?	9
Vad görs för att stoppa utvecklingen.....	10
3. Hur ser det ut i Västra Götaland?.....	11
4. Företagens åsikter.....	13
Enkätundersökning.....	14
Röster från företagen.....	18
UBAB.....	18
McDonalds.....	20
5. Slutsatser.....	24
Medfinansiering är en dålig ide.....	25
Kompetensbrist.....	25
Vad kan göras för att förhindra utvecklingen?.....	26

Sammanfattning

Sjukfrånvaron i Sverige är inte direkt relaterad till folkhälsan utan är väldigt känslig för externa förändringar i exempelvis attityd, regelverk och strukturer. Under lång tid minskade sjukfrånvaron i Sverige, men år 2010 vände däremot sjukskrivningarna uppåt i antalet och prognoserna visar att sjukfrånvaron med tiden kommer öka ytterligare¹.

Det är främst den psykiska ohälsan som ökar. Många av de andra vanligt förekommande diagnoserna minskar i antalet. Den psykiska ohälsan är ett stort samhällsproblem och beräknas kosta ungefär 70 miljarder per år i uteblivna arbetsinsatser och vårdkostnader.

I debatten kring sjukfrånvaro känner sig många privata arbetsgivare oskyldigt anklagade för att vara orsaken till att sjukfrånvaron ökar. Trots att statistiken tydligt visar att sjukfrånvaron är som störst inom offentlig verksamhet är det ofta de privata arbetsgivarna som får bära skulden. Socialdepartementet har i samband med detta föreslagit en rad åtgärder för att förhindra utvecklingen, ett av förslagen handlar om att arbetsgivare skall vara med och finansiera långa sjukskrivningar. Förslaget skall ses som ett incitament för arbetsgivare att satsa mer på förebyggande åtgärder.

För att få en uppfattning om hur företagarna i Västra Götaland uppfattar det som händer har Svenskt Näringsliv tillsammans med Sifo skickat ut en enkät till lokala företag. Resultatet visar tydligt att företagen i Västra Götaland inte anser att medfinansiering är rätt väg att gå och menar att detta kommer att påverka rekryteringar av personer med ohälsohistorik. Resultaten visar även att:

- Ett av fem företag i Västra Götaland anser sig ha mycket stora eller ganska stora problem med sjukfrånvaro.

¹ Regeringen 2015

- Nio av tio företagare i Västra Götaland anser att sjukfrånvaron på deras företag inte är arbetsrelaterad.
- Nio av tio företagare i Västra Götaland arbetar aktivt för att skapa en god arbetsmiljö på sina arbetsplatser.
- Åtta av tio företagare i Västra Götaland skulle bli mer försiktiga vid rekrytering av personer med ohälsohistorik om de skulle behöva vara med och finansiera eventuella sjukskrivningar.

1 Sjukfrånvaro - en bakgrund

Från år 2005 sjönk sjukfrånvaron i Sverige kraftigt och år 2010 var sjukfrånvaron på en historiskt låg nivå. I genomsnitt hade svensken då sex utbetalda sjukpenningdagar per år. Men vid år 2010 hände någonting och sjukfrånvaron började öka igen. År 2015 hade man i genomsnitt över tio utbetalda sjukpenningdagar per år. Det här är en oroväckande utveckling. Försäkringskassan och Regeringen har gjort bedömningen att om utvecklingen inte stoppas så kommer Sverige år 2020 ha tretton sjukpenningdagar per år².

Enligt nuvarande regelverk betalar arbetsgivaren sjuklön under de 14 första dagarna då en anställd blir sjuk och inte kan jobba. Efter de första 14 dagarna har passerat och individen i fråga fortfarande är sjuk ansöker denne om sjukpenning från Försäkringskassan. Sjukpenning betalas ut om den anställda inte klarar av att utföra sitt arbete och är borta minst en fjärdedel av sin vanliga arbetstid. Det krävs även att den sjuke går miste om sin normala arbetsinkomst och att individen är försäkrad i Sverige. I dagsläget ligger sjukpenningen på ungefär 80 % av den ordinarie lönen, beloppet får dock inte överskrida 706 kronor per dag. För att sjukpenning ska kunna betalas ut krävs det att det från den 8:e dagen i en sjukperiod finns ett läkarintyg som klart och tydligt beskriver hur individens sjukdom påverkar arbetsförmågan.³

² Regeringen *Åtgärdsprogram för ökad hälsa och minskad sjukfrånvaro 2016*

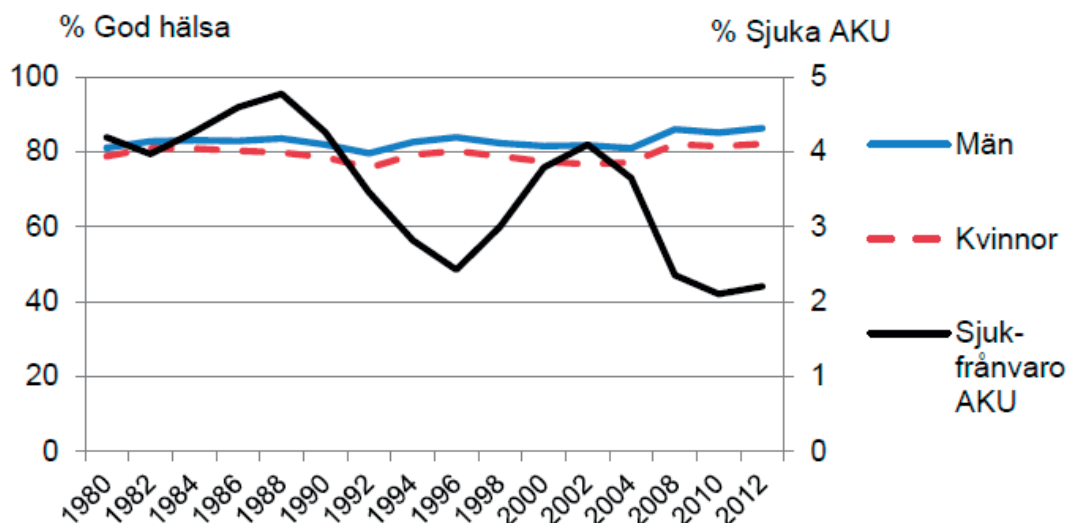
³ Försäkringskassan *Sjukpenning för anställda u.å*

