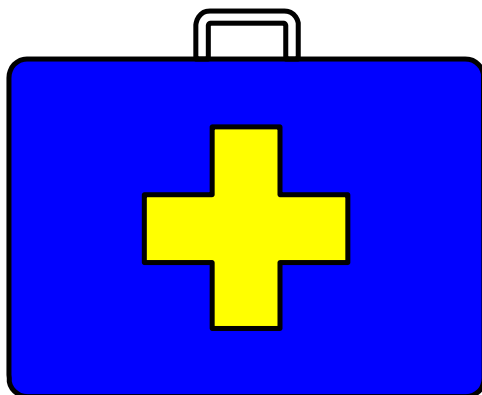


# ”FRISKPENG”



## Revisionsläge 1B

2006-10-18  
Leif Lundberg

<u>Innehållsförteckning</u>	<u>Sid</u>
□ Friskpeng	
○ Friskpeng i korthet	2
○ Inledning	2
○ Personlig friskpeng	2
○ VAB	3
○ Fördelar	3
□ Kommentarer	
○ Kravspecifikation	4
○ Företagets synvinkel	5
○ Anställdes sida	6
○ Moral	6
○ Saab – en alarmklocka	7
○ Friskvård	7
○ Sjukskrivning fr.o.m. 15 dagen	7
○ Potential	8



# FRISKPENG

## Friskpeng i korthet

- ✚ Friskpeng utgörs av **sju daglöner** per år för en heltidsanställd eller 3,2 % av en årslön. Bekostas av arbetsgivaren, ett belopp som är oberoende av antal verkliga sjukdagar.
- ✚ Vid sjukfrånvaro under de 14 första arbetsdagarna under ett år utgör **sjuklönen 50 % av ordinarie daglön**. Beloppet räknas av från den personliga friskpengen.
- ✚ Vid sjukfrånvaro mindre än 14 arbetsdagar per år betalas resterande friskpeng ut i form av ett **tantiem** i samband med januari- eller februarilönen.
- ✚ Från och med den 15:e sjukdagen under året fordras läkarintyg från **företagsansluten läkare** och att ett **rehabiliteringsdokument** upprättas. Sjukpenning utgör 80 % av lönen som utbetalas av Försäkringskassan, som också ansvarar för rehabilitering.
- ✚ Frånvaro på grund av vård av barn (VAB) skall vidimeras av representant från **arbetsgivare** och **barnomsorg**, innan blanketten skickas in.

## Inledning

**Friskpeng** ersätter nuvarande ersättningssystem vid sjukdom. Målsättningen är att på ett positivt sätt reducera sjukfrånvaron nedtill minst 1997 års nivå, vilket jämfört med 2005 skulle spara cirka **40 mdr**. Friskpeng innebär att även de friska skulle ”få del av kakan” genom att premiera en aktiv egenfriskvård och att företagarnas sjukansvar begränsas.

Grundtankarna är att arbete skall löna sig, att eget ansvar skall vara tydligt, att kommunikationen skall vara tydlig och rak så att fler förstår sammanhangen och förslaget skall stimulera till nyanställningar, befrämja tillväxt och sist men inte minst stimulera underliggande positiva dynamiska effekter.

Kostnaderna för sjukskrivningar måste ned på minst samma nivå som våra grannar. Vi har helt enkelt inte råd med 40 miljarder kronor extra per år (år 2005 jämfört med år 1997).

## Modell med personlig ”friskpeng”

- **En personlig friskpeng reserveras för alla anställda innehållande sju arbetsdagar per år för en heltidsanställd, vilket motsvarar 3,2 % frånvaro.** Beloppet maximeras till idag motsvarande maxbelopp vid sjukfrånvaro (7,5 prisbasbelopp), dvs. max 24 812 kr per månad eller max cirka 620 kr per arbetsdag vid 50 % karens (se nästa punkt). Reserverad friskpeng per år blir alltså maximalt 7/20 dagar \* 24 812 kr/mån ~ 8 700 kr plus löneskatter, för de med en månadslön på minst 24 812 kr.
- **Vid sjukfrånvaro utbetalas 50 % av ordinarie lön (50 % karens) från eget personligt friskvårdskonto under de första 14 sjukarbetsdagarna varje kalenderår.** Friskpengen täcker således upp de 14 första sjukdagarna. Utfallet vid 50 % karens under t.ex. tre sjukdagar ger 1,5 daglöner, vilket ungefär motsvarar dagens utfall med en karensdag och två sjukdagar med 80 % ersättning (vilket ger 1,6 daglöner).
- Egen friskvård är något vi själva har huvudansvaret för och alla som har dagar (eller pengar) kvar av sin friskpeng när året är slut får motsvarande belopp utbetalt i form av ett **tantiem**. Vilket innebär är att man kan vara sjuk sju arbetsdagar per år utan lönetapp, tantiemet kompenserar för karensen. Eget välbefinnande beror på betydligt fler faktorer än de som återfinns på arbetsplatsen såsom till exempel motion, kost, rökning, alkoholvanor, fritidsaktiviteter, riskbenägenhet, övervikt, arvsanlag,

