



Hälsobokslutets funktion

En analys av 25 företags sjukfrånvaroredovisning

Maria Jensen

GYMNASTIK- OCH IDROTTSHÖGSKOLAN
Examensarbete 32:2006
Hälsopedagogprogrammet: 2003-2006
Handledare: Björn Sandahl



The function of the health statement
An analysis of the reporting of sickness absence in
25 companies

Maria Jensen

THE SWEDISH SCHOOL OF SPORT AND HEALTH SCIENCES
Graduate essay 32: 2006
Sport science and health science program 2003-2006
Supervisor: Björn Sandahl

Abstract

Aim: The aim of this graduate essay is to study if the health statement has brought any consequences to the sickness absence. Questions: How do the companies report the sickness absence? Do the companies comment on their chosen reporting and if so, how? How has the sickness absence changed since the introduction of obligatory reporting of sickness absence?

Method: To study this, annual reports from 25 private companies have been analysed. The annual reports from 2003 have been compared with the corresponding annual reports of 2004. The companies come from five of the largest line of businesses in the Stockholm region. The companies have 50-249 employees which correspond to medium sized companies in Stockholm. The selection has been done from branches of industry and after that as a random pick in terms of drawing lots. The compilation that has been made is the total change of the sickness absence and the change of sickness absence in respective subgroup. This has been made both in branches of industry and totally. There has also been a compilation of the change of the total long-term sickness absence for all the companies, both in branches of industry and totally.

Results: The sickness absence is reported by all the companies and on average in accordance with the law. Concerning the long-term sickness absence, 7 of the 25 companies probably have reported the total long-term sickness absence as per cent units of the total sickness absence instead of per cent of the total sickness absence. The sickness absence shows a tendency to have decreased or been unchanged in all the reported categories. None of the companies have commented the sickness absence in the annual report besides the comments that describes the numbers. 9 of the 25 companies have chosen not to report anything concerning some of the categories. Two of these companies have chosen to comment this.

Conclusions: The health statement does not seem to have given any larger effects on the sickness absence. Nevertheless it shows no tendency to have increased which will have to be seen as positive. Since none of the companies has commented anything besides what the law says, one can assume that the health statement only has been received as an extra addition in the annual report. Since there is some uncertainty how the reporting should be done, the law should be clarified so that the aim with the health statement is achieved. To sum up, the health statement is a good thought that yet only get the companies aware of their sickness absence situation. For external interests the numbers still do not say much.

Sammanfattning

Syfte: Syftet med den här uppsatsen är att undersöka om införandet av hälsobokslut fått några effekter på sjukfrånvaron. Frågeställningar: Hur redovisas sjukfrånvaron av företagen?

Kommenteras vald redovisning av företagen och i så fall hur? Hur har sjukfrånvaron förändrats sedan införandet av obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro?

Metod: För att undersöka detta har årsredovisningar från 25 privata företag analyserats.

Årsredovisningarna från 2003 har jämförts med motsvarande årsredovisningarna för 2004.

Företagen kommer från fem av de största branscherna i Stockholms län. Företagen har 50-249 anställda vilket motsvarar medelstora företag i Stockholm. Urvalet har gjorts efter näringsgrenar och efter det som ett slumpmässigt urval i form av lottning. De sammanställningar som gjorts är den totala sjukfrånvarons förändring samt förändringen av sjukfrånvaron inom respektive undergrupp. Detta har gjorts både branschvis samt totalt. En sammanställning har även gjorts av den totala långtidssjukfrånvarons förändring för alla företag, både branschvis samt totalt.

Resultat: Sjukfrånvaron redovisas av alla företag och i stort i enlighet med lagen. Beträffande långtidssjukfrånvaron har 7 av 25 företag förmodligen redovisat den totala långtidssjukfrånvaron som procentenheter av den totala sjukfrånvaron i stället för som procent av den totala sjukfrånvaron. Sjukfrånvaron visar en tendens till att sjunkit eller stått stilla i alla de redovisade kategorierna. Inget av företagen har kommenterat sjukfrånvaron i årsredovisningen utöver de kommentarer som beskriver siffrorna. 9 av de 25 företagen har valt att inte redovisa någonting för vissa grupper. Två av dessa företag har valt att kommentera detta.

Slutsats: Hälsobokslutet har än så länge inte gett några större effekter på sjukfrånvaron. Den visar dock ingen tendens till att ha ökat vilket får ses som positivt. Då inget av företagen har kommenterat någonting utöver vad lagen säger antas att hälsobokslutet mottagits endast som ett extra tillägg i årsredovisningen. Då det finns en del osäkerhet kring hur rapporteringen ska gå till borde lagen förtydligas för att uppnå syftet med hälsobokslutet. Sammanfattningsvis kan sägas att hälsobokslutet är en bra tanke som än så länge endast får företagen att bli medvetna om sin sjukfrånvarosituation. För externa intressenter säger inte siffrorna mycket än.

Innehållsförteckning

Abstract	1
Sammanfattning	2
1. Inledning	4
1.1 Introduktion.....	4
1.2 Syfte och frågeställningar	5
1.3 Bakgrund.....	5
1.3.1 Vad menas med hälsobokslut?.....	5
1.3.2 Vad menas med sjukfrånvaro?.....	7
1.3.3 Redovisning av sjukfrånvaro	7
1.4 Tidigare forskning.....	9
1.5 Metod	12
1.5.1 Urval.....	12
1.5.2 Datainsamlingsmetod.....	16
1.5.3 Procedur	17
1.5.4 Databearbetning och tillförlitlighet.....	17
2. Resultat.....	19
2.1 Hur redovisas sjukfrånvaron av företagen?	19
2.2 Kommenteras vald redovisning av företagen och i så fall hur?.....	21
2.2.1 Företagskonsultbranschen.....	22
2.2.2 Byggbranschen.....	22
2.2.3 Hotellbranschen:	22
2.2.4 Restaurangbranschen	22
2.2.5 Underhållningsbranschen.....	23
2.3 Hur har sjukfrånvaron förändrats från införandet av obligatorisk redovisning av sjukfrånvaron?.....	24
2.3.1 Företagskonsultbranschen.....	24
2.3.2 Byggbranschen.....	25
2.3.3 Hotellbranschen:	26
2.3.4 Restaurangbranschen	27
2.3.5 Underhållningsbranschen.....	28
2.3.6 Samtliga branscher	29
3. Sammanfattande diskussion.....	30
3.1 Har införandet av hälsobokslut fått några effekter på sjukfrånvaron?.....	30
3.2 Hur redovisas sjukfrånvaron av företagen?	30
3.3 Kommenteras vald redovisning av företagen och i så fall hur?.....	31
3.4 Hur har sjukfrånvaron förändrats sedan införandet av obligatorisk redovisning av sjukfrånvaron?.....	32
3.5 Kritik	32
3.6 Slutsats	33
3.7 Fortsatt forskning	33
4. Käll- och litteraturförteckning	34
4.1 Tryckta källor.....	34
4.1.1 Böcker	34
4.1.2 Rapporter och artiklar	34
4.1.3 Uppsatser.....	35
4.2 Elektroniska källor:	35
4.3 Årsredovisningar för 2003 och 2004	37

Bilaga 1 Käll- och litteratursökning

1. Inledning

1.1 Introduktion

I regeringens budgetproposition för 2002 kunde man läsa att drygt 100 000 personer varit sjukskrivna under en längre tid än ett år. De beräknade utgifterna för sjukpenning, till följd av de ökade sjukskrivningarna, förväntades uppgå till närmare 50 miljarder kronor för år 2002. Som en följd av detta presenterades ett 11-punktsprogram med åtgärder för att komma till rätta med den ökande ohälsan i arbetslivet.¹

Ett av de elva målen var att få till stånd en redovisning av sjukfrånvaron. Det resulterade i att det sedan den 1 juli 2003 är obligatoriskt för företag, både offentliga och privata, att redovisa sjukfrånvaron i årsredovisningen.² Denna redovisning refererar regeringen till som hälsobokslut.^{3 4} Med detta hälsobokslut hoppas man att företagen ska motiveras till att arbeta mer aktivt för att minska sjukfrånvaron. Som det står i propositionen 2002/03:6: ”*Syftet med en sådan redovisning är att öka medvetenheten om sjukfrånvarons fördelning på olika verksamheter. Ökade kunskaper på området kan påverka arbetsgivare att vidta åtgärder för att minska sjukfrånvaron.*”⁵

I propositionen nämns även att en av tankarna bakom förslaget om obligatorisk redovisning av sjukfrånvaron var att uppgifterna skulle gå att jämföra över tid samt mellan olika branscher och arbetsgivare.⁶ Det var även denna proposition som antogs i december 2002, vilket i sin tur ledde till att den nya lagen trädde i kraft den 1 juli 2003.

Eftersom att man med lagen vill öka medvetenheten om sjukfrånvaron för att på så sätt minska den fokuserar den här uppsatsen framförallt på att ta reda på om lagen om den obligatoriska redovisningen av sjukfrånvaron har lett till att sjukfrånvaron minskat. Uppsatsen belyser även hur redovisningen har skett samt hur den kommenterats för att på så sätt skapa en bild av hur företagen hanterat den nya lagen.

¹ Regeringens proposition 2001/02:01, *Budgetpropositionen för 2002*, finansdepartementet, 6 sep. 2001 s. 33-34 <<http://www.regeringen.se/content/1/c4/31/36/87b11bc5.pdf>> (060321)

² Regeringens proposition 2002/03:6, *Obligatorisk redovisning av sjukfrånvaron*. finansdepartementet, 3 okt. 2002 s. 1 <<http://www.regeringen.se/content/1/c4/31/34/3cc03768.pdf>> (060321)

³ Ibid., s. 14

⁴ Näringsdepartementet, Regeringskansliet, ”*Regeringens åtgärder för ökad hälsa i arbetslivet*” okt. 2004 s. 13 <<http://www.regeringen.se/content/1/c6/03/33/91/54eb2978.pdf>> (060321)

⁵ Regeringens proposition 2002/03:6, *Obligatorisk redovisning av sjukfrånvaron*. s. 1

⁶ Ibid., s. 23.

1.2 Syfte och frågeställningar

Syftet med den här uppsatsen är att undersöka om införandet av hälsobokslut fått några effekter på sjukfrånvaron.

Frågeställningar centrala för att besvara detta syfte är:

- Hur redovisas sjukfrånvaron av företagen?
- Kommenteras vald redovisning av företagen och i så fall hur?
- Hur har sjukfrånvaron förändrats sedan införandet av obligatorisk redovisning av sjukfrånvaron?

1.3 Bakgrund

1.3.1 Vad menas med hälsobokslut?

Begreppet hälsobokslut har i dag ingen enhetligt definition. Enligt Ulf Johansson, professor i företagsekonomi vid Uppsala Universitet och Mälardalens högskola samt Stefan Cederqvist, Institutet för personal- och företagsutveckling, förekommer ordet troligtvis för första gången i Regeringens 11-punktsprogram för ökad hälsa i arbetslivet.⁷ Detta program nämns för första gången i regeringens budgetproposition för 2002. I budgetpropositionen kan man läsa att ”*ett hälsobokslut är en redovisning av de anställdas hälsoläge*”.⁸ Som nämnts tidigare var det bland annat detta program som föregick propositionen 2002/03:6. Som det framgår av programmet är inte syftet med hälsobokslutet att *endast* redovisa sjukfrånvaron. Johansson och Cederqvist skriver vidare: ”*Regeringen tänker sig en redovisningsskyldighet av ett fåtal indikatorer som sammantagna kan ge en bild av hälsoläget inom organisationen. Avsikten är att detta ska vara ett första steg mot en mer utvecklad personalekonomisk redovisning. Av detta kan man dra slutsatsen att regeringen tänker sig någon form av koppling till verksamhetens ekonomi*”

Thomas Englund, arbetsrättsexpert vid bokförlaget Tholin & Larsson, skriver att hälsobokslutet, i form av en personalekonomisk redovisning, har diskuterats mellan regeringen och

⁷ Ulf Johansson & Stefan Cederqvist, *Hälsobokslut, Försöksprojekt i sju svenska kommuner, Slutrapport* (Mälardalens högskola och Institutet för personal & företagsutveckling, 2005), s. 29

⁸ Regeringens proposition 2001/02:01, *Budgetpropositionen för 2002.*, s. 34

arbetsmarknaden. De kom fram till att det skulle ta mycket lång tid att ta fram ett regelverk för ett sådant hälsobokslut. Detta har därför skjutits på framtiden.⁹

Sammanfattningsvis kan man säga att avsikten med hälsobokslutet är en skyldighet att upprätta en mer utvecklad personalekonomisk redovisning, men att den skyldigheten än så länge endast består i att redovisa sjukfrånvaron.