Sjukfrånvaro i olika sektorer

Sjukfrånvaron varierar mellan olika sektorer. Den sektorn där sjukfrånvaron är som högst är inom offentlig verksamhet⁴. Inom den privata sektorn är sjukfrånvaron betydligt lägre. Det är även inom den offentliga sektorn som sjukfrånvaron ökar som mest. Inom den offentliga sektorn är det främst anställda som arbetar inom vård och omsorg som sjukskriver sig⁵.

Sjukfrånvaro och folkhälsa

En vanlig missuppfattning är att det finns en koppling mellan folkhälsan och sjukfrånvaro. Rent logiskt innebär det synsättet att ju friskare vi känner oss, ju färre sjukdagar kommer vi att ta ut. Detta är tyvärr en felaktig uppfattning. I diagrammet nedan visas folkhälsan för män och kvinnor i blå och röd, jämfört med sjukfrånvaron i svart:



Den allmänna folkhälsan är relativt stabil kring 80 procent, men sjukfrånvaron varierar kraftigt över tid. Om det inte är vår hälsa som avgör hur många sjukdagar vi har varje år, vad är det då? Antagligen är det en kombination av

⁴ Statistiska Centralbyrån *Sjukfrånvaro efter sektor och kön 2016*

⁵ Försäkringskassan *Vård och omsorg har flest nya sjukfall i Sverige 2015*

regelverk, attityder, externa faktorer och sjukskrivningsprocesser. Ett tydligt exempel på detta är att sjukfrånvaron tenderar att gå upp då ett land befinner sig i högkonjunktur. Det kan bero på att många då vågar ta extra sjukdagar då de känner sig trygga i sin anställning. På samma sätt tenderar sjukfrånvaron att gå ned då ett land går in i lågkonjunktur⁶.

⁶ Läkare med gränser *Om det höga ohälsotalet bland befolkningen* u.å

2 Psykisk ohälsa

Den typen av diagnos som ökar mest är psykisk ohälsa. Ökningen av psykiska sjukdomar är den främsta anledningen till att sjukfrånvaron över lag ökar⁷. Det är en problematisk utveckling, dels då psykisk ohälsa tenderar att resultera i väldigt långa sjukskrivningar. Det är även svårt att fastslå vart den psykiska ohälsan har uppstått för varje enskild individ, likaså vad uppkomsten faktiskt beror på. Psykisk ohälsa är ett problem som inte bara ökar i Sverige utan i hela världen. Enligt FN:s Världshälsoorganisation WHO så är psykisk ohälsa ett av de största och snabbast växande hoten mot folkhälsan i hela världen⁸.

Det råder olika uppfattningar kring om sjukskrivning verkligen är den bästa lösningen för en människa med till exempel ångest eller depression. Det är inte alltid en person med lättare psykiska åkommor mår bättre av att gå hemma utan skulle istället gynnas av att vara aktiv på arbetsmarknaden. Att gå hemma och inte känna sig behövd kan i värsta fall leda till att man förvärrar eventuell ångest eller depression. Det är dessutom svårt att avgöra på vilket sätt en psykisk åkomma påverkar arbetsförmågan.

Vad är psykisk ohälsa?

Psykisk ohälsa är ett svårdefinierat begrepp då den innefattar flera olika diagnoser. Begreppet förekommer också i många olika sammanhang. Enligt forskningsrådet Forte inkluderar begreppet psykisk ohälsa allt från väldigt allvarliga typer av diagnoser, exempelvis schizofreni, till lättare och mildare typer av diagnoser, exempelvis oro, nedstämdhet, ångest och stress⁹. En problematik kring psykisk ohälsa är att det är svårt att ta reda på vart gränsen går mellan en normal påfrestning och ett allvarigare sjukdomstillstånd. En

⁷ Sunt Arbetsliv *Psykisk ohälsa ökar igen* u.å

⁸ Riksförbundet *Hjärnkoll Psykisk hälsa och ohälsa* u.å

⁹ Forte *Psykisk ohälsa, arbetsliv och sjukfrånvaro* 2015

annan problematik är att det kan vara svårt att hitta grunden till varför en individ mår psykiskt dåligt, likaså vart den psykiska ohälsan har uppstått. Forskning har kunnat konstatera att människor har olika medfödda eller förvärvade förutsättningar att klara psykisk eller fysisk stress. Det är också viktigt att komma ihåg att psykisk ohälsa är relativt vanligt förekommande. Det innebär att en situation som för en viss individ inte bidrar till stress kan för en annan individ leda till stress. Det är inom den offentliga sektorn som sjukskrivningarna på grund av psykisk ohälsa är som högst. I dessa yrken är det vanligare att kvinnor arbetar än män, vilket bidrar till att det är kvinnor som har den högsta sjukfrånvaron¹⁰.

Vad görs för att stoppa utvecklingen?

De flesta är eniga om att utvecklingen är problematiskt och regeringen har varit tydlig med att utvecklingen måste stoppas. Socialdepartementet har presenterat åtgärdsprogram med punkter som ska implementeras för att råda bot på problemet. En stor del av de åtgärder som föreslås är riktade direkt mot arbetsgivare. Bland annat föreslås att arbetsgivare ska få fler ekonomiska incitament för att ta hand om sin personal.