motivation och personliga förhållanden. Det mesta (ca 75 %) av eget välbefinnande kan vi själva påverka och många företag sponsrar redan idag aktiviteter som befrämjar hälsa och välbefinnande.

- Vid mer än 14 dagars sjukdom under ett kalenderår upprättas en **rehabiliteringsplan** och den allmänna sjukförsäkringen övertar ansvaret för sjuklön som kan vara 80 % av ordinarie lön. Ersättningsbeloppen bör (inte nödvändigt) hanteras som en försäkring och ersättningsnivån balanseras mot inbetalda ”premier”, dvs. onormalt höga sjuktag ger motsvarande lägre ersättningsnivå. Styrsignalen att åtgärda eventuellt missbruk av systemet blir tydlig och problem kan inte negligeras.
- **Vid mer än 14 dagars sjukdom per år skall omedelbart rehabiliteringsinsatser sättas in.** Insatsen varierar från en enkel notering (vid t.ex. förkylningar och benbrott) till mer ambitiösa program (vid t.ex. återkommande belastningsskador). Arbetstagaren mår inte bra om han/hon inte får hjälp och samhället har inte råd med ”onödiga” sjukskrivningar som beror på otillräckliga åtgärder. Kanske måste arbetstagare byta arbete för att lösa sina grundläggande problem.  
**Försäkringskassan ansvarar ekonomiskt för rehabilitering** och företag bistår med rekommendationer utifrån arbetserfarenheter. **Rehabiliteringskompetensen skall ligga hos försäkringskassan**, en specialistkompetens som inte alla företagare besitter.
- **VAB** – vård av barn. Nuvarande blankett kompletteras med intygande i form av en **underskrift från arbetsgivare** och en **underskrift från barnomsorgen**, innan blanketten skickas in till försäkringskassan.

Nya rutor på blanketten för underskrifter, namnförtydligande och telefonnummer är allt som behövs för att implementera förändringen. Försäkringskassan kan sedan lätt göra stickprov genom att ringa upp representanter för arbetsgivaren och barnomsorgen.

Eventuell förfalskning av namnteckning är att betrakta som urkundsförfalskning som få skulle drista sig till. I ett slag skulle nuvarande missbruk av VAB minimeras.

Förlag på underskrifter:

UNDERSKRIFTER	Datum	Namnteckning	Namnförtydligande	Telefon nr
Vårdnadshavare				
Arbetsgivare representant				
Barnomsorgs representant				

## Fördelar

- **Företaget vet lönekostnaden** inför en nyanställning och vi slipper en strikt uppdelning av arbetskraften i ett A och B-lag, där ingen vågar anställa de som har en historik med många sjukdagar.
- **Friskvård blir lönsamt för alla.** Det blir också tydligt att det är vi själva som betalar vår sjuklön, det finns ingen tredje osynlig part som sponsrar.

- **Vi får utökade resurser att aktivt hjälpa** tillbaka de till arbetslivet som reellt drabbats av olyckor eller sjukdom. Idag dräneras vårt skyddssystem av många som bara är trötta eller allmänt missnöjda.
- **Korttidsfrånvaron skulle sannolikt kunna** halveras och därmed skulle produktivetsarbetet uti i företagen få en välbehövlig skjuts framåt.
- **VAB missbruk minimeras på ett enkelt, kostnadseffektivt och rationellt sätt.** Nuvarande ersättningsnivåer och noll karensdagar kan bibehållas.  
Statistik: År 2001 var riksgenomsnittet antalet sjukdagar per barn 4,1 dagar. Minst dagar hade Mellerud med 3,2 dagar och flest dagar hade Öckerö med 5,9 dagar.  
Kontroller under 2006 indikerar att minst 20 % är rent fusk, dvs. föräldrar har sökt och erhållit tillfällig föräldrapenning trots att de jobbat och barnen varit på dagis.