Begreppet hälsobokslut används dock inte endast för att beskriva den obligatoriska redovisningen av sjukfrånvaron. Det finns ett flertal aktörer som använt begreppet innan lagen infördes. I dessa fall beskrivs hälsobokslutet också som en personalekonomisk redovisning. Skillnaden är att de är till för att företagen ska få ett grepp om, och hantera, personalens hälsa frivilligt.

En aktör är Paula Liukkonen. Hon är ekonomie doktor och docent i företagsekonomi vid Stockholms Universitet. Hon har skrivit flera böcker på området hälsobokslut och i en av dem ger hon förslag på variabler som kan finnas i ett sådant. I hennes fall är de följande: hälsa och arbetsmiljö, personal, kompetens, tidredovisning, sjukfrånvaro samt personalomsättning. Hon menar att det viktigaste i arbetet med hälsobokslutet är att öka förståelsen för hur hälsa bibehålls, påverkas och ibland försvinner i arbetet. Hon nämner att det behövs tydlig och enkel information om arbetsmiljö- och hälsoproblemen för att kunna se orsakerna och göra någonting åt dem.¹⁰

Ett annat exempel är Niclas Cronsell, Jörgen Engvall och Per Karlsson vilka har sin bakgrund inom hälsopedagogik och ekonomi samt är verksamma i Accedo Hälsoutveckling. De vill kombinera den nya lagen om obligatorisk redovisning av sjukfrånvaron med, vad de kallar: "Ett offensivt hälsobokslut." Vad som skiljer det från vad de anser att lagen menar med hälsobokslut, är att det ska vara ett utvecklingsverktyg i stället för att endast vara en redovisning. Arbetet med hälsobokslutet ska fokusera på att visa hur frisknärvaron ser ut samt hur frisk organisationen är. Detta ska in sin tur leda till en mer attraktiv arbetsplats.¹¹

Begreppet hälsobokslut används alltså på olika sätt men med det gemensamt att det syftar till att öka hälsan på arbetsplatserna. Det finns olika förslag på hur en mer utvecklad personalekonomisk redovisning kan tänkas se ut men det finns alltså ingen enhetlig definition. I den här uppsatsen

⁹ Thomas Englund, *Sjukfrånvaron i årsredovisningen: Alla arbetsgivare omfattas, Reglerna, Undantagen, Praktiska exempel*, (Göteborg: Tholin & Larsson 2003), s. 10.

¹⁰ Paula Liukkonen, *Hälsobokslut – förslag till mätning, analys och diskussionsfrågor* (Norsborg: Oskar media, 2002), s. 8-10.

¹¹ Niclas Cronsell, Jörgen Engvall, Per Karlsson, *Hälsoarbete och hälsobokslut – en handbok för arbetsgivare*, 1 uppl. (Björn Lundén Information AB, 2003), s. 109

används begreppet hälsobokslut i fortsättningen för att beskriva den obligatoriska redovisningen av sjukfrånvaron och endast det.

1.3.2 Vad menas med sjukfrånvaro?

Vid hälsobokslut definieras sjukfrånvaro på två sätt. Det ena är den tid en anställd varit frånvarande på grund av sjukdom och saknar rätt till ersättning enligt reglerna om karensdag.¹² Karensdag kallas första frånvarodagen i ett sjukfall och för karensdagen utgår ingen sjuklön. Sjuklön kallas den lön som betalas ut av arbetsgivaren till den anställde och ska kompensera för det inkomstbortfall som blir följderna av frånvaro på grund av sjukdom.¹³ Sjuklöneperioden var 21 dagar under perioden 1 juli, 2003 till och med 31 december, 2004.¹⁴ Från och med att den särskilda sjukförsäkringsavgiften¹⁵ infördes den 1 januari 2005 så är sjuklöneperioden 14 dagar.¹⁶

Den andra är sjukfrånvaro då en anställd har rätt till sjuklön från arbetsgivaren. Till denna räknas också den sjukfrånvaro då den anställde har rätt till ersättning från försäkringskassan i form av sjukpenning, tidsbegränsad sjukersättning, rehabiliteringsersättning eller aktivitetsersättning.¹⁷ Sjukpenning betalas ut vid sjukdom som minskat arbetsförmågan med minst en fjärdedel.¹⁸

För långtidssjukfrånvaron har gränsen satts vid fler än 60 dagar. Detta är den sjukfrånvaro som har ökat mest.¹⁹

Det finns även andra former av sjukfrånvaro. Exempel på det är dold sjukfrånvaro och sjuknärvaro. Med dold sjukfrånvaro menas sådan som ersatts av semester, kompensationsledighet eller annan ledighet som döljer sjukfrånvaron. Sjuknärvaro innebär följaktligen att man arbetar trots att man är sjuk.²⁰ Dessa former av sjukfrånvaro är således sådana som inte syns i hälsobokslutet.

1.3.3 Redovisning av sjukfrånvaro

För att hälsobokslutet ska leda till ökad medvetenhet om sjukfrånvaron för företaget krävs att uppgifterna går att jämföra mellan olika branscher och arbetsgivare. För att det ska vara möjligt

¹² Englund, s. 16.

¹³ Anette Broberg, *Sjuklön – Praktisk handbok för arbetsgivare*, 3. uppl. (Näsviken: Björn Lundén Information AB, 2005). s. 24.

¹⁴ *Ibid.*, s. 17.

¹⁵ Från och med den 1 januari 2005 har arbetsgivaren ett medfinansieringsansvar på 15 % av sjukpenningkostnaden för sina anställda. Arbetsgivarens medfinansiering ska gälla så länge hel sjukpenning betalas ut till arbetstagaren.

¹⁶ Broberg, s. 17.

¹⁷ Englund, s. 16

¹⁸ Försäkringskassan, Försäkringsdivisionen, Enheten för statistik Statistikrapport- försäkringsstatistik sjuklöneperioden 2002-2002

¹⁹ Englund, s. 17

²⁰ Liukkonen, s. 37.

krävs att redovisningen ser likadan ut i årsredovisningarna. Detta kräver en noggrann beskrivning av hur redovisningen ska genomföras.²¹ Alla privata arbetsgivare samt statliga och kommunala verksamheter och landsting ska redovisa sjukfrånvaron. Det är endast företag i Sverige som ska redovisas och de behöver således bara redovisa sjukfrånvaron för sina anställda i Sverige. Endast företag med i genomsnitt fler än tio anställda omfattas av redovisningen. Genomsnittet ska göras av antalet anställda de två senaste räkenskapsåren²². Antalet anställda ska räknas om efter närvarotiden. Det vill säga att antalet anställda beräknas efter antalet heltidsanställda företaget har totalt sett. I koncernredovisningen²³ behöver ingen redovisning av sjukfrånvaron ske.²⁴

De uppgifter som ska redovisas i hälsobokslutet är följande:

1. Sjukfrånvaron i förhållande till den totala ordinarie arbetstiden
2. Den andel av sjukfrånvaron som avser långtidssjukfrånvaro (>60 dagar)
3. Uppgifterna fördelat på kvinnor och män
4. Uppgifterna fördelat på olika åldersgrupper. Åldersgrupperna är följande:
 - 29 år eller yngre
 - 30-49 år
 - 50 år eller äldre

Punkterna 3 och 4 behöver endast redovisas om gruppen överstiger tio individer. Uppgifter som kan peka ut en enskild individ behöver inte redovisas.²⁵ Uppgifterna ska redovisas i förhållande till den totala arbetstiden i respektive grupp.²⁶

²¹ Regeringens proposition 2002/03:6, *Obligatorisk redovisning av sjukfrånvaron*. s. 23 (060401)

²² Med ett normalt räkenskapsår menas att det omfattar tolv månader samt har kalenderåret som räkenskapsår. Det tillämpas endast av en viss sorts företag. Andra företag använder ett annat räkenskapsår än kalenderåret vilket då kallas för ett brutet räkenskapsår. Ett brutet räkenskapsår ska omfatta tiden den 1 maj till den 30 april, den 1 juli till den 30 juni eller den 1 september till den 31 augusti. Om det finns synnerliga skäl eller att det finns ett allmänt ekonomiskt intresse så kan skatteverket tillåta att en annan period än dessa tre utgör räkenskapsåret. Bokföringslagen (1999:1078) 3 Kap Räkenskapsår Justitiedepartementet L1, utfärdat 1999-12-02 SFS nr: 1999:1078

²³ Koncern är en benämning på ett antal företag som samarbetar under ledning av ett av dem, moderbolaget. En koncernredovisning är ett sammandrag av de i en koncern ingående företagens resultat- och balansräkningar. (NE)

²⁴ Englund, s. 13-14.

²⁵ Ibid., s.15

²⁶ Ibid., s. 22

I propositionen står att:

*”De utredningar som har studerat utvecklingen av sjukfrånvaron har funnit väsentliga skillnader i sjukfrånvarons omfattning hos kvinnor respektive män samt hos personer i olika åldersgrupper. Genom att precisera sjukfrånvaron efter ålder och kön hos respektive arbetsgivare kan man få en bredare och mer nyanserad bild av sjukfrånvaron. På detta sätt blir redovisningen ett mer verksamt medel för att minska sjukfrånvaron.”*²⁷

Syftet med uppdelningen i kvinnor och män menar man är att ställa kvinnors respektive mäns sjukfrånvaro i relation till respektive köns sammanlagda årsarbetstid. Vidare säger man att detta ska underlätta jämförelser av sjukfrånvaron hos kvinnor respektive män. Företagen ska alltså inte lämna uppgifter om kvinnors respektive mäns andel av den totala sjukfrånvaron. Det samma gäller för ålderskategorierna.²⁸

För att fastställa om ett sjukfall pågått i minst 60 kalenderdagar ska sjukdagar medräknas som infaller före det att lagen trädde i kraft. Med ordinarie arbetstid menas den arbetstid som avtalats mellan den anställde och arbetsgivaren.²⁹ I den ordinarie arbetstiden ingår även semesterledighet samt kompensationsledighet.³⁰

I propositionen står dock att frågor om hur sjukfrånvaron ska beräknas mer exakt bör lämnas till praxisutveckling och prövas inom ramen för vad som är god redovisningssed. Detsamma gäller beräkningar av långtidssjukfrånvaron.³¹

1.4 Tidigare forskning

I dag forskas det mycket kring sjukfrånvaro. Ett exempel är en beskrivning av vilka konsekvenser sjukskrivningen har för individen. Den visar på att det finns ett samband mellan sjukskrivningens längd och liten kontakt med arbetsmarknaden, ekonomisk kris, samt problem med sociala relationer.³²

²⁷ Regeringens proposition 2002/03:6, *Obligatorisk redovisning av sjukfrånvaron* s. 24

²⁸ *Ibid.*, s. 25

²⁹ Englund, s. 19

³⁰ *Ibid.*, s. 20

³¹ Regeringens proposition 2002/03:6, *Obligatorisk redovisning av sjukfrånvaron* s. 23, 26.