Regeringen har även föreslagit att arbetsgivarna måste vara med och medfinansiera längre sjukskrivningar. Bland annat har man föreslagit att arbetsgivare ska vara med och finansiera sjukskrivningar som är längre än 90 dagar och betala 25 % av sjukpenningen¹¹. Meningen med förslaget är att skapa ett incitament för arbetsgivare att satsa mer på förebyggande vård. Förslaget har mötts av hård kritik från näringslivet och många menar att förslaget inte är effektivt då den högsta andelen sjukskrivningar sker i offentlig verksamhet och inte hos de privata företagen.

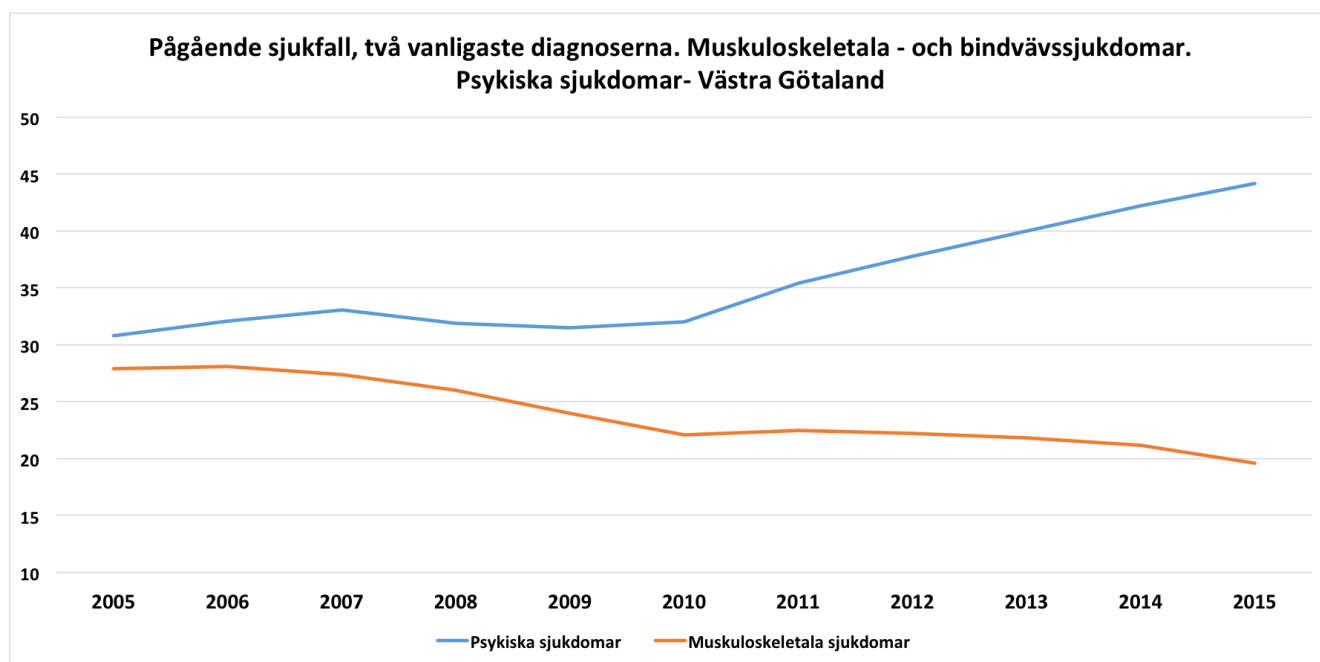
¹⁰ Statistiska Centralbyrån sjukfrånvaro – stora skillnader mellan kvinnor och män 2014

¹¹ Regeringen Åtgärdsprogram för ökad hälsa och minskad sjukfrånvaro 2016

3 Hur ser det ut i Västra Götaland?

Sjukpenningtalet i Västra Götaland låg år 2015 på 9,5 sjukpenningdagar per år vilket är väldigt nära rikssnittet på 10 sjukpenningdagar. Sett till statistiken över vanligaste diagnoserna är det tydligt att det är den psykiska ohälsan som ligger bakom majoriteten av sjukskrivningar. Enligt Försäkringskassan står psykiska diagnoser för 43 % av andelen sjukfall i Västra Götaland¹². Detta är en farlig utveckling och statistiken visar att Västra Götaland är det län i Sverige med högst andel sjukskrivningar med diagnosen psykisk ohälsa.

Tabellen nedan visar hur den psykiska ohälsan har blivit vanligare över tid, jämfört med den näst vanligaste förekommande sjukdomstypen Muskulosketala- och bindvävssjukdomar (problem med ligament, ben och leder).



Källa: Försäkringskassan 2015c

Tabellen visar tydligt att de psykiska sjukdomarna går emot en annars positiv trend där sjukfrånvaron för många andra vanligt förekommande diagnoser minskar.

¹² Försäkringskassan 2015

Västra Götaland har tillsammans med Stockholm högst risk i Sverige för sjukfall. Västra Götaland utmärker sig särskilt bland alla län i Sverige genom att år 2014 ha 7 % högre relevant risk för psykiska diagnoser än övriga Sverige. Försäkringskassan har presenterat ett antal olika förslag för varför utvecklingen har varit så negativ i Västra Götaland. Delvis tror man att det beror på att Västra Götaland har relativt låg tillgång till psykiatrisk vård¹³.

¹³ Försäkringskassan 2014

4 Företagens åsikter

Anställda på ett företag kan anses vara ett företags viktigaste resurs. Om en anställd blir sjuk kan detta få stora konsekvenser för en arbetsgivare. Delvis rör det sig om ekonomiska konsekvenser i form av produktionsbortfall, vikariekostnader och sjuklön de två första veckorna. Dessutom står de flesta arbetsgivarna väldigt nära sin personal och bryr sig om deras hälsa och välmående. Många arbetsgivare går steget längre och erbjuder sina anställda både privata sjukförsäkringar, friskvårdstimmar och friskvårdsbidrag. Många arbetsgivare spenderar mycket tid och pengar på att arbeta förebyggande med arbetsmiljö.