## FRISKPENG – Kommentarer



Vid konstruktion av ersättningsmodell vid sjukfrånvaro finns det många gemensamma nämnare med konstruktion av löne- eller premiesystem. Själva ersättningen utgör bara toppen av ett ”isberg”, där det underliggande budskapet betyder mest.

Målsättningen är inte bara att lösa penningfrågan, utan att motivera och stimulera mot gemensamma mål och att vi skall kunna vara stolta när vi lyckas nå våra mål.

Några krav som måste vara uppfyllda;

- **Den underliggande signalen måste vara klar och tydlig.** Medarbetarna är duktiga på att läsa mellan raderna.
- **Attityder och normer måste påverkas i en positiv riktning.** Vi eftersträvar ett förändringstryck som främst kommer inifrån oss själva, därefter ett gruppträck och sist ett tryck från ledningen (i nämnd ordning). Invanda beteenden ändras inte av sig självt och utan rätt ”approach” blir förändringen bara marginell.
- **Modellen måste uppfattas som rättvis** och vara baserad på resultatet och inte på personlig insats (jämför en fotbollsmatch där antalet mål räknas). Vid en bra personlig insats brukar dock resultatet också bli bra, men visst kan olyckan eller oturen vara framme och då är det nödvändigt att ha ett väl fungerande skyddsnet.
- En klar och tydlig feedback som fungerar som **styrsignal** och som förstärks genom koppling mot monetära faktorer (katalysator).
- Informationsåterföringen bör spela på strängen ”yrkesstolthet” (motivationsfaktor) snarare än ”penningbegär” (hygienfaktor), även om de flesta tror att det är pengarna som främst är drivande.
- Det underlättar också om det finns kunskap och förståelse för de övergripande målen, att det inte är ett självändamål att nå submål.
- **Organisationens mål måste också sammanfalla med individuella mål**, eftersom de individuella målen nästan alltid har företräde.
- **Alla så kallade ”köksdörrar” måste bort.** Det är naivt att tro att de inte kommer att utnyttjas. Att fuska i ett enkelt och öppet system uppfattar de flesta som bedrägeri, men att hitta smygdörrar i komplicerade system uppfattar många som tecken på smarthet.

- **Det skall vara lönande för både företag och anställda, ett ”vinna - vinna” koncept.**

Friskpeng uppfyller de flesta kriterierna enligt ovan, sett från flera synvinklar (se nedan).

### Sett från företagets synvinkel

- **Kostnaden för korttidsfrånvaron blir en förutsägbar kostnad** och kostnaden för långtidsfrånvaro och rehabilitering fördelas solidariskt via en allmän sjukförsäkring. Risker för en uppdelning av arbetskraften i ett A- respektive B-lag avseende närvaro reduceras när arbetsgivarens ansvar för sjukdom reduceras.
- **Kostnaden för sjuklön skulle sannolikt minska för de allra flesta företag och riskerna för mindre företag reduceras.** Intäkter och besparingar skulle sannolikt också öka i form av ökad produktivitet, förbättrad kvalitet och en högre leveransförmåga.
- **Intresset för friskvård kommer att stimuleras** då det också ligger en premie i att hålla sig frisk. Okynnesfrånvaro på grund av missnöje och allmän trötthet kommer att minska, både för kort tid och lång tid.
- **Karensdagar** enligt nuvarande modell gör att många upplever att de har ”betalt för sig” och därmed är det helt OK att vara hemma några extra dagar. Och varför ”straffa” de som bara behöver vara hemma en dag i stöten (migrän etc.).
- Det blir ett gemensamt intresse att åtgärda en galopperande långtidsfrånvaro, inte minst kommer kravet från dem som drabbas, om man väljer att balansera beloppet mot inbetald premie. Fler kommer att förstå att det inte finns en tredje part som står för kalaset. Om vi har dubbelt så hög frånvaro som t.ex. i Finland får vi finna oss i halv ersättning tills vi rättat till obalansen som ytterst beror på en ny normbildning om vad som är OK. Observera att friskpeng fungerar även utan denna balansering, som förslagsvis kan införas i ett senare skede.