³² Mona Backhans, Peeter Fredlund & Christina Lindholm. ”Sociala och ekonomiska konsekvenser av sjukskrivning”, i *Den höga sjukfrånvaron – problem och lösningar*, red. Staffan Marklund, Mats Bjurvald, Christer Hogstedt, Edward Palmer & Töres Theorell (Stockholm: Förlagstjänst, Arbetlivsinstitutet, 2005), s. 262

Ett annat forskningsområde rör sambandet mellan företagens ekonomi och hälsofrämjande insatser.³³ En litteraturgenomgång som genomförts visar att hälsopromotionsprogram har ett positivt samband med minskad sjukfrånvaro och minskade sjukvårdskostnader. Det finns även en del bevis som tyder på att fitnessprogram kan leda till minskad sjukfrånvaron, men det är oklart om det även leder till minskade sjukvårdskostnader.³⁴ Något som är problematiskt i samband med utvärderingar av hälsobefrämjande program är att utvärderingen ofta sker i slutet av en intervention. Det finns således inga data att jämföra mot före förändringen. Det är även problematiskt med insamlingen av data då den ofta måste ske från olika håll. Det finns också en svårighet att bevisa orsakssambandet mellan investering och effekt.³⁵

Tidigare nämndes Paula Liukkonen som tagit fram ett mer ingående hälsobokslut. Hennes förslag på hur ett hälsobokslut kan se ut har utvärderats av Therése Sandberg på uppdrag av SUCCESS AB vid Stockholms Universitet. Syftet med utvärderingen är dels att vara ett led i regeringens mål att halvera sjukfrånvaron fram till 2008, dels att undersöka hur ett arbete med hälsobokslut kan fungera på ett bra sätt. 50 hälsobokslut, som upprättats i samarbete med Liukkonen, har utvärderats och resultatet visar att hälsobokslutet fungerar väl. Verktyg saknas dock för att påvisa den ekonomiska vinsten i att genomföra de förebyggande åtgärderna. Gällande genomförandet har man kommit fram till att ledningen på strategisk nivå bör utbildas i hälsobokslutsarbetet för att arbetet ska få den status det kräver.³⁶

Den statistik som finns i dag över sjukfrånvaron är varierande. Statistiska centralbyrån (SCB) har sammanställt en översikt över data och, vad de kallar ”produkter”, som tas fram inom sjukskrivning och ohälsa. Denna översikt är tänkt att ge vägledning inom statistiken om sjukskrivning och ohälsa för att kunna tolka den korrekt och därmed dra riktiga slutsatser.³⁷ I översikten presenteras tolv olika produkter som SCB tagit fram. Av dessa visar ingen ensamt statistik över den samlade sjukfrånvaron. Med den samlade sjukfrånvaron menas här: sjuklöneperioden samt sjukpenning, tidsbegränsad sjukersättning, rehabiliteringsersättning och/eller aktivitetsersättning. Däremot kan dessa uppgifter tas fram genom att olika produkter kompletterar varandra. Sju av produkternas information kommer från enkäter eller intervjuer. En av dessa kombineras med ett befintligt

³³ Johansson, s. 41

³⁴ Steven G. Aldana, “Financial Impact of Health Promotion Programs: A Comprehensive Review of the Literature”, *American Journal of Health Promotion*, vol. 15 nr 5 (2001), s. 317.

³⁵ Johansson; se Kenneth R Pelletier, “A Review and Analysis of the Health and Cost-Effective Outcome Studies of Comprehensive Health Promotion and Disease Prevention Programmes at the Worksite”, *American Journal of Health Promotion*, vol. 8, nr 1 (1993)

³⁶ Therése Sandberg, *Utvärdering av 50 Hälsobokslut*, (SUCCESS AB och Stockholms Universitet, aug. 2005). s.

³⁷ SCB Samlad statistik från SCB avseende ohälsa. 2004:01 (Örebro, SCB-tryck, 2004) s. 5
<http://www.scb.se/Grupp/Sjukfranvaro/_Dokument/Ohalsostatistik_scb.pdf> (060401)

register. De övriga utgår från befintliga register eller kombinerar redan gjorda sammanställningar.

38

Folksam har gjort en sammanställning över sjukfrånvaron kallat "Folksams hälsoindex". Där har de betygsatt 235 börsbolag inom den privata sektorn. Betygsättningen är gjord utifrån uppgifter rörande sjukfrånvaron i bolagens årsredovisningar för 2004. Av dessa redovisade 207 bolag fullständiga uppgifter. För dessa var den genomsnittliga totala sjukfrånvaron 5,2 % av de anställdas sammanlagda ordinarie arbetstid. Av den totala sjukfrånvaron utgjorde 57,5 % långtidssjukfrånvaro. För kvinnor var den genomsnittliga sjukfrånvaron 6,9 %. Siffrorna har viktats efter antal anställda i respektive företag.³⁹ I denna sammanställning har man kommit fram till att en stor del av företagen utnyttjar vad Folksam kallar ett "kryphål" i lagen. Eftersom att företag som har färre än tio anställda inte behöver redovisa sjukfrånvaron hänvisar flera företag till att de är färre än tio i moderbolaget. Det finns även företag som endast redovisar sjukfrånvaron för moderbolaget, eftersom att uppgifter inte behöver omfatta hela koncernen. Detta blir något missvisande eftersom att många företag har betydligt fler anställda i hela koncernen än i moderbolaget.⁴⁰

Det har skrivits en del uppsatser som behandlar den nya lagen om hälsobokslutet. En av dessa behandlar huruvida privata och offentliga företag upplever någon nytta med den nya lagen och om den i så fall överstiger de eventuella merkostnaderna som lagen innebär. Tre privata och tre offentliga organisationer har undersökts kvalitativt. Av detta framkom att de offentliga företagen upplever en nytta med hälsobokslutet medan de privata inte upplever någon särskild nytta med det. Inget av företagen har dock några större merkostnader för att upprätta hälsobokslutet.⁴¹

En annan uppsats har undersökt om uppgifterna är jämförbara. Fem företag och fem kommuner har undersökts med hjälp av intervjuer. I uppsatsen kommer man fram till att uppgifterna är jämförbara om likvärdiga verksamheter jämförs. I detta fall rör det sig då om kommunerna och företagen var för sig. Författarna efterlyser enhetliga krav på redovisningen för att garantera att uppgifterna är

³⁸ Ibid., s. 8-10

³⁹ Folksams hälsoindex 2005 – Privat sektor, Börsföretagen, oktober 2005. s. 3
<http://www.folksam.se/resurser/pdf/Halsoindex2005_privat_sektor.pdf> (060401)

⁴⁰ Ibid., s. 6

⁴¹ Anette Dremo, Sofie Kristensson & Ebba von Stockenström, *Obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro - upplevd nytta och merkostnader*, Magisteruppsats 10 p vid Ekonomihögskolan, Lunds Universitet, (Lund: Lunds Universitet, 2005), s 44 ff
http://www.fek.lu.se/supp/supp_download.asp?EB_iid={CBFFB5F5-EF15-462A-9358-8AD845DBD559}&id=1788&filename=FEK-00011892.pdf (2006-05-10)

likvärdiga och då kan jämföras. Samtidigt ifrågasätter man behovet av jämförbarheten, något som även deras respondenter gjort.⁴²

Dessa studier och sammanställningar tar upp intressanta aspekter av sjukfrånvaron och hälsobokslutet. Mycket av resultaten av lagens införande kommer dock att kunna utläsas först efter en längre tid. Det är dock intressant att titta på om det har skett några förändringar redan de första åren. Det skulle i så fall kunna antyda att det är ett steg i rätt riktning. Eftersom att en del av hur redovisningen ska genomföras lagts över på praxisutveckling är det även intressant att titta på hur företagen redovisat sjukfrånvaron i ett tidigt skede.

1.5 Metod

1.5.1 Urval

De företag som legat i fokus för den här studien är privata företag från fem av de största branscherna i stockholmsregionen. Endast privata företag valdes i en strävan efter att studera företag med förhållandevis lika förutsättningar. Ur respektive bransch har fem företag studerats. För att hitta de fem största branscherna söktes på Stockholm kommuns hemsida. Där hänvisades till en hemsida för företagare: Stockholm business region, Stockholms officiella företagsguide.^{43 44} Där finns de största branscherna inom stockholmsregionen definierade. Dessa är: företagskonsulter och handel, företagstjänster, bygg-, hotell-, restaurang- och underhållning samt tillverkningsindustrin.⁴⁵ För den här studien har företag från branscherna företagskonsulter och handel, bygg-, hotell-, restaurang- och underhållning studerats. Anledningen till att gruppen företagstjänster inte analyserats är att det var svårt att hitta den tydliga skillnaden i bransch på företagskonsulter och handel samt företagstjänster. Dessutom upplevdes det som att fem företag från fem olika branscher var ett tillräckligt hanterbart antal företag att analysera.

Nästa steg var att ta fram vilka företag som skulle vara föremål för denna studie. För detta har en tjänst från företaget Affärsdata kallad Företagsfakta använts. Företagsfakta är en databas med fakta

⁴² Inger Andreasson, Erik Carlström % Johan Jacobson, *Obligatorisk redovisning av sjukfrånvaron - är informationen jämförbar?*, Examensarbete i företagsekonomi, Handelshögskolan vid Göteborgs universitet, (Göteborg: Handelshögskolan vid Göteborgs universitet, 2004), s 39

<http://www.handels.gu.se/epc/archive/00003702/01/03-04-73D.pdf> (2006-05-10)

⁴³ Stockholm business region, <www.stockholmbusinessregion.se>,

<http://www.stockholmbusinessregion.se/templates/indexpage___17203.aspx> (2006-05-16).

⁴⁴ Stockholm Stad <infostab@stadshuset.stockholm.se> För företagare, <www.stockholm.se> (2006-05-16).

⁴⁵ Stockholm business region, <www.stockholmbusinessregion.se>, Stockholmsfakta, Företags & branschstruktur, http://www.stockholmbusinessregion.se/templates/page___12284.aspx (060401)

om samtliga aktiebolag, handelsbolag, kommanditbolag och ekonomiska föreningar i Sverige.⁴⁶ I Företagsfakta söktes på företag med 50-249 anställda vilket enligt stockholmbusinessregion är medelstora företag. Dessa företag står för 24 % av det totala antalet anställda inom den privata sektorn. Företag med fler än 250 anställda står även de för 24 % av det totala antalet anställda inom den privata sektorn. Företag med 10-49 anställda motsvarar 29 % av det totala antalet anställda inom den privata sektorn.⁴⁷ Att medelstora företag valdes, trots att företag med 10-49 anställda berör fler, beror på att minimera risken för att företagen skulle ha haft färre anställda än 10 år 2003-2005. De hade i så fall inte kunnat vara med i studien.

På Företagsfakta söktes på alla bolagsformer inom Stockholms län och som ort valdes Stockholm. Om detta område stämmer överens geografiskt med stockholmbusinessregions indelning av branscherna är oklart, med detta har förutsatts.

Vid varje sökning på Företagsfakta har ett urval från SNI-koder använts för respektive bransch. SNI betyder Svensk Näringsgrensindelning. SNI är först och främst en indelning av de olika aktiviteter som företag och arbetsställen bedriver. Ett företag eller arbetsställe kan bedriva flera aktiviteter och således ha flera SNI-koder.⁴⁸

För branschen företagskonsulter och handel har ordet ”organisation” sökts på. Anledningen till det var att Stockholmbusinessregion ringdes upp angående indelningen av branschen företagskonsulter. De nämnde då ordet ”organisation” som lämpligt sökord. Det resulterade i SNI-kod 74140 vilket är ”konsultverksamhet avseende företagsorganisationer, information mm” då denna upplevdes som mest passande.⁴⁹ Sökningen på denna kod resulterade i 35 träffar.

För byggbranschen valdes SNI-kod 45211 ”byggande av hus”. Byggande av hus är den största storleksklassen på byggföretag i Sverige, baserat på antal anställda i byggbranschen.⁵⁰ Sökningen på denna kod ledde till 8 träffar.