I debatten kring den ökande sjukfrånvaron lyfts ofta arbetsgivare fram som orsaken till den negativa utvecklingen. Det målas upp en bild av arbetsgivare som medvetet sliter ut sin personal. Samtidigt finns det en stor oförståelse hos arbetsgivarna om varför de porträtteras på det här sättet. Många anser till exempel att deras anställdas sjukfrånvaro uppstår utanför arbetsplatsen och att arbetsplatsen blir som en paus från den annars hektiska vardagen. Eftersom det är den psykiska ohälsan som ökar allra mest och leder till flest sjukskrivningar är stress en stor påverkande faktor. Utvecklingen är ett stort samhällsproblem.

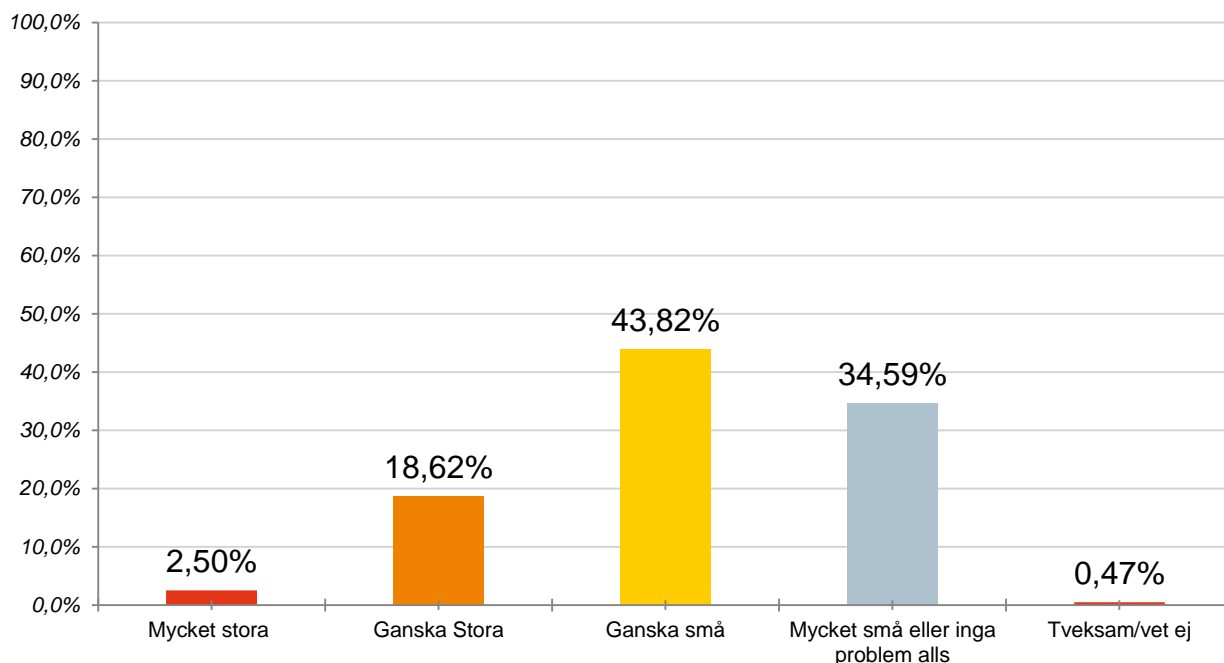
I kommande del kommer en enkätundersökning presenterats som genomförts under våren 2016 i Västra Götaland. I enkätundersökningen har fyra frågor ställts rörande sjukfrånvaro. Enkäten har skickats ut i samarbete med Sifo via e-post och svar har inkommit från 641 företagare i Västra Götaland. Enkäten har skickats till företagare som är medlemmar i Svenskt Näringslivs företagarpånel.

I delen nedan presenteras resultatet av enkätundersökningen.

Enkätundersökning

Diagram 1

Tycker du att ni i ert företag idag har problem med sjukfrånvaro?

