

# Konsten att hantera dina anställdas frånvaro

SÅ FÅR DU KONTROLL PÅ PROCESSERNA  
OCH UPPNÅR EKONOMISK VINNING





## Innehåll:

- 3** Intro
- 4** Typer av frånvaro
- 5** Regler som ska följas
- 7** Processer för frånvarohantering
- 8** Låt Workforce Managementsystemet hålla redo på frånvaron
- 10** TEST: Hur bra har ni kontroll över frånvarohanteringen?
- 12** ProMark stöder hantering av semester och sjukdom
- 16** Hur ser business casen ut?
- 19** Därför ska ni sätta ström till era frånvaroprocesser

# Intro



## **BRA FRÅNVAROHANTERING LÖNAR SIG!**

Frånvaro är en helt naturlig del av varje anställningsförhållande. Företagets anställda ska på semester, blir sjuka eller har frånvaro på grund av vård av barn, tandläkarbesök eller av andra orsaker.

På samma sätt som arbetstiden regleras av kollektivavtal och lokala överenskommelser finns det också ett antal regler runt semester och sjukdom som företaget måste följa. Därför är det minst lika viktigt att hantera deras frånvaro – både planerad och den som inte är planerad.

## **KONSEKVENSER OM FRÅNVARON INTE KONTROLLERAS**

Hantering av semester, sjukdom och annan frånvaro innehåller ett brett spektrum av information som ofta måste hanteras inom en viss tidsram. Och med många anställda kan hanteringen av detta utan optimalt systemstöd vara en stor administrativ börda.

Det är inte bara tidskrävande men kan också leda till fel i tilldelning eller överföring av semesterdagar. Företaget får inte heller den nödvändiga översikten för kontinuerlig uppföljning. Det kan sätta press på semesterplaneringen, precis som det gör det svårt att följa upp sjukfrånvaron, minimera oövertidsbetalning och säkerställa sjukersättning i tid. Och det kan bli riktigt dyrt ...

Bra frånvarohantering är inte 'rocket science' och med rätt verktyg finns det stora ekonomiska vinster att göra. Vi har sammanställt en översikt över utmaningarna och vad du som företag bör vara medveten om när du hanterar frånvaro.

Innan du läser på kan du **testa hur väl ni redan har kontroll på frånvarohanteringen** på ditt företag. Kanske det kan ge dig en uppfattning om vart ni ska lägga in för att bli (ännu) bättre på att hantera frånvaro.

Trevlig läsning!

# Typer av frånvaro

DET KAN VARA MÅNGA SKÅL TILL ATT ANSTÅLLDA ÅR FRÅNVARANDE FRÅN ARBETSPLATSEN. EN DEL AV FRÅNVARON KOMMER ATT VARA PLANERAD, MEDAN ANNAT UPPSTÅR MER OFÖRUTSETT.

25

## SEMESTER:

Enligt semesterlagen har en anstÅlld rÅtt till 25 semesterdagar varje semesterår. Dessutom kan anstÅllda enligt kollektivavtal eller pÅ grund av lÅnefÅrhandling ha rÅtt till lÅngre semester.

9

## EGEN SJUKDOM:

Sjukfrånvaro År också en huvudsaklig orsak till att de anstÅllda År frånvarande. Den genomsnittliga sjukfrånvaron pÅ svenska fÅretag År ungefÅr 3,9% vilket motsvarar runt 9 dagar.

?

## ANDRA FRÅNVAROORSAKER:

Om du rÅknar andra frånvaroorsaker Ån egen sjukdom med, År frånvaroprocenten Ånnu hÅgre. Andra orsaker till frånvaro kan t.ex. vara vÅrd av barn, lÅkar- och tandlÅkarbesÅk, ledighet pÅ grund av brÅllop, flytt eller begravning, fÅrÅldraledighet eller arbetsplatsolycka.

# Regler som ska följas

**PÅ SAMMA SÄTT SOM ARBETSTIDEN REGLERAS AV KOLLEKTIVAVTAL OCH LOKALA ÖVERENSKOMMELSER FINNS DET OCKSÅ ETT ANTAL REGLER RUNT SEMESTER OCH SJUKDOM SOM FÖRETAGET MÅSTE FÖLJA. NÅGRA AV DEM ÄR:**