⁴⁶ Affärsdata <www.ad.se> Företag, <<http://www.affarsdata.se/nyaaffarsdata/index.php?serv=foretagsfakta>> (060401)

⁴⁷ Stockholm business region.

⁴⁸ Statistiska centralbyrån <www.scb.se> Sök, Branschindelning / SNI2002 / SNI92, 2005-02-14 <http://www.scb.se/templates/Listning2____35024.asp> (2006-04-01).

⁴⁹ Ibid., söksystem för branschindelning, organisation,

<<http://www.foretagsregistret.scb.se/sni/whsnifritext.asp?sniord0=organisation&sniord1=&sniord2=&sort=bokstav&fritext=organisation&sok=S%F6k>> (2006-05-16).

⁵⁰ Statistiska centralbyrån <www.scb.se> SCB: s Företagsregister, SCB. Antal arbetsställen 2004 - fördelat på näringsgren (SNI 2002) och storleksklass, 2005-01-24 <http://www.scb.se/templates/Standard____37434.asp#45> (2006-04-01).

För hotellbranschen valdes SNI-koderna 55101 ”med restaurangverksamhet” samt 55103 ”med eller utan restaurang”. Det sistnämnda valdes för att få med alla hotell. SNI-koden 55101 ”med restaurangverksamhet” är den största storleksklassen inom hotell- och restaurangverksamhet i Sverige.⁵¹ (enbart restaurangverksamhet borträknad). Sökningen på dessa koder genererade 21 träffar.

På Stockholmbusinessregion är restaurangbranschen en egen bransch medan det på SCB är sammanslaget med hotellbranschen och kallas hotell- och restaurangverksamhet.⁵² Att stockholmbusinessregion har delat upp det kan bero på att restaurangbranschen är cirka tolv gånger större än nästa undergruppering (SNI-kod) inom hotell- och restaurangverksamhet.⁵³ Stockholm har dessutom det största antalet företag inom branschen hotell- och restaurangverksamhet i Sverige.⁵⁴ Av den anledningen kan det vara intressant att separera de två från varandra och kalla dem för olika branscher. För restaurangbranschen användes SNI-kod 55300 ”restaurangverksamhet” vilket ledde till 18 träffar.

För underhållningsbranschen valdes SNI-kod 92, ”rekreation, kultur och sport” vilket ledde till 13 träffar.

Urvalet av företag för den här studien kan sägas vara ett obundet slumpmässigt urval. Vid denna form av urval används slumpvalsgeneratorer eller slumpvalstabeller.⁵⁵ I det här fallet har slumpen avgjorts med hjälp av lotter. Vid varje lista inom respektive bransch drogs lott om vilka fem företag som skulle analyseras. Det fanns lika många lotter som det fanns företag på listan och sedan drogs en lott. Vid exempelvis underhållningsbranschen fanns 13 företag. 13 lotter gjordes och drogs. Lott nummer 6 drogs först vilket resulterade i att företag nummer 6 på listan blev det första att analyseras. Varje företag fick till slut en siffra från 1-13. Företag 1-5 på denna lista analyserades. Om ett företag inte kunde analyseras valdes företag med nummer 6 och så vidare.

1.5.1.1 Bortfall

Analysen görs på årsredovisningar från första året det blev obligatorisk att redovisa sjukfrånvaron till i dag samt på företag med 50-249 anställda. Sökningen efter företag med 50-249 anställda

⁵¹ SCB. Branscher enligt SNI 2002 gällande år 2005 s.14

<http://www.scb.se/Grupp/Foretagsregistret/_Dokument/BranscherSNI2002.pdf> (060401)

⁵² Ibid.

⁵³ Ibid.

⁵⁴ SCBs Företagsregister, SCB. Geografisk indelning - Antal arbetsställen 2004 fördelat på län, bransch och storleksklass, 2005-01-19 <http://www.scb.se/templates/Standard___36878.asp> (060401)

⁵⁵ Staffan Stukát, *Att skriva examensarbete inom utbildningsvetenskap* (Lund: Studentlitteratur, 2005), s.

skedde i början på 2006. Det betyder dock inte att företagen hade 50-249 anställda det år det blev obligatoriskt att redovisa sjukfrånvaron. Detta har lett till ett visst bortfall. Då det endast är företag med fler än tio anställda som berörs av den obligatoriska redovisningen av sjukfrånvaron har det också lett till bortfall.

Inom hotellbranschen kunde det andra företaget på slumpvalslistan inte analyseras. År 2003 hade man endast tre anställda i moderbolaget. Däremot hade företaget 48 anställda i hela koncernen.⁵⁶ Företaget redovisade 0 % sjukfrånvaro i alla kategorier i årsredovisningen för 2003.⁵⁷ I årsredovisningen för 2004 står att det under år 2003 endast fanns tre anställda i bolaget och att det därför inte lämnas någon upplysning om sjukfrånvaron för denna period.⁵⁸ Av detta dras slutsatsen att man anammat regeln om att företaget inte behöver redovisa sjukfrånvaron om antalet anställda i moderbolaget understiger tio. År 2004 hade man 56 anställda då man också redovisade sjukfrånvaron.⁵⁹ Detta resulterade i att det inte fanns två år att jämföra.

Inom restaurangbranschen kunde det femte företaget på listan inte analyseras. Orsaken till det var att företaget är nytt och uppgifter endast finns från år 2004.⁶⁰

Inom konsultverksamhetsbranschen kunde det första företaget på listan inte analyseras. Företaget redovisade 0 anställda 2003.⁶¹ 2004 redovisade man 102 anställda.⁶² Det finns alltså inte två år att jämföra.

Resultatet av lottningen efter bortfallet blev följande:

Företagskonsultbranschen:

Framfab Sverige AB

Booz Allen Hamilton AB

OK Marknadsservice AB

ORGUT Consulting Aktiebolag

Carpark AB

⁵⁶ Årsredovisning för 2003, Profilhotels AB Org.nr 556569-1812 s. 12

⁵⁷ Ibid. s. 13

⁵⁸ Årsredovisning för 2004, Profilhotels AB Org.nr 556569-1812 s. 9

⁵⁹ Ibid. s. 8

⁶⁰ Årsredovisning för 2004, Nordic Service Partners AB Org.nr 556653-9457

⁶¹ Årsredovisning för 2003, Visma Services Sverige AB Org.nr 556250-3580 s. 7

⁶² Ibid., s. 10

Byggbranschen:

Q-gruppen AB

Byggnadsfirma Olov Lindgren AB

BOL Entreprenad AB

LjungbergGruppen AB

Arcona AB

Hotellbranschen:

AB Strand Hotel

Clarion Hotel Stockholm AB

Svenska Turistföreningen STF AB

Långholmen Hotell & Restaurang AB

Arlandia Hotel AB

Restaurangbranschen:

Vasakronan Service Partner AB

Eriks Restaurang Saltsjön AB

Högskolerestauranger AB

Tornado AB

Sturehof AB

Underhållningsbranschen:

PAN Vision Publishing AB

TV 4 Interaktiv AB

Kanal 5 AB

SBS Radio AB

Sandrew Metronome Distribution Sverige AB

1.5.2 Datainsamlingsmetod

För att ta reda på hur sjukfrånvaron förändrats sedan införandet av hälsobokslut har redovisningen av sjukfrånvaron i årsredovisningarna från 2003 jämförts med motsvarande årsredovisningar för 2004. För 2005 hade inga helårssiffror inkommit vid tidpunkten för analysen. De kommentarer som getts till sjukfrånvaroredovisningen har också studerats.

1.5.3 Procedur

Företagens årsredovisningar har hämtats från Bolagsverket⁶³ och deras betaltjänst Näringslivsregistret.⁶⁴ Bolagsverket registrerar nya företag och sköter registerändringar för befintliga företag. De tar även emot årsredovisningar och registrerar företagsinteckningar. De registrerade företagsuppgifterna finns tillgängliga via Näringslivsregistret.⁶⁵

Via Näringslivsregistret söktes på företagens organisationsnummer för att få fram årsredovisningarna. Varje årsredovisning tittades igenom via dator. Detta för att se om sjukfrånvaron eller hälsobokslutet kommenterats på något annat ställe i årsredovisningen än där själva redovisningen hittas. Några sådana kommentarer hittades inte i något av fallen. De sidor där redovisningen av sjukfrånvaron fanns skrevs ut. Dessa har sedan sammanställts i diagram för att beskriva förändringen av sjukfrånvaron i siffror. Dessutom har sammanställningar gjorts över hur företagen redovisat sjukfrånvaron samt hur de kommenterat detta. Dessa sammanställningar har gjorts i textform.

1.5.4 Databearbetning och tillförlitlighet

Ett problem i samband med redovisningen av sjukfrånvaron är att företag har olika räkenskapsår. Detta leder till att de jämförda tidsperioderna skiljer sig åt. Då sjukfrånvaron ska redovisas i förhållande till den ordinarie arbetstiden har de olika tidsperioderna ändå ansetts vara jämförbara. För de företag som har normalt räkenskapsår har årsredovisningen för 2003 jämförts med den för 2004. Vid brutet räkenskapsår har årsredovisningen för 2003/2004 jämförts med den för 2004/2005. För enkelhetens skull kallas alla årsredovisningarna i fortsättningen för 2003 respektive 2004. Flera sorters räkenskapsår har varit föremål för denna studie. Förutom normalt räkenskapsår som är tolv månader samt har kalenderåret som räkenskapsår, är de följande:

- 1 mars till den sista februari
- 1 april till den 31 mars
- 1 maj till den 30 april
- 1 september till den 31 augusti

⁶³ <www.bolagsverket.se> (060401)

⁶⁴ <www.bolagsverket.se> näringslivsregistret, <https://snr3.bolagsverket.se/snrgate/default.jsp> (060401)

⁶⁵ <bolagsverket@bolagsverket.se> Om bolagsverket <http://www.bolagsverket.se/om_bolagsverket/index.html> (060401)

Vid analysen har årsredovisningarna från både år 2003 och 2004 analyserats. Däremot hänvisas ibland bara till den från 2004. Det beror på att företagen ofta har med föregående års siffror i det aktuella årets årsredovisning. Dessa siffror har jämförts med de från föregående års årsredovisning. Om siffrorna stämt överens har det inte upplevts som nödvändigt att hänvisa till båda årsredovisningarna.

I de fall det är oklart om redovisningen av sjukfrånvaron avser moderbolaget eller hela koncernen har det antagits att den avser moderbolaget. Detta eftersom att det är det som lagen påbjuder. I flera fall avser de övriga delarna av koncernen dotterbolag i utlandet. Dessa omfattas inte av den obligatoriska redovisningen av sjukfrånvaron varför det stärker antagandet om att siffrorna avser de anställda i Sverige. I de fall där uppgifter inte har redovisats på grund av att gruppen är högst tio eller att uppgiften kan hänföras till en enskild individ har företaget inte varit med i sammanställningen rörande den variabeln. I de fall där tre eller fler grupper inte redovisats inom samma bransch har inga siffror redovisats alls då det inte upplevts som representativt. Vid sammanställningen har siffrorna för sjukfrånvaron avrundats till en decimal. Företagen har redovisat med noll till två decimaler varför en decimal upplevdes som passande.

Beträffande om och hur företagen valt att kommentera hälsobokslutet tas de kommentarer upp som skiljer sig från det som tidigare nämnts beträffande hur sjukfrånvaron ska rapporteras. Flera företag har kommenterat sina siffror och beskrivit vad de står för. I alla dessa fall avser beskrivningarna endast det som lagen påbjuder. Därför har dessa kommentarer inte tagits upp i denna uppsats.