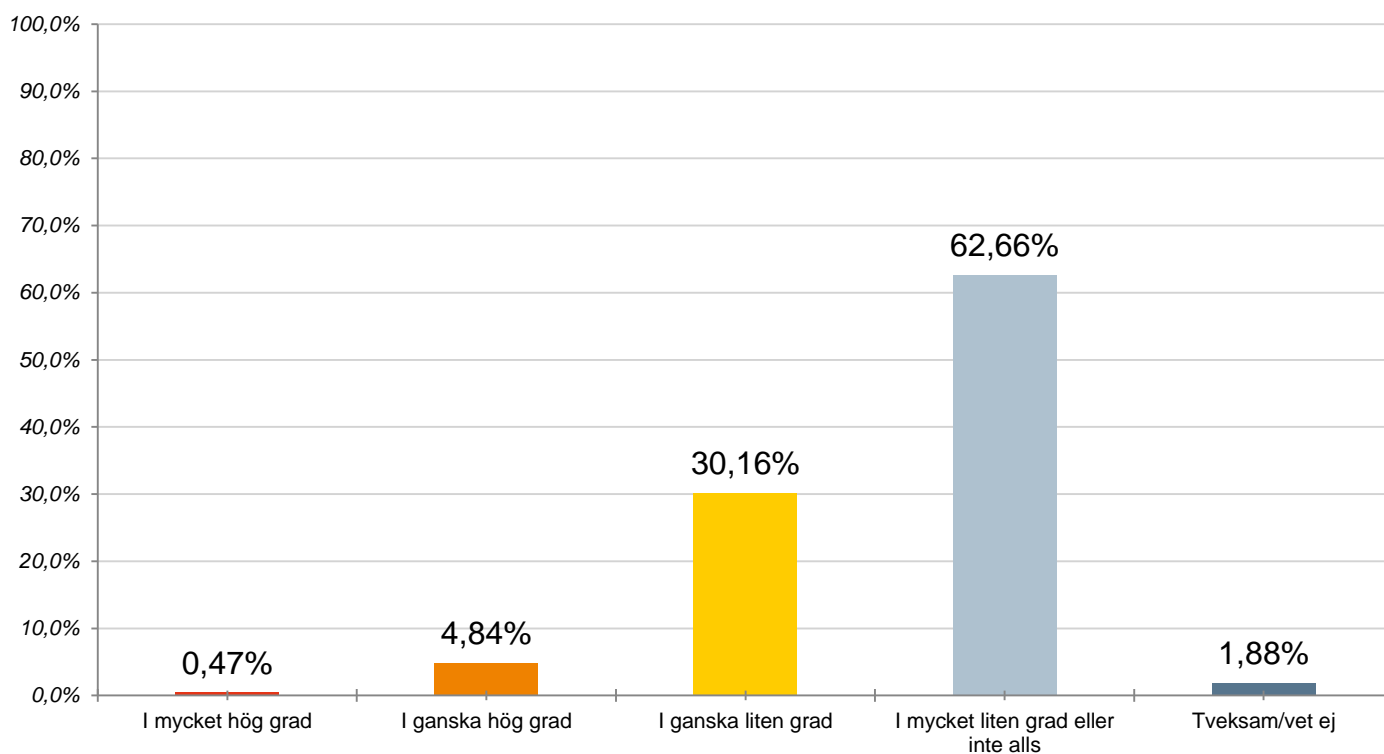


- Ungefär 1 av 5 företag anser sig ha mycket stora eller ganska stora problem med sjukfrånvaro på sitt företag.
- Ungefär 75 % av de arbetsgivarna anser sig ha ganska små eller mycket små problem med sjukfrånvaro på sina företag.

Resultatet visar att merparten av företagen i undersökningen inte har några stora problem med sjukfrånvaron. Ett av fem företag anser sig ha ganska stora eller mycket stora problem, vilken ändå kan ses som allvarligt då sjukfrånvaro är kostsamt för arbetsgivarna. Resultatet speglar däremot det faktum att sjukfrånvaron är som högst inom offentlig verksamhet, det är inte hos de privata arbetsgivarna som problemet är som störst.

Diagram 2

Uppfattar du att de problem ert företag upplever med sjukfrånvaro är arbetsrelaterad?

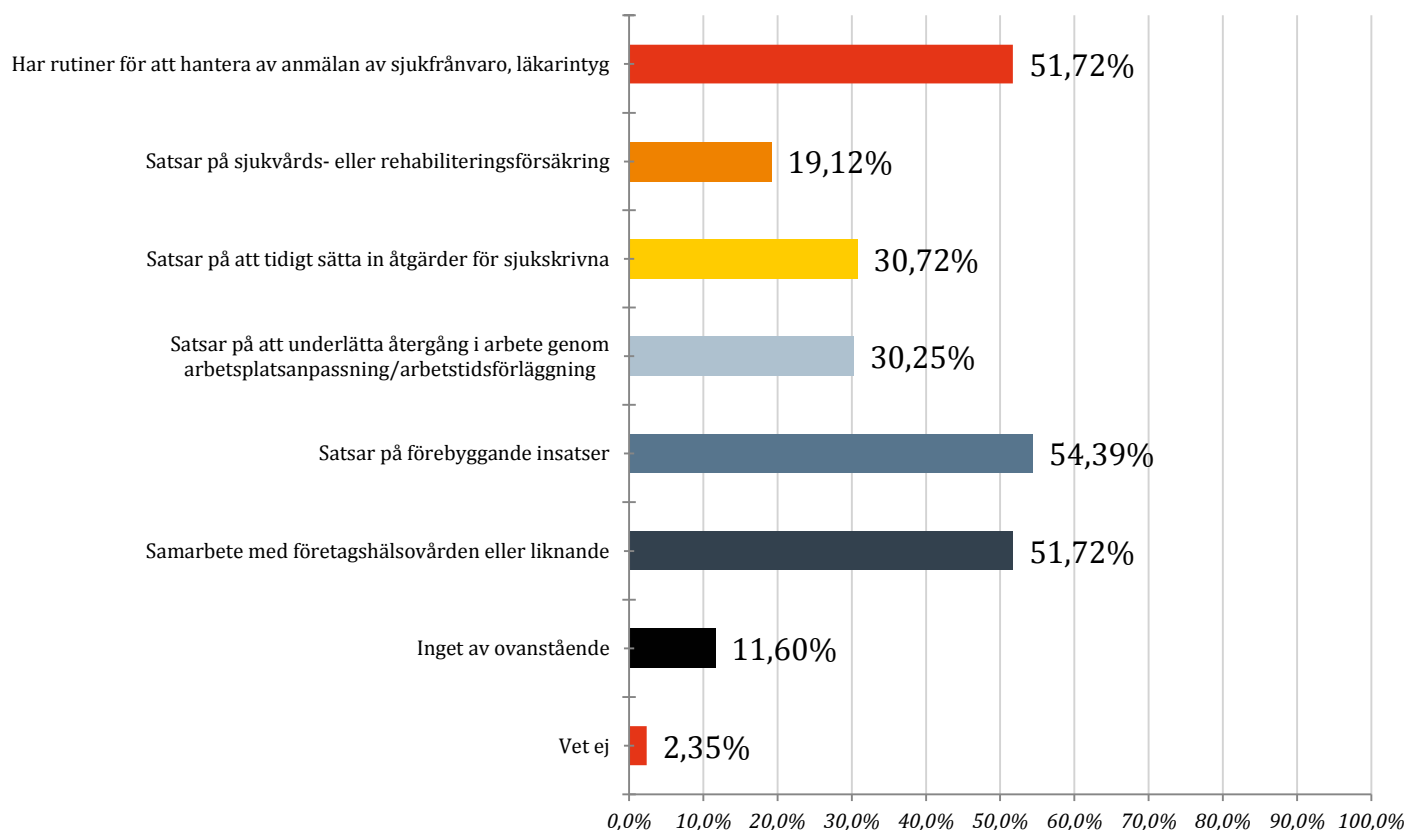


- Ungefär 92 % av de tillfrågade företagen anser att sjukfrånvaron på deras företag inte är arbetsrelaterad.
- Enbart 5 % av de tillfrågade företagen anser att sjukfrånvaron de upplever på sina företag är arbetsrelaterad.