Den oplanerade korttidsfrånvaron utgör idag ett mycket stort problem och slår hårt mot både **produktivitet, kvalitet och leveransförmåga** (förutom ren sjuklönekostnad). Det är inte ovanligt med upptill 20 - 40 % frånvaro för enskilda skiftlag. Ofta får produktionen omplaneras med hänsyn till vilka som kommit till jobbet och om en produktionslina inte kan stoppas måste stora backup resurser hållas i beredskap.

Självfallet varierar storleken på problemet från företag till företag, men att det är ett galopperande problem är nog de flesta företagare väl medvetna om. Även politikerna är besvärade av utgiftsökningen och för de anställda som har störst påverkan har problemet varit mörkat.

I Dagens Industri torsdagen 7 oktober 2004 stod Peter Augustsson (VD Saab Automobile) för dagens citat;

**”Vi svenskar har ett grundmurat rykte som kunniga, lojala, flexibla. Men vad hjälper det om man inte är på jobbet?”**

Det förbättrar knappast Saabs möjligheter att GM har noterat den höga korttidsfrånvaron i Trollhättan (artikel Svenska Dagbladet).

### Sett från den anställdes sida

- Om jag lyckas hålla mig **frisk** under ett helt år tillfaller mig cirka 7 000 kr som en ”friskvårdspremie” (vid en månadslön på 20 000 kr). Det kostar både tid och pengar att bedriva en aktiv egenfriskvård i form av promenader, massage, konditionsträning,

styrketräning, smidighetsträning och/eller andlig träning i form av t.ex. meditation, qigong etc. En näringsriktig kost med mycket frukt och grönt ökar också på matkontot.

Nyligen diskuterade jag frågan med en bekant med ett fysiskt krävande arbete och han spenderar cirka 10 000 kr per år på en privat massör utan sponsring från hans arbetsgivare (kommunen). Han mådde bra av behandlingen och mindes knappt när han senast var hemma från jobbet.

Varför inte premiera en effektiv egenfriskvård? Signalen blir mycket tydlig!

- Om jag är **sjuk sju arbetsdagar** per år (3,2 %) kompenseras jag för inkomstbortfallet vid årets slut, dvs. noll karensdagar. Budskapet är att det är OK att ha en korttidsfrånvaro på 3,2 %. Flera oberoende undersökningar har visat att en frånvaro inom industrin mellan 3 och 4 % kan förklaras rent medicinskt. Tjänstemän brukar ha en lägre frånvaro p.g.a. både arbetets art och att de kan ta det lugnare rent fysiskt.
- Om jag är **sjuk 14 arbetsdagar** får jag en kostnad motsvarande sju karensdagar. Dvs. min karens-självrisk utgör 3,2 % eller max cirka 7 000 kr per år (vid en månadslön på 20 000 kr). En frånvaro på 6,4 % kan i enskilda fall också vara OK och behöver inte utredas mer noggrant.  
Upplevelsen blir att under de 14 första sjukdagarna betalar ”jag själv” min sjuklön via mitt ”friskvårdskonto”, pengarna skulle jag ju ändå ha fått. Även idag betalar vi själva indirekt vår sjuklön, men det är svårare att kommunicera och förstå.
- Om jag är **sjuk mer än 14 arbetsdagar** sker något mer dramatiskt. En rehabiliteringsplan skall **omedelbart** upprättas och den allmänna sjukkassan betalar en sjukpenning som kan utgöra 80 % av lönen när försäkringen är i balans.

En ambitiös rehabiliteringsplan (som också kan vara summariskt vid t.ex. benbrott eller förkylning) hälsas välkommen av den sjuke som inget hellre vill än att bli frisk, emedan missbrukare upplever obehag av att stå under lampan. Om rehabiliteringsinsatsen misslyckas återstår omplacering och om alternativ saknas uppstår arbetsbrist.

En anpassning av försäkringsbeloppet innebär att **alla** involverade blir genuint intresserade av en sjukförsäkring i balans, vilket är när frånvaron ligger i nivå med våra grannländer. Först då utbetalas 80 % i ersättning fr.o.m. 15 arbetsdagen, utan fler karensdagar (dock krävs då i normalfallet sjukintyg från första dagen).

- En mer aktiv friskvård skulle som en spin-off effekt öka livskvalitén för medarbetarna, både på jobb och på fritid.