De sammanställningar som gjorts är den totala sjukfrånvarons förändring samt förändringen inom respektive undergrupp. Detta har gjorts både branschvis samt totalt. En sammanställning har även gjorts av den totala långtidssjukfrånvarons förändring för alla företag, både branschvis samt totalt. Då endast de sidor som innehöll hälsobokslutet skrevs ut har det inte gått att försäkra sig om att det inte finns några uppgifter eller kommentarer om sjukfrånvaron någon annanstans än på de sidor som innehåller redovisningen. Att det inte finns några uppgifter någon annanstans bygger på den enda översikt som gjordes vid varje nedladdning. Anledningen till att hela årsredovisningen inte skrevs ut var att det upplevdes som för kostsamt. Att ladda hem en årsredovisning kostar cirka 50 kronor och då går det inte att spara årsredovisningen på datorn. Man har dock tillgång till den under en timme. Vill man kontrollera att uppgifterna stämmer kostar det således 50 kronor till, om man alltså inte tittar inom en timme. I efterhand kan konstateras att det hade varit bäst att skriva ut hela årsredovisningen för varje företag då det hade varit lättare att kontrollera att det verkligen inte fanns några uppgifter eller kommentarer förutom de i samband med hälsobokslutet.

2. Resultat

2.1 Hur redovisas sjukfrånvaron av företagen?

Vid analysen av företagens årsredovisningar har det konstaterats att redovisningen skett i stort sett som den nya lagen påbjuder. Eftersom att vissa delar har lämnats till praxisutveckling finns det bitar som skiljer sig åt beträffande hur företagen valt att hantera sina siffror. Vid analysen har det bland annat visat sig att 7 av 25 företag redovisat den totala långtidssjukfrånvaron på ett annorlunda sätt än det exempel som ges i författningskommentaren till propositionen 2002/03:6⁶⁶. I lagen står att uppgift ska lämnas om den andel av sjukfrånvaron som avser långtidssjukfrånvaro.⁶⁷ Men detta kan göras på olika sätt. I propositionen ges ett exempel som beräknar andelen av långtidssjukfrånvaron av den sammanlagda sjukfrånvaron i timmar.⁶⁸ Företagen har i stället troligtvis lämnat uppgifter för andelen av långtidssjukfrånvaron av den sammanlagda sjukfrånvaron i procent. De har alltså förmodligen redovisat den totala långtidssjukfrånvaron som procentenheter av den totala sjukfrånvaron i stället för som procent av den totala sjukfrånvaron.

Exempel: Ett företag i företagskonsultbranschen har redovisat 4 % total sjukfrånvaro. Den totala långtidssjukfrånvaron har redovisats som 3 %.⁶⁹ Den totala långtidssjukfrånvaron ska redovisas i förhållande till den totala sjukfrånvaron. Troligtvis är den totala långtidssjukfrånvaron i det här fallet cirka 75 % av den totala sjukfrånvaron. Det vill säga att av de 4 % som är sjukfrånvaro motsvarar 3 procentenheter långtidssjukfrånvaron. Det är också ett sätt att redovisa den totala långtidssjukfrånvaron i förhållande till den totala sjukfrånvaron. Eventuellt bör det dock nämnas i årsredovisningen att företaget menar procentenheter och inte procent. Anledningen till denna misstanke är att procentsatsen i dessa fall varit lägre för den totala långtidssjukfrånvaron än procentsatsen för den totala sjukfrånvaron.

I byggbranschen har fyra av fem företag redovisat en lägre procentsats för den totala långtidssjukfrånvaron än för den totala sjukfrånvaron. Inget av dessa företag har kommenterat vad som avses med långtidssjukfrånvaron⁷⁰ I företagskonsultbranschen har tre av fem företag redovisat

⁶⁶ Regeringens proposition 2002/03:6, s. 35

⁶⁷ Ibid., s. 5

⁶⁸ Ibid., s. 35

⁶⁹ Årsredovisning för 2004, Booz Allen Hamilton AB s. 16

⁷⁰ Årsredovisningar för:

2004 Q-gruppen AB Org.nr. 556542-9338 s. 15

2004 Byggnadsfirma Olov Lindgren AB Org.nr. 556166-8012 s. 18

2003 BOL Entreprenad AB Org.nr. 556293-1385 s. 6

2004 BOL Entreprenad AB s. 6

2004 LjungbergGruppen AB Org.nr. 556175-7047 s. 14

en lägre procentsats.⁷¹ Av dessa tre har ett företag kommenterat långtidssjukfrånvaron med att den avser andelen av den totala sjukfrånvaron som avser sammanhängande sjukfrånvaro på 60 dagar eller mer.⁷² Det andra har kommenterat långtidssjukfrånvaron med att den avser frånvaro under en sammanhängande tid av 60 dagar eller mer.⁷³ Det tredje företaget har inte gett någon kommentar.⁷⁴

Denna problematik har även Folksam upptäckt i sin sammanställning över sjukfrånvaron. De har då valt att ringa upp företagen för att undersöka om vad som gäller. I vissa fall har de fått nya, exakta siffrorna som avser långtidssjukfrånvaron. I annat fall har de själva räknat ut vad som är långtidssjukfrånvaro som exemplet visar.⁷⁵

I denna uppsats har det inte gjorts någon vidare undersökning av detta utan det har bara konstaterats att det förmodligen förhåller sig på detta sätt. Eftersom att det är oklart om hur det exakt förhåller sig finns dessa företag inte med vid de sammanställningar som berör långtidssjukfrånvaron.

I detta sammanhang kan det vara intressant att nämna att det i underhållningsbranschen fanns ett företag som redovisat en lägre procentsats för den totala långtidssjukfrånvaron än den totala sjukfrånvaron i årsredovisningen för 2003.⁷⁶ Dessa siffror är sedan ändrade till årsredovisningen 2004 där man även har med siffrorna för 2003.⁷⁷ I årsredovisningen för 2003 redovisas att den totala sjukfrånvaron är 2 % och att långtidssjukfrånvaron är 0,8 %.⁷⁸ I årsredovisningen för 2004 redovisas samma siffra för den totala sjukfrånvaron men långtidssjukfrånvaron redovisas som 40,0 %.⁷⁹ Man har alltså valt att gå på propositionens linje.

Som tidigare nämnts behöver företagen inte redovisa vissa siffror om den grupp som siffrorna avser understiger tio individer eller kan hänföras till en enskild individ. Denna redovisning har också skett på olika sätt vilket har skapat en del oklarheter. Sju företag har redovisat siffran 0 för en grupp.⁸⁰

⁷¹ Årsredovisningar för:

2004 Framfab Sverige AB Org.nr 556296-9468 s. 9

2003 Booz Allen Hamilton AB Org.nr 556541-7812 s. 16

2004 Booz Allen Hamilton AB s. 16

2003 Carpark AB Org.nr 556553-5548 s. 16

2004 Carpark AB s. 17

⁷² 2004 Framfab Sverige AB s. 9

⁷³ 2003 Booz Allen Hamilton AB Org.nr 556541-7812 s. 16

2004 Booz Allen Hamilton AB s. 16

⁷⁴ 2003 Carpark AB s. 16

2004 Carpark AB s. 17

⁷⁵ Folksams hälsoindex 2005 s. 6

⁷⁶ Årsredovisning för 2003 TV 4 Interaktiv AB Org.nr. 556417-6898 s. 6

⁷⁷ Årsredovisning för 2004 TV 4 Interaktiv AB Org.nr. 556417-6898 s. 7

⁷⁸ Årsredovisning för 2003 TV 4 Interaktiv AB s. 6

⁷⁹ Årsredovisning för 2004 TV 4 Interaktiv AB s. 7

⁸⁰ Årsredovisningar för:

Nio företag har valt att inte redovisa någonting för vissa grupper.⁸¹ I de fall där siffran 0 redovisats har det inte kommenterats i årsredovisningen i något av företagen. I de fall där ingenting redovisats har det kommenterats i två av fallen.⁸² För beräkningarna avseende sammanställningarna i bransch och totalt har de företag som redovisat 0 tagits med, medan de företag som inte redovisat någonting alls uteslutits. Detta då det antagits att en redovisning av siffran 0 betyder att gruppen överstiger tio, eftersom att siffran redovisats.

2.2 Kommenteras vald redovisning av företagen och i så fall hur?

Inget av företagen i denna sammanställning har kommenterat något i årsredovisningarna utöver det lagen påbjuder. I flera fall har företagen lämnat kommentarer om vad siffrorna avser men ingenting utöver det lagen avser. De som inte kommenterat något antas redovisa det som står i lagen. Inget företag har alltså kommenterat vad siffrorna kan bero på eller hur man arbetar med sjukfrånvaron. Det finns heller inga kommentarer kring att det blivit obligatoriskt att redovisa sjukfrånvaron och företagets inställning till det.

Nio företag har valt att inte redovisa några siffror alls för vissa grupper. Inga kommentarer har getts i sju av dessa fall vilket gör att det är oklart vad det beror på. Nedan följer en sammanställning av företagens grupper som inte redovisats samt hur detta kommenterats. Anledningen till att endast det som inte redovisats tas upp här beror på att det är de enda fallen där företagen har kommenterat redovisningen utöver vad lagen påbjuder. Visserligen avser även dessa kommentarer lagstadgade uppgifter, men dessa skiljer sig åt mellan företagen. Sammanställningen är uppställd branschvis.

2003 Framfab Sverige AB s. 9

2003 OK Marknadsservice AB Org.nr 556028-2856 s. 20

2004 LjungbergGruppen AB s. 14

2003 Clarion Hotel Stockholm AB Org.nr 556587-6322 s. 6

2003 Eriks Restaurang Saltsjön AB Org.nr 556247-1002 s. 6

2004 Eriks Restaurang Saltsjön AB s. 7

2004 Tornado AB Org.nr 556347-7685 s. 7

2004 TV 4 Interaktiv AB s. 7

⁸¹ Årsredovisning för:

2004 ORGUT Consulting Aktiebolag Org.nr 556177-9538 s. 10

2003 BOL Entreprenad AB s. 6

2004 BOL Entreprenad AB s. 6

2004 AB Strand Hotel Org.nr. 556010-5214 s. 9

2004 Långholmen Hotell & Restaurang AB Org.nr 556432-6808 s. 8

2004 Arlandia Hotel AB Org.nr 556257-4771 s. 10.

2003 Eriks Restaurang Saltsjön AB s. 6

2004 Eriks Restaurang Saltsjön AB s. 7

2004 Kanal 5 AB Org.nr 556431-2469 s. 8

2004 SBS Radio AB Org.nr 556602-1647 s. 8

2004 Sandrew Metronome Distribution Sverige AB Org.nr 556541-4702 s. 10

⁸² Årsredovisningar för 2003 Eriks Restaurang Saltsjön AB s. 6, samt 2004 s. 7 och 2004 Sandrew Metronome Distribution Sverige AB s. 10

2.2.1 Företagskonsultbranschen

Ett företag har inte redovisat några siffror för ålderskategorin <29 i någon av årsredovisningarna. Varför kategorin inte redovisats har inte kommenterats i årsredovisningen.⁸³ I figur 1 är därför ålderskategorin <29 fördelad på fyra företag i stället för fem företag.

2.2.2 Byggbranschen

Ett företag har inte redovisat sjukfrånvaron för kvinnor eller ålderskategorin <29 år i någon av årsredovisningarna. Detta har inte kommenterats i årsredovisningen.⁸⁴ Att de har kvinnliga anställda framgår av redovisningen rörande personal i årsredovisningen. Kvinnorna är endast två och behöver av den anledningen inte redovisas.⁸⁵ Detta hade dock kunnat kommenteras. I figur 2 är därför ålderskategorin <29 samt kvinnor fördelade på fyra företag i stället för fem företag.

2.2.3 Hotellbranschen:

Tre företag inom hotellbranschen har inte redovisat sjukfrånvaron för ålderskategorin >50. Inget av företagen har kommenterat detta.⁸⁶ I figur 3 är därför ålderskategorin >50 fördelat endast på två företag i stället för fem.