Svaren visar tydligt att arbetsgivare inte förstår varför det riktas så kraftiga insatser mot dem då de inte anser att sjukfrånvaron har uppstått på arbetsplatsen. Med nuvarande regelverk så spelar det i stort sett ingen roll var sjukdomstillståndet uppstår, det är trots allt arbetsgivarens ansvar att ta hand om den sjuke. Det är problematiskt då merparten av arbetsgivarna i Västra Götaland anser att den sjukfrånvaron de har inte är direkt kopplad till arbetet.

Diagram 3

Jobbar ert företag aktivt för god arbetsmiljö och låg sjukfrånvaro genom någon av följande åtgärder?

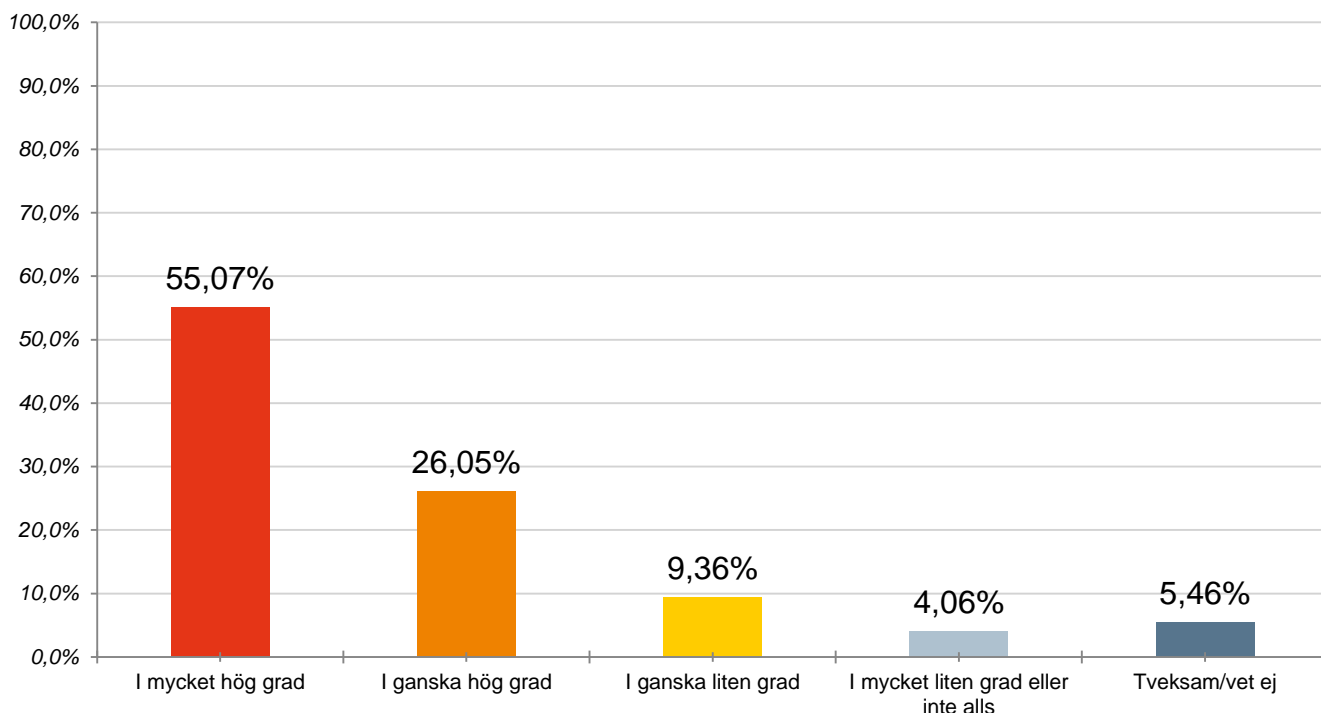


- Svaren visar att 9 av 10 företag jobbar aktivt för god arbetsmiljö genom någon eller flera av de föreslagna.
- Fler än hälften av de tillfrågade företagen har ett pågående samarbete med företagshälsovård eller liknande.

Resultatet visar tydligt att de allra flesta arbetsgivarna, 9 av 10, på något sätt arbetar aktivt för god arbetsmiljö och låg sjukfrånvaro. Det är tydligt att arbetsgivarna som tillfrågats i enkätundersökningen har insett hur viktigt det är att ta hand om sin personal. Det skall även tilläggas att de 11 % som inte har valt någon av de ovanstående kan arbeta för sin personal på andra sätt än de alternativ vi föreslagit.

Diagram 4

Skulle ett utökat kostnadsansvar för sjukskrivningar göra ert företag mer försiktiga vid rekrytering av arbetssökande med ohälsohistorik?



- Ungefär 80 % av arbetsgivarna i Västra Götaland skulle i mycket hög grad eller i ganska hög grad bli mer försiktiga vid rekrytering av personer med ohälsohistorik om ett utökat kostnadsansvar införs.
- Endast c:a 4 % av arbetsgivarna anser att de i ganska liten grad eller i mycket liten grad skulle påverkas av förändringen vid rekryteringar.