## LAGSTIFTNING

- Semesterlagen hjälper till att fastställa alla anställdas rättigheter för semester. Enligt semesterlagen har en anställd rätt till 25 semesterdagar varje semesterår. Grundregeln är att semestern ska vara fyra sammanhängande veckor under sommaren, juni–augusti. Det är arbetsgivarens skyldighet att se till att de anställda kan vara helt ledig från arbetet under fyra sammanhängande veckor. Man måste ta ut 20 dagar under semesteråret och får spara fem dagar per år i fem år. Har man längre semester får man spara alla dagar utöver de 20. Med förskottssemester kan de anställda låna framtida semesterdagar och ta ut betald semester även om de inte tjänat in den.
- Karensavdrag motsvarande 20% av den genomsnittliga veckoarbetstiden måste dras av från den anställdas lön i fall hen är sjukskriven.
- Om en medarbetare är sjukskriven mer än 7 dagar ska företaget erhålla sjukintyg från den anställda.
- De två första veckorna av en anställds sjukfrånvaro betalar arbetsgivaren sjuklön. Därefter betalas sjuklönen av Försäkringskassan. Arbetsgivaren är skyldig att anmäla till Försäkringskassan om medarbetaren fortfarande är sjuk efter sjuklöneperiodens slut och anmälan ska ske tidigast dag 15 och senast dag 21.
- Arbetsgivare som har anställda som väntas vara borta mer än 60 dagar på grund av sjukdom behöver upprätta en rehabiliteringsplan för återgång till arbetet senast dag 30 i sjukperioden. Det är därför viktigt att hålla koll på sjukdagarna.

**FÅR ERA ANSTÄLLDA AUTOMATISKT TILLDELAD DE SEMESTERDAGAR DE HAR RÄTT TILL UTIFRÅN ARBETSTID, ANSTÄLLNING OCH ÅLDER JFR. SEMESTERLAG OCH LOKALA AVTAL?**

**KAN NI HANTERA LAG GÄLLANDE KARENSAVDRAG?**

**HAR NI EN ENKEL PROCESS FÖR ATT SÄKERSTÄLLA ERSÄTTNING FÖR SJUKPENNING I RELEVANTA FALL I TID?**

## INTERNA PERSONALPOLICYER

Förutom lagstiftning kan företaget ha en personalpolicy som beskriver interna riktlinjer i förhållande till hantering av frånvaro.

Den kan t.ex. innehålla en beskrivning av:

- Regler för tilldelning av extra semesterdagar, seniordagar och andra lediga dagar.
- När en chef eller HR ska följa upp anställda i samband med semester eller sjukdom och var som måste göras. T.ex. att skicka blommor efter 10 dagars sjukdom.
- Processen runt förskottssemester. Hur många framtida semesterdagar kan de anställda erhålla?
- Processen runt utbetalning av ej använd semester. Var och hur anger de anställda önskemål om utbetalning av semesterdagar och hur ska ledarna godkänna?

**HAR NI EN PERSONAL-POLICY SOM BESKRIVER FÖRETAGETS INTERNA RIKTLINJER I FÖRHÅLLANDE TILL SEMESTER OCH SJUKDOM?**

**FÅR CHEFER OCH HR AUTOMATISKT PÅMINNELSER NÅR DET FINNS BEHOV AV ATT FÖLJA UPP ANSTÄLLDA I SAMBAND MED SEMESTER ELLER SJUKDOM?**



# Processer för frånvarohantering

**HANTERING AV FRÅNVARO INNEHÅLLER ETT BRETT SPEKTRUM AV INFORMATION SOM OFTA MÅSTE HANTERAS INOM EN VISS TIDSRAM.**

Många företag har redan ett eller flera system som stöder delar av frånvarohanteringen, medan några processer fortfarande är manuella. Och det kan vara en utmaning – särskilt i företag med många anställda.

- Intjänande av semesterdagar hanteras vanligtvis i företagets lönesystem.
- Den pågående registrering av frånvaro stöds av de flesta tidredovisningslösningar. Men många företag har inte automatiserad överföringen av löne- och frånvarofilen från tidssystemet till lönesystemet. Eftersom frånvarodata är en del av underlaget för löneförberedelsen är det viktigt att de är rätt och på plats i tid.
- Processen kring överföring av semesterdagar från ett semesterår hanteras oftast i företagets lönesystem.
- Administration av sjukintyg och rehabiliteringsplaner stöds av många HR-system men frånvarodata uppdateras vanligtvis inte löpande och därför kan aktiviteterna försenas.

Manuella eller delvis manuella processer är inte bara tidskrävande för alla parter, men kan också resultera i både fel och förseningar – och hindrar företaget från att följa upp i tid. Därför är det många fördelar med att uppnå fullt systemstöd av processerna.

**REGISTRERAR ERA  
ANSTÄLLDA DE  
SEMESTERDAGAR SOM  
DE TAR UT  
ELEKTRONISKT?**

**HANTERAS ÖVERFÖRING  
ELLER UTBETALNING AV  
SEMESTERDAGAR  
KORREKT OCH UTAN  
MANUELLT ARBETE?**



# Låt Workforce Management-systemet hålla reda på frånvaron

Företagets lön- eller HR-system kan stödja några av processerna, men uppfyller sällan alla behov. Dessutom är användningen och åtkomsten till lösningarna ofta begränsad till administratörerna. Därför börjar många använda tilläggslösningar – eller i vissa fall behålla manuella arbetsprocesser – för att stödja processerna fullt ut.