2.2.4 Restaurangbranschen

Inom restaurangbranschen har ett företag endast redovisat siffror för den totala sjukfrånvaron år 2003. De övriga grupperna har inte redovisats med hänvisning till att ingen grupp överstiger tio anställda. I årsredovisningen redovisas och kommenteras att ingen anställd har varit sjuk mer än 60 dagar.⁸⁷ 2004 har företaget redovisat alla siffror förutom ålderskategorin >50 år med hänvisning till att uppgiften inte ska lämnas om gruppen är högst tio eller om uppgiften kan hänföras till enskild individ.⁸⁸ I figur 4 är därför alla grupper förutom den totala sjukfrånvaron fördelat på fyra företag i stället för fem för år 2003. År 2004 är ålderskategorin >50 år fördelat på fyra i stället för fem.

⁸³ Årsredovisning för 2004 ORGUT Consulting Aktiebolag s. 10, samt 2003 s. 9

⁸⁴ Årsredovisning 2004 BOL Entreprenad AB s. 6 samt 2003 s. 6

⁸⁵ Ibid.

⁸⁶ Årsredovisning 2004 AB Strand Hotel s. 9, Årsredovisning 2004 Långholmen Hotell & Restaurang AB s. 8 samt Årsredovisning 2004 Arlandia Hotel AB s. 9.

⁸⁷ Årsredovisning 2003 Eriks Restaurang Saltsjön AB s. 6

⁸⁸ Årsredovisning 2004 Eriks Restaurang Saltsjön AB s. 7

2.2.5 Underhållningsbranschen

Två företag inom underhållningsbranschen har inte redovisat några siffror för ålderskategorin >50 år. Inget av företagen har kommenterat detta.⁸⁹ I figur 5 är därför ålderskategorin >50 fördelat på tre företag i stället för fem.

Det ena av dessa två företag har inte redovisat siffror för långtidssjukfrånvaron för något år. Detta har inte kommenterats.⁹⁰ Det andra har inte heller gjort det. De har dock kommenterat detta med att uppgiften inte lämnas för att den kan hänföras till enskild individ.⁹¹ Siffrorna för långtidssjukfrånvaron är därför fördelat på tre företag i stället för fem.

⁸⁹ Årsredovisning 2004 Kanal 5 AB s. 8, Årsredovisning 2004 SBS Radio AB s. 8.

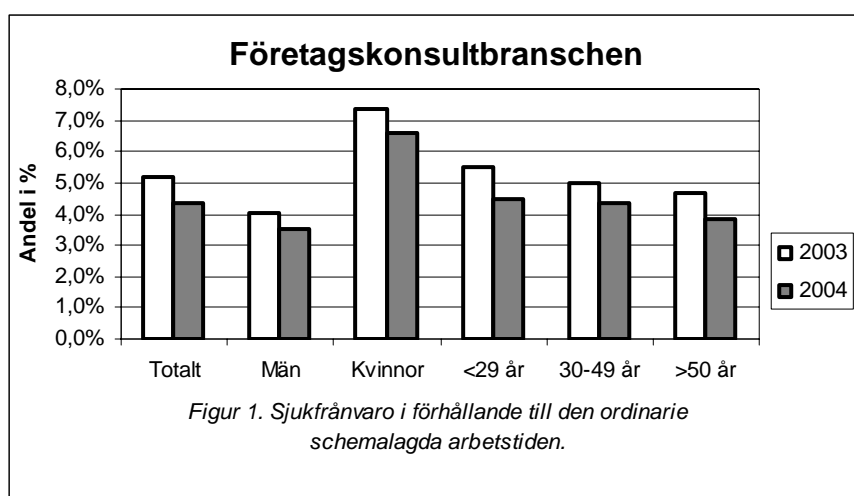
⁹⁰ Årsredovisning 2004 SBS Radio AB s. 8.

⁹¹ Årsredovisning 2004 Sandrew Metronome Distribution Sverige AB s. 10.

2.3 Hur har sjukfrånvaron förändrats från införandet av obligatorisk redovisning av sjukfrånvaron?

2.3.1 Företagskonsultbranschen

I företagskonsultbranschen fanns det 2003 i genomsnitt 73 män och 33 kvinnor vilket ger totalt 106 anställda. Motsvarande siffra för 2004 var 63 män och 32 kvinnor, totalt 95 anställda. Detta ger att kvinnor motsvarar 31 % av de anställda 2003 samt 34 % 2004. Ålderskategorin <29 år är fördelad på fyra i stället för fem företag båda åren.



92

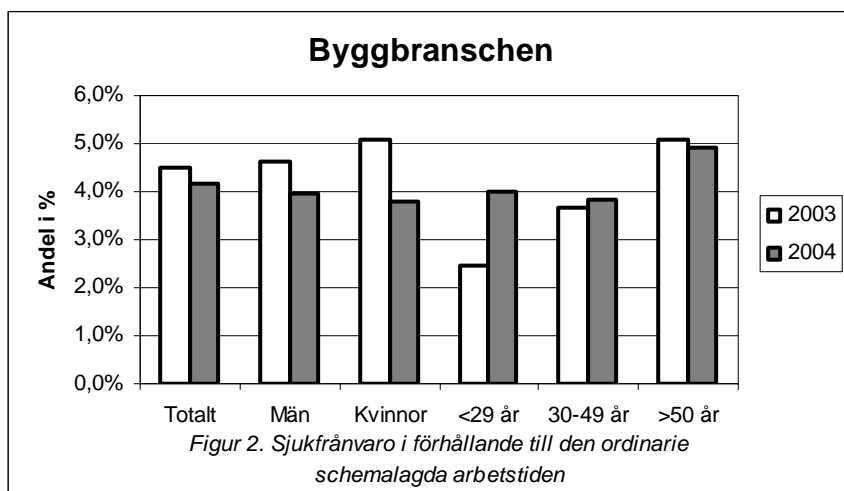
I företagskonsultbranschen går att se en tendens till att sjukfrånvaron har sjunkit totalt sett. Samma trend går även att se inom alla övriga grupper.

Eftersom att tre av fem företag troligtvis redovisat siffror för långtidssjukfrånvaron som procentenheter av den totala sjukfrånvaron, i stället för som procent av den, redovisas inte det här. Detta då två av fem företag inte upplevdes som ett representativt urval.

⁹² Årsredovisningar:
2004 Framfab Sverige AB s. 9
2003 Booz Allen Hamilton AB s. 16
2004 Booz Allen Hamilton AB s. 16
2004 OK Marknadsservice AB s. 20
2004 ORGUT Consulting Aktiebolag s. 10
2003 Carpark AB s. 16
2004 Carpark AB s. 17

2.3.2 Byggbranschen

I byggbranschen fanns det 2003 i genomsnitt 58 män och 13 kvinnor vilket ger totalt 71 anställda. Motsvarande siffra för 2004 var 61 män och 12 kvinnor, totalt 73 anställda. Detta ger att kvinnor motsvarar 18 % av de anställda 2003 samt 16 % 2004. Ålderskategorin <29 samt kvinnor är fördelade på fyra i stället för fem företag båda åren.



93

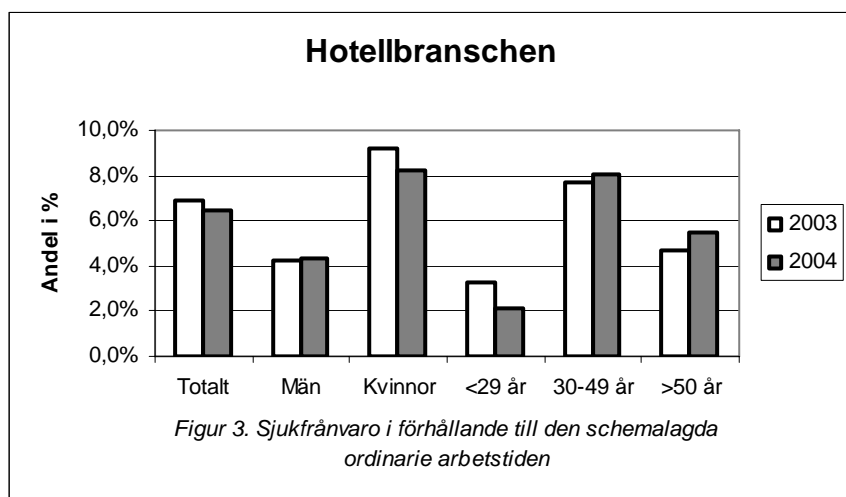
Inom byggbranschen går att se en tendens till att sjukfrånvaron har sjunkit totalt sett. Däremot ses en ökande trend för ålderskategorin <29 år samt för ålderskategorin 30-49 år.

Eftersom fyra av fem företag troligtvis redovisat siffror för långtidssjukfrånvaron som procentenheter av den totala sjukfrånvaron, i stället som för procent av den, redovisas inte det här. Detta då ett av fem företag inte upplevdes som ett representativt urval.

⁹³ Årsredovisningar:
2004 Q-gruppen AB s. 15
2004 Byggnadsfirma Olov Lindgren AB s. 18
2003 BOL Entreprenad AB s. 6
2004 BOL Entreprenad AB s. 6
2004 LjungbergGruppen AB s. 14
2004 Arcona AB Org.nr. 556066-3196 s. 14

2.3.3 Hotellbranschen:

I hotellbranschen fanns det 2003 i genomsnitt 51 män och 57 kvinnor vilket ger totalt 108 anställda. Motsvarande siffra för 2004 var 49 män och 57 kvinnor, totalt 106 anställda. Detta ger att kvinnor motsvarar 53 % av de anställda 2003 samt 54 % 2004. Ålderskategorin >50 är fördelad på två företag i stället för fem företag båda åren.



94

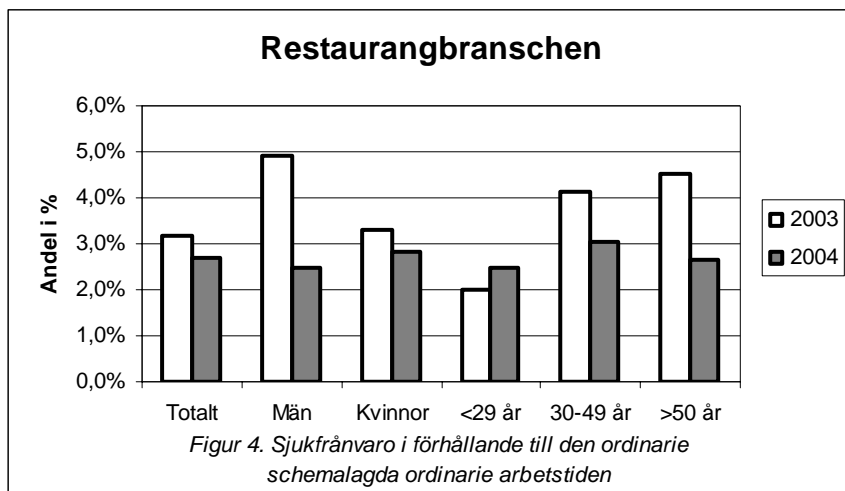
Inom hotellbranschen går att se en tendens till att den totala sjukfrånvaron har sjunkit totalt sett. Däremot ses en ökande trend för gruppen män samt ålderskategorierna 30-49 år och >50 år.

Den totala långtidssjukfrånvaron visar en tendens till att ha minskat från 53,8 % till 45,3 %.

⁹⁴ Årsredovisningar för:
2004 AB Strand Hotel s. 9
2004 Clarion Hotel Stockholm AB s. 6
2004 Svenska Turistföreningen STF AB Org.nr 556415-4259 s. 7
2004 Långholmen Hotell & Restaurang AB s. 8
2004 Arlandia Hotel AB s. 10

2.3.4 Restaurangbranschen

I restaurangbranschen fanns det 2003 i genomsnitt 49 män och 61 kvinnor vilket ger totalt 110 anställda. Motsvarande siffra för 2004 var 46 män och 57 kvinnor, totalt 103 anställda. Detta ger att kvinnor motsvarar 55 % av de anställda både 2003 och 2004. Alla undergrupper är fördelade på fyra i stället för fem företag för år 2003. År 2004 är ålderskategorin >50 år fördelat på fyra i stället för fem företag.