Resultatet visar tydligt de negativa sidorna med medfinansieringslösningar. Risken är stor att en sådan ändring skulle göra väldigt många individer svåra att anställa. Dessutom består 99,4% det svenska näringslivet av små företag med 0-49 anställda¹⁴. Om ett mindre företag tvingas betala en stor del vid en långtidssjukskrivning kan konsekvenserna bli förödande.

¹⁴ Ekonomifakta *Företagens storlek*

Röster från företagen

Fredrik Gustavsson, VD på UBAB



Fredrik Gustavsson är VD på UBAB, ett familjeföretag som är en av Sveriges ledande leverantörer av prefabricerade betongelement. När Fredrik klev in i verksamheten på 90-talet arbetade det 5-6 personer på UBAB. Idag arbetar ungefär 270 personer på företaget.

- Vi är en oautomatiserad arbetsplats och vi är beroende av att människor är på plats säger Fredrik.

Arbetet på UBAB är varierande. Det rör sig både om konstruktion, tillverkning och montering av betongelement.

Produktionsanläggning och kontor är beläget i Timmele utanför Ulricehamn

UBAB arbetar aktivt med sin personals hälsa på flera sätt. Bland annat har de stående tider hos både sjukgymnaster och hos naprapater som den anställda kan utnyttja vid behov. Dessutom erbjuder UBAB de sina anställda friskvård. "Den företagshälsovård vi använder oss av arbetar både förebyggande, med uppföljning och hjälper till vid rehab och vid kontakt med försäkringskassan" förklarar Fredrik.

- Vi ser kontinuerligt över vilka alternativ som finns rörande företagshälsovård och håller också en dialog med våra anställda vad de tycker och önskar.

I den politiska debatten kring sjukfrånvaro har det förslagits att arbetsgivare själva ska vara med och finansiera sjukskrivningar som är längre än 90 dagar. Fredrik ställer sig kritisk till förslaget.

- Jag har många bekanta som är småföretagare och som drar sig för att anställa redan idag på grund av att kostnaden för de två första veckorna vid sjukdom. Dessutom anser jag att det redan finns kraftiga incitament för arbetsgivare att ta hand om sin personal. Det både stör arbetsflödet och kostar väldigt mycket pengar när en anställd är borta. Dessutom känner man sin anställda och anser dem vara personliga vänner, då känner man med dem

när de inte mår bra eller har problem. Det är människor som står en nära, så självklart bryr man sig om deras hälsa och välmående.

Fredrik anser att media ibland försöker framställa en missvisande bild av företagare anser även att bilden av en företagare i medier är missvisande.

– Ofta känns det som om media vill lyfta fram någon arbetsgivare som inte betett sig schysst och sedan framställa det som om att alla arbetsgivare är på det sättet. Det ger en felaktig bild av företagare.

Fredrik avslutar med vad han tycker är det viktigaste att tänka på för att hålla ned sjukfrånvaron.

– Det absolut viktigaste man kan göra är att bry sig om sin personal, ens medmänniskor.

Eva Dunér, franchisetagare McDonald's-restaurang i Göteborg



Eva Dunér driver en McDonalds-restaurang i centrala Göteborg och har sammanlagt 125 anställda, varav många ungdomar. Restaurangen har inga större problem med varken sjukskrivningar eller psykisk ohälsa och man jobbar aktivt med arbetsmiljöfrågor. Enligt Eva Dunér är det av stor vikt då medarbetarna gör ett bättre jobb om de trivs och har roligt på arbetsplatsen.

Förslaget om medfinansiering, ett utökat kostnadsansvar för arbetsgivare, är enligt Eva Dunér en dålig idé eftersom det kommer slå hårt mot enskilda personer med historik av ohälsa.

– Det största problemet med förslaget är att det kommer slå ut personer som av någon anledning har haft en sjukdomshistoria. Anledningen är att arbetsgivare kommer vara noggrannare med att kolla upp arbetssökandes hälsohistorik och välja bort de som tidigare har haft frånvaro på grund av sjukdom, säger Eva Dunér.

Det är främst inom kommun och landsting som sjukfrånvaron är högst samt ökar mest. Förslaget om medfinansieringen riktar sig främst till arbetsgivare inom det offentliga, men kommer även gälla för privata arbetsgivare.

– Man borde satsa mer inom den offentliga sektorn. Jag vet inte riktigt vad man ska göra hos oss eftersom vi har så lite problem med sjukskrivningar. Man måste angripa kärnan till problemet, säger Eva Dunér.

På Eva Dunérs McDonalds-restaurang är de noggranna att vid nyanställningar tydligt informera arbetstagaren om arbetsmiljö och företagspolicy. På så sätt kan eventuella sjukfrånvaroproblem förebyggas med hjälp av öppna dialoger. Företaget gör även uppföljningar i form av utvecklingssamtal med varje anställd.

– Vi jobbar med att vår personal ska trivas. Det primära syftet är inte att de ska vara friska utan att de ska gilla jobbet. Vi brukar hålla en tät kontakt med de som är sjuka. Till exempel så ringer vi och frågar hur det är med dem och kanske erbjuder personen i fråga att komma tillbaka på deltid, förklara Eva Dunér.

Hon tror även att en del av den låga sjukfrånvaron på restaurangen är åldersrelaterat då många unga lättare håller sig friska. De eventuella sjukdomar som uppstår är sällan allvarliga eller långvariga, samtidigt som de i majoriteten av gångerna skett utanför arbetsplatsen.

– Jag lider med de som har många sjukskrivningar, det är en väldigt jobbig process både för arbetsgivaren och arbetstagaren. Hos oss upplever jag att sjukdomen oftast uppstår utanför arbetsplatsen, det kan till exempel vara att man har skadat sig under någon sportaktivitet, säger Eva Dunér.