## Moral

En ”friskpeng” skulle stärka moralen och ingen behöver känna sig ”dum” för att de aldrig är frånvarande och aldrig ”utnyttjar” det frikostiga systemet.

Kort historia; För några decennier var det inte ovanligt med 20 % genomsnittlig korttidsfrånvaron ute i industrin (när karensdagarna togs bort) och vi arbetade med ett produktivitetsprojekt för ett av våra större börsbolag. En ny medarbetare berättade att hans kollegor hade synpunkter på att han aldrig var borta från jobbet. Det var minsann på tiden att även han tog några dagar ledigt (vilket han vägrade att göra eftersom han inte var sjuk), för att de andra inte skulle hamna i dålig dager. Historien håller på att upprepa sig.

Marginalerna var större på den tiden och om moralen idag är på väg åt samma håll så håller vi på att spela bort vår välfärd (och det går otäckt snabbt idag).

### **Saab Automobile i Trollhättan – en larmklocka!**

I Dagens Industri 13 oktober 2004 kan vi läsa att 14 000 jobb (inklusive underleverantörer) riskeras i Sverige om General Motors lägger ned Saab Automobiles fabrik i Trollhättan. Detta hot bör tas på största allvar och inga ansträngningar bör sparas för att förhindra detta. Det duger inte att vänta och se, vi behöver göra något nu!

Vårt välstånd vilar idag i mångt och mycket på våra storföretag och om inget görs kan vi i värsta fall se början på en dominoeffekt som inte kommer att gå Sveriges medborgare obemärkt förbi.

Att åtgärda en alltför hög sjukfrånvaro som vi inte har råd med, skulle vara ett viktigt steg mot att stärka vår konkurrenskraft. Det finns alltför många som gärna lägger beslag på våra arbetstillfällen så snart tillfälle erbjuds.

### **Friskvård**

Nyligen deltog vi i en föreläsning med Sanna Ehdin med namnet "Ett självläkande liv". Sanna Ehdin är fil.dr i immunologi och verksam som fri forskare, författare och föreläsare. Hon har tolv års erfarenhet från biomedicinsk forskning bl.a. från USA. Sedan många år ägnar hon sig åt sambandet mellan hälsan, tankarna, känslorna och psyket ([www.ehdin.com](http://www.ehdin.com)).

Det nya hälsotänkandet innebär att man går ifrån synsättet att enbart bekämpa det sjuka till att befrämja och **stimulera det friska**. Därmed får människor makten att själva påverka sin hälsa i mycket större utsträckning än vad vi traditionellt fått lära oss. **Hela 75 % av vårt hälso-tillstånd kan vi själva direkt påverka** och arbetsplatsen är bara en del av pusslet.

Förslaget om "friskpeng" ligger helt i linje med resultatet från Sannas forskning och genom att både premiera friskvård och hjälpa dem som har reella problem kommer vi åt problemets kärna.

### **Rutiner vid sjukskrivning från och med 15:e sjukdagen**

**Proceduren för sjukskrivning måste revideras.** Läkarna skall skriva recept och inte sjukintyg. Med nuvarande regelverk bestämmer "patienten" om och hur länge en sjukskrivning skall pågå, få läkare kan stå emot trycket från bestämda patienter.

Sjukskrivning bör utföras av en **företagsansluten läkare i samråd med arbetsgivaren** och full sjukskrivning skall ske först när man misslyckats att hitta en alternativ tillfällig placering (enligt **Arbetsmiljölagen** kapitel 2, paragraf 1; "arbetsförhållandena skall anpassas till människors olika förutsättningar i fysiskt och psykiskt avseende") eller efter att ha upprättat någon form av rehabiliteringsplan.

Om upprepade omplaceringar ej fungerar uppstår arbetsbrist och risk att förlora sitt jobb, till förmån för någon som har förutsättningar att klara jobbet. Det är inte bra för en arbetstagare att stanna kvar på en arbetsplats som inte matchar arbetsförmågan, det är enbart nedbrytande.

## **Potential**

Svårare än så är det inte att spara ca 40 miljarder per år, lika mycket som t.ex. den statliga inkomstskatten inbringrar per år. Pengar som kan användas på ett bättre sätt och i tillägg minskar också näringslivets enorma kostnader för "onödiga" sjukskrivningar.

**Om vi skickar tydliga signaler så kommer resultatet snabbt. Det finns en enorm potential hos våra medborgare som bara väntar på att frigöras.**