95

I restaurangbranschen går att se en tendens till att den totala sjukfrånvaron har sjunkit totalt sett. Däremot ses en ökande trend för ålderskategorin <29 år.

Den totala långtidssjukfrånvaron visar en tendens till att ha ökat från 22,2 % till 28,4 %.

⁹⁵ Årsredovisningar:

2004 Vasakronan Service Partner AB Org.nr 556538-8690 s. 15

2003 Eriks Restaurang Saltsjön AB s. 6

2004 Eriks Restaurang Saltsjön AB s. 7

2004 Högskolerestauranger AB Org.nr 556127-3698 s. 15

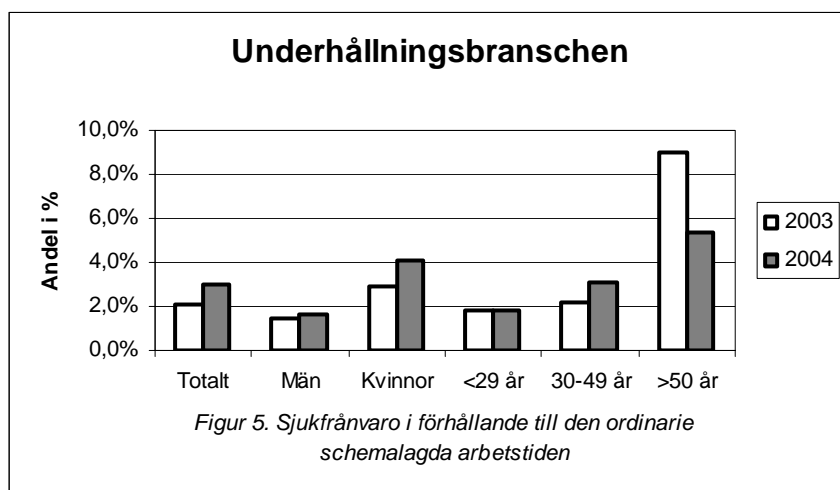
2004 Tornado AB s. 7

2003 Sturehof AB Org.nr 556437-0400 s. 14

2004 Sturehof AB s. 16

2.3.5 Underhållningsbranschen

I underhållningsbranschen fanns det 2003 i genomsnitt 53 män och 38 kvinnor vilket ger totalt 91 anställda. Motsvarande siffra för 2004 var 48 män och 35 kvinnor, totalt 83 anställda. Detta ger att kvinnor motsvarar 42 % av de anställda både 2003 och 2004. Ålderskategorin >50 år fördelad på tre i stället för fem företag.



96

Inom underhållningsbranschen går att se en tendens till att den totala sjukfrånvaron har ökat totalt sett. Däremot ses en sjunkande trend för gruppen >50 år.

Den totala långtidssjukfrånvaron visar en tendens till att ökat från 38,8 % till 43,6 %. Dessa siffror är baserat på tre företag av fem.⁹⁷

⁹⁶ Årsredovisningar:

2004 PAN Vision Publishing AB Org.nr 556592-2480 s. 10

2004 TV 4 Interaktiv AB s. 7

2004 Kanal 5 AB s. 8

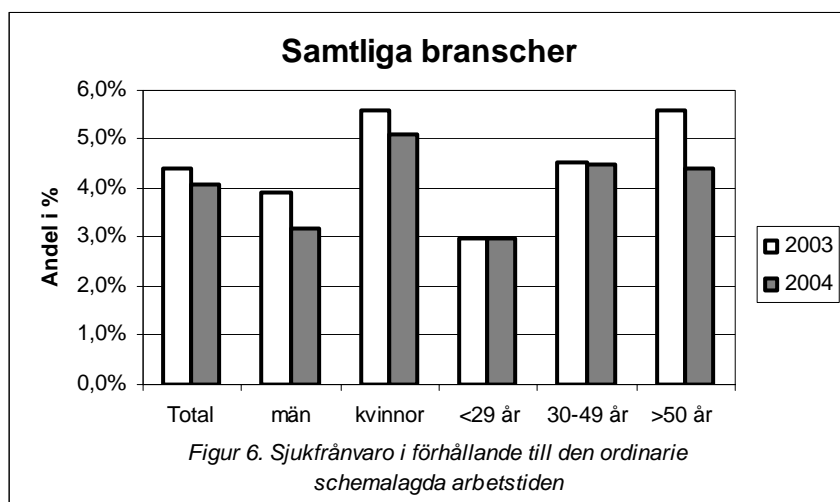
2004 SBS Radio AB s. 8

2004 Sandrew Metronome Distribution Sverige AB s. 10

⁹⁷ Årsredovisningar för 2004 PAN Vision Publishing AB s. 10, 2004 TV 4 Interaktiv AB s. 7 och 2004 Kanal 5 AB s. 8

2.3.6 Samtliga branscher

Informationen för samtliga branscher är baserad på figurerna 1-5. Det ger att den totala sjukfrånvaron är fördelat på 25 företag båda åren. Undergruppen män är fördelat på 24 företag år 2003 och på 25 år 2004. Undergruppen kvinnor är fördelat på 23 företag år 2003 och 24 år 2004. Undergruppen <29 år är fördelat på 22 företag år 2003 och 23 år 2004. Undergruppen 30-49 år är fördelat på 24 företag år 2003 och 25 år 2004. Undergruppen >50 år är fördelat på 19 företag båda åren.



98

Inom samtliga branscher går att se en tendens till att den totala sjukfrånvaron har sjunkit totalt sett. Samma trend går även att se inom samtliga grupper.

Den totala långtidssjukfrånvaron visar en tendens till en ökning från 38,3 % till 39,1 %. Dessa siffror är baserade på endast 13 företag.

⁹⁸ Alla årsredovisningar i urvalet efter bortfall.

3. Sammanfattande diskussion

3.1 Har införandet av hälsobokslut fått några effekter på sjukfrånvaron?

Hälsobokslutet har än så länge inte gett några större effekter på sjukfrånvaron. Den visar dock ingen tendens till att ha ökat vilket får ses som positivt. Huruvida hälsobokslutet lett till några övriga effekter på sjukfrånvaron har inte gått att utläsa från årsredovisningarna. Då inget av företagen har kommenterat någonting utöver vad lagen säger kan man anta att hälsobokslutet mottagits endast som ett extra tillägg i årsredovisningen. Då det finns en del osäkerhet kring hur rapporteringen ska gå till borde lagen förtydligas för att uppnå syftet med hälsobokslutet.

3.2 Hur redovisas sjukfrånvaron av företagen?

Alla företag som studerats i denna undersökning har redovisat sjukfrånvaron. Överlag kan sägas att företagen redovisat i enlighet med den nya lagen. Det är dock svårt att vara helt säker på att de siffror som redovisas verkligen visar det de avser. Detta är kanske inget unikt för redovisningen av sjukfrånvaron utan det är något som troligtvis gäller all redovisning.

7 företag av 25 har troligtvis redovisat uppgifter för andelen av långtidssjukfrånvaron av den sammanlagda sjukfrånvaron i procent i stället för i timmar. Detta gör att redovisningen varierar mellan företagen vilket i sin tur leder till att blir svårt att jämföra ett företag med ett annat. I de fall där det är oklart vad långtidssjukfrånvaron avser skulle ett sätt att minska missförstånden vara är att det exempel som finns i propositionen blir praxis. Detta skulle göra att jämförelsen mellan företagen blir enklare. Frågan är dock om det är relevant att alla företag ska gå att jämföras med varandra.

Som nämnts tidigare framkom i ett examensarbete från Handelshögskolan i Göteborg att uppgifterna endast är jämförbara i de fall där likvärdiga verksamheter jämförs. Författarna efterlyser att det blir enhetliga krav på redovisningen för att garantera att uppgifterna ska kunna jämföras. Det framkom även att både de företag som studerats tillsammans med författarna ifrågasätter behovet av jämförbarhet.⁹⁹ Det viktigaste borde i stället vara att företagen själva uppmärksammar sin sjukfrånvaro och gör något åt den. Detta är något som förhoppningsvis skett i samband med den nya lagen.

⁹⁹ Inger Andreasson, Erik Carlström & Johan Jacobson, *Obligatorisk redovisning av sjukfrånvaron - är informationen jämförbar?*, Examensarbete i företagsekonomi, Handelshögskolan vid Göteborgs universitet, (Göteborg: Handelshögskolan vid Göteborgs universitet, 2004), s 39
<http://www.handels.gu.se/epc/archive/00003702/01/03-04-73D.pdf> (2006-05-10)

Beträffande de siffror som inte redovisats borde praxisutvecklingen leda till att dessa siffror bör kommenteras. När det inte kommenteras leder det till att det är oklarheter. Frågan blir om företaget har några anställda i den specifika grupp som inte redovisats, om det beror på att gruppen understiger tio eller att informationen kan hänföras till en enskild individ. En kommentar skulle i dessa fall förtydliga. Det skulle därför vara bra om praxis blir att det kommenteras i årsredovisningar vad siffrorna står för. Även om det finns en lag som reglerar så underlättar detta för de intressenter som inte satt sig in helt och fullt i vad hälsobokslutet innebär.

En annan tanke som uppstått i samband med detta arbete är varför siffrorna i de olika undergruppernas sjukfrånvaro ska redovisas i förhållande till den egna gruppens schemalagda arbetstid. Som nämnts tidigare skriver man i propositionen att detta ska leda till att det blir lättare att jämföra.¹⁰⁰ Det borde dock vara mer relevant att redovisa hur stor del av den totala sjukfrånvaron som representeras av exempelvis kvinnor. Som det ser ut nu får man reda på hur stor del av kvinnornas arbetstid som utgörs av sjukfrånvaro för kvinnor. Det resulterar i att denna siffra inte kan jämföras med motsvarande siffra för män. Om alla siffror i stället sätts i förhållande till den totala sjukfrånvaron vet man ju var det största problemet ligger.

3.3 Kommenteras vald redovisning av företagen och i så fall hur?

Inget företag har kommenterat redovisningen utöver det som lagen påbjuder. Det kan tolkas som att företagen inte anser att sjukfrånvaron är värd att kommentera. Dessutom framkom i en av de tidigare nämnda uppsatserna att privata företag inte ser någon större nytta med hälsobokslutet vilket också kan vara en förklaring till att företagen inte kommenterat något.¹⁰¹ Å andra sidan känns det tveksamt om det kan förväntas att företagen ska kommentera detta. Visserligen kommenterar företag ofta de strategiska förändringar som gjorts i form av exempelvis nyförvärv vilket också skulle kunna gälla sjukfrånvarorapporteringen.

Som nämnts tidigare finns det dock en svårighet i att bevisa orsakssambandet mellan investering och effekt.¹⁰² Av den anledningen kan det vara svårt för företagen att veta hur de ska kommentera sin sjukfrånvarosituation.

¹⁰⁰ Regeringens proposition 2002/03:6, *Obligatorisk redovisning av sjukfrånvaron* s. 25

¹⁰¹ Anette Dremo, Sofie Kristensson & Ebba von Stockenström, s 44 ff
http://www.fek.lu.se/supp/supp_download.asp?EB_iid={CBFFB5F5-EF15-462A-9358-8AD845DBD559}&id=1788&filename=FEK-00011892.pdf (2006-05-10)

¹⁰² Johansson; se Kenneth R Pelletier

Att frågan togs med från början kommer av en föreställning om att företagen skulle ha kommenterat hälsobokslutet i en större omfattning än vad de visade sig göra. Förhoppningen fanns att åtminstone de företag som uppvisade positiva resultat skulle vara benägna att kommentera detta. På grund av att det inte framkommit några sådana kommentarer har det funnits en tveksamhet till om detta ens har varit värt att undersöka. Med tanke på att inget företag givit någon ytterligare kommentar får det ändå anses som relevant då det skapat funderingar kring vad detta kan bero på.