5 Slutsatser

Som rapporten visat är psykisk ohälsa den diagnos som ökar mest i en tid då de flesta andra vanliga diagnoserna minskar i antalet. Den psykiska ohälsan är problematisk, både för individen själv, arbetsgivaren och den som behöver sätta en diagnos. Den är även väldigt kostsam, OECD bedömer att den psykiska ohälsan kostar samhället 70 miljarder kronor per år i förlorade arbetsinsatser och utgifter för vård och omsorg¹⁵. Det finns dock mycket som talar för att det inte är på arbetsplatserna som den psykiska hälsan uppstår. Delvis så ökar den psykiska ohälsan över hela populationen, inte bara i den gruppen av människor som är arbetsför. Den gruppering där den psykiska ohälsan är som vanligast är bland barn och unga¹⁶. Dessutom är utsattheten för psykisk ohälsa ännu högre för de unga som idag står utanför arbetsmarknaden. I en undersökning som genomförts av Linnéuniversitetet vid namn "Från YOLO till oro" har man undersökt vad ungdomar anser stressar ungdomar. På förstaplats i undersökning kom oro kring bostadsbristen. En annan orsak som lyfts i rapporten är oron kring att det skapas en idealbild, bland annat tack vare sociala medier, som de unga känner att de behöver leva upp till. Ungefär 9 av 10 ungdomar kände igen sig i detta¹⁷.

Problemet med psykisk ohälsa är således ett samhällsproblem som beror på en stor andel externa faktorer. De faktorer som lyfts i rapporten "Från YOLO till oro" om ungas oro är definitivt faktorer som är relevanta för vuxna arbetsföra människor. Statistik visar att 81 % av ungdomar i åldrarna 16 till 25 år besöker Facebook dagligen 2014. För vuxna i åldrarna 46 till 75 är siffran 56 %. Det är således inte orimligt att tänka sig att sociala medier är en stor stresspåverkande faktor även för vuxna. I en undersökning av Proviva visades bland annat att sociala medier gör att individer känner sig stressade över sin hälsa. 50 % av de svenskar som använder sociala medier känner sig

¹⁵ DN.se *OECD: Sverige måste förbättra psykvården 2014*

¹⁶ Statistiska Centralbyrån *Värk, allergi och psykisk ohälsa allt vanligare 2006*

¹⁷ Linnéuniversitetet *Från Yolo till oro 2016*

stressade över att deras livsstil inte är tillräckligt hälsosam¹⁸. Då sociala medier är ett relativt nytt fenomen är det många som inte lärt sig hantera mediet på ett hälsosamt sätt ännu.

Medfinansiering är en dålig idé

Enkätundersökningen visar tydligt att en medfinansiering skulle få allvarliga konsekvenser på den svenska arbetsmarknaden. I stort sett samtliga arbetsgivare som tillfrågades ansåg att ohälsohistorik skulle vara intressant vid rekrytering om de hade burit ett tyngre ekonomiskt ansvar vid sjukskrivningarna. Risken att medfinansieringen kommer att skapa ett nytt utanförskap på arbetsmarknaden är tydligt. Det är viktigt att komma ihåg att merparten av alla företag i Sverige, 99,9 %, är små företag med mindre än 250 anställda¹⁹. För dessa företag kan det vara förödande att behöva finansiera en lång sjukskrivning. Ett annat problem som kan uppstå är att arbetsgivarna kommer att behöva bedöma en arbetssökandes levnadsvanor. Exempelvis rökning och övervikt, två faktorer som kan länkas till ett flertal sjukdomar, kommer möjligen att bli mer negativa.

Kompetensbristen

Ytterligare ett starkt incitament för arbetsgivare att aktivt arbeta med personalvård är faktumet att det inom många branscher råder en stor kompetensbrist. Enligt Svenskt Näringsliv misslyckas vart 5:e rekryteringsförsök och många branscher har stora svårigheter att få tag i personer med rätt kompetens. För arbetsgivare innebär detta stora problem med att ersätta sjukskrivna med specialkompetens. Den vetskapen gör att arbetsgivare måste se till att deras arbetsplatser är attraktiva, då det kan vara mycket allvarligt att förlora en viss kompetens.

¹⁸ Proviva *Sociala medier gör att många känner sig stressade över hälsan* 2015

¹⁹ Ekonomifakta *Företagens storlek* u.å

Vad kan göras för att förhindra utvecklingen?

Eftersom det främst är den psykiska ohälsan som är den främsta orsaken till att sjukskrivningarna ökar är det viktigt att fundera kring metoder för att få bukt på den. Den psykiska ohälsan är ett enormt samhällsproblem. Det finns inga enkla lösningar, men att tvinga på arbetsgivare ytterligare ett ekonomiskt ansvar kommer inte leda till någon förändring.

Vi föreslår en mer nyanserad syn på utvecklingen och ser ett stort behov av att informera istället för att skapa ekonomiska incitament. Den psykiska ohälsan är ett relativt nytt problem som nu ökar kraftigt. Många arbetsgivare har ingen tidigare kunskap om hur dessa sjukdomar ska behandlas eller bemötas. Riktade informativa insatser behövs och målet bör vara att sprida kunskap om den psykiska ohälsan, vad psykisk ohälsa är och varför den uppkommer. Man bör även underlätta för arbetsgivare att anlita företagshälsovård och man bör arbeta för ett förbättrat samarbete med Försäkringskassan.

Vem som finansierar en individs sjukfrånvaro spelar ingen roll för den sjukskrivnes hälsa, inte heller kommer det att ha någon påverkan på antalet sjukskrivningar. En arbetsgivare behöver i nuläget inte ytterligare incitament att ta hand om sin personal. Istället bör fokus skiftas och man behöver fundera på metoder att förebygga sjukfrånvaron innan den uppstår istället för att ekonomiskt bestraffa arbetsgivare när den uppstår.