3.4 Hur har sjukfrånvaron förändrats sedan införandet av obligatorisk redovisning av sjukfrånvaron?

Vid sammanställningen över alla företag går att se en tendens till att sjukfrånvaron sjunkit eller stått stilla i alla grupper. Den enda grupp som visar en tendens till att ha ökat är långtidssjukfrånvaron där siffrorna ändrats från 38,3 % till 39,1 %. Frågan är om den siffran är värd att hantera över huvudtaget med tanke på att den endast representerar halva urvalet. Det är endast den totala sjukfrånvaron som representerar alla företag från båda åren. Även om den siffran endast visar en liten tendens till att ha sjunkit från 4,4 % till 4,1 % är det ändå ett steg i rätt riktning.

3.5 Förslag till förbättring av lagen

Redovisningen av långtidssjukfrånvaron bör göras som andel av den sammanlagda sjukfrånvaron i procent. Det skulle resultera i att det exempel som finns i propositionen blir praxis.

Redovisningen av de olika gruppernas totala sjukfrånvaro bör göras som andel av sjukfrånvaron i procent för respektive grupp.

Företagen bör kommentera den del av redovisningen som inte finns med, detta för att öka förståelsen.

3.6 Kritik

För att studera hur sjukfrånvaron har förändrats har årsredovisningar analyserats i det här fallet. Analysen har endast bestått i att titta på de siffror och eventuellt kommentarer som företag redovisat. Något som hade varit positivt för denna studie hade varit att kontakta de företag som varit föremål för denna uppsats. På så sätt hade alla oklarheter kunnat redas ut vilket troligtvis lett till en tydligare bild av företagets arbete med sjukfrånvaron. Denna uppsats ville dock endast titta på hur det går att förhålla sig till hälsobokslutet. Själva syftet med en årsredovisning och således

hälsobokslutet borde vara att det ska kunna gå att utläsa nödvändig information utan att komplettera.

3.7 Slutsats

Sjukfrånvaron är en mycket viktig fråga i Sverige i dag och det är av stort intresse för många inblandade att det kommer fram verktyg som gör att sjukfrånvaron minskar. Att införa en lag som tvingar företagen att redovisa sin sjukfrånvaro verkar vara ett steg i rätt riktning. Det är dock oklart om de siffror som tas fram fyller den funktion som man avsåg med lagen. Eventuellt leder det till att företagen får en bättre översikt över sin sjukfrånvarosituation och av den anledningen börjar göra något åt den. Men att jämföra dessa siffror rakt av från ett företag till ett annat för att på så sätt bilda sig en uppfattning om det ena företaget är friskare än det andra och således bättre, verkar svårt om inte omöjligt.

3.8 Fortsatt forskning

Effekten av hälsobokslutet borde bäst kunna utläsas först om ett antal år. Av den anledningen skulle det vara intressant att följa några företag för att se hur hälsobokslutet utvecklar sig. Ett annat intressant område att studera skulle kunna vara att titta på om företag som upprättar det mer ingående hälsobokslutet har en lägre sjukfrånvaro än de företag som endast upprättar den hälsobokslut som varit föremål för denna uppsats.

4. Käll- och litteraturförteckning

4.1 Tryckta källor

4.1.1 Böcker

Backhans Mona, Fredlund Peeter & Lindholm Christina. ”Sociala och ekonomiska konsekvenser av sjukskrivning”, i *Den höga sjukfrånvaron – problem och lösningar*, red. Staffan Marklund, Mats Bjurvald, Christer Hogstedt, Edwars Pelmer & Töres Theorell (Stockholm: Förlagstjänst, Arbetslivsinstitutet, 2005), s. 245-267

Broberg Anette, *Sjuklön – Praktisk handbok för arbetsgivare*, 3 uppl. (Näsviken: Björn Lundén Information AB, 2005)

Cronsell Niclas, Engvall Jörgen, Karlsson Per, *Hälsoarbete och hälsobokslut – en handbok för arbetsgivare*, 1 uppl. (Björn Lundén Information AB, 2003)

Englund Thomas, *Sjukfrånvaron i årsredovisningen: Alla arbetsgivare omfattas, Reglerna, Undantagen, Praktiska exempel*, (Göteborg: Tholin & Larsson 2003)

Liukkonen Paula, *Hälsobokslut – förslag till mätning, analys och diskussionsfrågor* (Norsborg: Oskar media, 2002)

Stukát Staffan, *Att skriva examensarbete inom utbildningsvetenskap* (Lund: Studentlitteratur, 2005)

4.1.2 Rapporter och artiklar

Aldana Steven G., “Financial Impact of Health Promotion Programs: A Comprehensive Review of the Literature”, *American Journal of Health Promotion*, vol. 15 nr 5 (2001), s. 296-320.

Försäkringskassan, Försäkringsdivisionen, Enheten för statistik Statistikrapport- försäkringsstatistik sjuklöneperioden 2002-2002

Johansson Ulf & Cederqvist Stefan, *Hälsobokslut, Försöksprojekt i sju svenska kommuner*, Slutrapport (Mälardalens högskola och Institutet för personal & företagsutveckling, 2005)

Johansson Ulf & Cederqvist Stefan, *Hälsobokslut, Försöksprojekt i sju svenska kommuner*, Slutrapport (Mälardalens högskola och Institutet för personal & företagsutveckling, 2005); se Kenneth R Pelletier, "A Review and Analysis of the Health and Cost-Effective Outcome Studies of Comprehensive Health Promotion and Disease Prevention Programmes at the Worksite", *American Journal of Health Promotion*, vol. 8, nr 1 (1993)

Sandberg Therése, *Utvärdering av 50 Hälsobokslut*, SUCCESS AB Augusti 2005.

4.1.3 Uppsatser

Andreasson Inger, Carlström Erik & Jacobson Johan, *Obligatorisk redovisning av sjukfrånvaron - är informationen jämförbar?*, Examensarbete i företagsekonomi, Handelshögskolan vid Göteborgs universitet, (Göteborg: Handelshögskolan vid Göteborgs universitet, 2004)

<http://www.handels.gu.se/epc/archive/00003702/01/03-04-73D.pdf> (2006-05-10)

Dremo Anette, Kristensson Sofie & von Stockenström Ebba, *Obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro - upplevd nytta och merkostnader*, Magisteruppsats 10 p vid Ekonomihögskolan, Lunds Universitet, (Lund: Lunds Universitet, 2005)

http://www.fek.lu.se/supp/supp_download.asp?EB_iid={CBFFB5F5-EF15-462A-9358-8AD845DBD559}&id=1788&filename=FEK-00011892.pdf (2006-05-10)

4.2 Elektroniska källor:

<www.ad.se>, företagsfakta (060401)

<<http://www.affarsdata.se/nyaaaffarsdata/index.php?serv=foretagsfakta>> (060401)

<www.bolagsverket.se> (060401)

<www.bolagsverket.se> näringslivregistret, <https://snr3.bolagsverket.se/snrgate/default.jsp> (060401)

<bolagsverket@bolagsverket.se> Om bolagsverket

<http://www.bolagsverket.se/om_bolagsverket/index.html> (060401)

Folksam hälsoindex 2005 – Privat sektor, Börsföretagen, oktober 2005. s. 3

<http://www.folksam.se/resurser/pdf/Halsoindex2005_privat_sektor.pdf> (060401)

Företags & branschstruktur, Företagsplats Stockholm

<http://www.stockholmbusinessregion.se/templates/page____12284.aspx> (060401)

Näringsdepartementet, Regeringskansliet, "Regeringens åtgärder för ökad hälsa i arbetslivet" okt. 2004 s. 13 <<http://www.regeringen.se/content/1/c6/03/33/91/54eb2978.pdf>> (060321)

Regeringens proposition 2001/02:01, Budgetpropositionen för 2002, finansdepartementet, 6 sep. 2001 s. 33-34 <<http://www.regeringen.se/content/1/c4/31/36/87b11bc5.pdf>> (060321)

Regeringens proposition 2002/03:6, Obligatorisk redovisning av sjukfrånvaron.
finansdepartementet, 3 okt. 2002 s. 1
<<http://www.regeringen.se/content/1/c4/31/34/3cc03768.pdf>> (060321)

SCB Samlad statistik från SCB avseende ohälsa. 2004:01 (Örebro, SCB-tryck, 2004) s. 5
<http://www.scb.se/Grupp/Sjukfranvaro/_Dokument/Ohalsostatistik_scb.pdf> (060401)

<www.scb.se> Branschindelning / SNI2002 / SNI92, 2005-02-14
<http://www.scb.se/templates/Listning2____35024.asp> (060401)

<www.scb.se> SCB: s Företagsregister, SCB. Antal arbetsställen 200 - fördelat på näringsgren (SNI 2002) och storleksklass, 2005-01-24 <http://www.scb.se/templates/Standard____37434.asp#45>
(060401)

<www.scb.se> Branscher enligt SNI 2002 gällande år 2005
<http://www.scb.se/Grupp/Foretagsregistret/_Dokument/BranscherSNI2002.pdf> (060401)

SCB:s Företagsregister, SCB. Geografisk indelning - Antal arbetsställen 2004 fördelat på län, bransch och storleksklass, 2005-01-19 <http://www.scb.se/templates/Standard____36878.asp>
(060401)

<www.stockholm.se>

<www.stockholmbusinessregion.se>

4.3 Årsredovisningar för 2003 och 2004

AB Strand Hotel Org.nr. 556010-5214

Arcona AB Org.nr. 556066-3196

Arlandia Hotel AB Org.nr 556257-4771

BOL Entreprenad AB Org.nr. 556293-1385

Booz Allen Hamilton AB Org.nr 556541-7812

Byggnadsfirma Olov Lindgren AB Org.nr. 556166-8012

Carpark AB Org.nr 556553-5548

Clarion Hotel Stockholm AB Org.nr 556587-6322

Eriks Restaurang Saltsjön AB Org.nr 556247-1002

Framfab Sverige AB Org.nr 556296-9468

Högskolerestauranger AB Org.nr 556127-3698

Kanal 5 AB Org.nr 556431-2469

LjungbergGruppen AB Org.nr. 556175-7047

Långholmen Hotell & Restaurang AB Org.nr 556432-6808

Nordic Service Partners AB Org.nr 556653-9457

OK Marknadsservice AB Org.nr 556028-2856

ORGUT Consulting Aktiebolag Org.nr 556177-9538

PAN Vision Publishing AB Org.nr 556592-2480

Profilhotels AB Org.nr 556569-1812

Q-gruppen AB Org.nr. 556542-9338

Sandrew Metronome Distribution Sverige AB Org.nr 556541-4702

SBS Radio AB Org.nr 556602-1647

Sturehof AB Org.nr 556437-0400

Svenska Turistföreningen STF AB Org.nr 556415-4259

Tornado AB Org.nr 556347-7685

TV 4 Interaktiv AB Org.nr. 556417-6898

Vasakronan Service Partner AB Org.nr 556538-8690

Visma Services Sverige AB Org.nr 556250-3580

Bilaga 1 Käll- och litteratursökning

Ämnesord	Synonymer
Hälsobokslut Redovisning av sjukfrånvaro Obligatorisk redovisning	

Hälsobokslut valdes för att den lag som behandlas i uppsatsen ofta refereras till som hälsobokslut. Att det endast har sökts på svenska beror på att det är en svensk lag som ska undersökas. Då lagen handlar om obligatorisk redovisning av sjukfrånvaron upplevdes det som relevant att söka på dessa ord för att få träffar som behandlar detta.

Databas	Söksträng	Antal träffar	Antal relevanta träffar
Arblint	Hälsobokslut	9	9
	Redovisning av sjukfrånvaro	6	5
	Obligatorisk redovisning	2	2
Artikelsök	Hälsobokslut	12	1-12?
	Redovisning av sjukfrånvaro	2	2
	Obligatorisk redovisning	4	1
Libris	Hälsobokslut	10	10
	Redovisning av sjukfrånvaro	6	4
	Obligatorisk redovisning	1	1
Uppsatser.se	Obligatorisk redovisning	9	8

En del information har även hittats på www.regeringen.se samt i de referenser som getts i befintligt material.