Men eftersom arbetstid och frånvaro är nära besläktade, är det mycket meningsfullt att samla registreringen och hanteringen i en specialiserad Workforce Managementlösning – som integreras med övriga system för fullt stöd av processen.

På så sätt får företaget bland annat:

- Bättre kontroll på beräkning och den pågående tilldelning av semesterdagar, så de anställda får den semester de har rätt till utifrån arbetstid, anställning och ålder.
- En exakt överblick i realtid över de anställdas semesterbalans som säkerställer att de anställda får planerat deras semester i tid.
- Sammanhang mellan förbrukad och registrerad semester eftersom alla anställda måste redogöra för alla arbetsdagar i lösningen.
- Korrekt utbetalning eller överföring av semesterdagar till nytt semesterår.
- Insikt i sjukfrånvaron och frånvaroorsaker över olika avdelningar, om företaget har mer sjukdom än resten av branschen, om trenden går nedåt eller uppåt och vad sjukfrånvaron kostar – i realtid.
- Överblick över vilka medarbetare som företaget ska erhålla sjukintyg ifrån, anmäla sjukfrånvaro till Försäkringskassan för och eventuellt utarbeta rehabiliteringsplaner för.

**FÅR ERA ANSTÄLLDA  
PLANERAT DERAS  
SEMESTER I TID?**

**HAR NI ÖVERBLICK  
ÖVER SJUKFRÅNVARON  
PÅ FÖRETAGET?  
OCH VET NI OM  
FRÅNVAROTRENDEN  
GÅR UPPÅT ELLER  
NEDÅT?**



## DESSUTOM FÅR FÖRETAGET ANDRA FÖRDELAR:

- EN SMIDIG PROCESS** för digital insamling av data om arbetstid och frånvaro validerat mot regelverk och kollektivavtal för att skapa rätt löneunderlag med en enhetlig och automatiserad godkännandeprocess. Det betyder också en löneprocess där det genereras en enhetlig löne- och frånvarofil utan manuell inmatning och med integration till era lönesystem.
- MODERNA ANVÄNDARGRÄNSSNITT** som portal- och mobillösningar till registrering av både tid och frånvaro sparar tid för de anställda och ger dem tillgång till en uppdaterad översikt över sina egna data. De öppnar också upp för andra självbetjäningssmöjligheter vilket underlättar det administrativa arbete ytterligare för både ledare och HR.
- EFFEKTIV BEMANNINGSPLANERING** eftersom data om närvaro och planerad frånvaro är tillgänglig i samband med planeringen. Det gör det också lättare att reagera på plötslig frånvaro som sjukdom, möten och liknande.
- OPTIMERAD JOBB- OCH PROJEKTSTYRNING**, eftersom registrering av tid på projekt och produktionsorder ger aktuell och värdefull insikt i hur uppgifterna fortskrider till löpande planering och uppföljning.
- PROAKTIV SEMESTERPLANERING:** Planering av semester är vanligtvis något båda företag och anställd har intresse av att ha på plats i god tid. Delvist därför att semesterlagen innehåller vissa rättigheter på det området och delvist för att ge det bästa underlag för en mer långsiktig planering. Med en uppdaterad överblick över hur många dagar de anställda har avvecklat, planerad och tillbaka kan företaget vara mer proaktiv i sin semesterplanering och säkerställa att de anställda får avvecklat alla deras semesterdagar under semesteråret.
- PROAKTIVA INSATSER FÖR ATT MINSKA SJUKFRÅNVARON:** Genom att samla in och analysera data om sjukfrånvaro kan företaget strukturera uppföljningen på sjukfrånvaro, främja tidiga insatser och säkerställa större välbefinnande bland de anställda.
- ÖKAD TILLGÄNGLIGHET AV DATA:** Med integration till andra system som t.ex. Outlook kommer information om semester, sjukdom och annan frånvaro att bli tillgänglig för andra inom företaget. Det ger bättre överblick och möjlighet för att ge bättre service till företagets kunder.
- FULL SPÅRBARHET** genom loggning av data i systemet. Det betyder stöd av revision och EU's dataskyddsregler (GDPR).

# Hur väl har ni kontroll på frånvarohanteringen?

**BESVARA 10 FRÅGOR OCH TA REDA PÅ OM NI KAN BLI BÄTTRE PÅ ATT HANTERA SEMESTER OCH SJUKFRÅNVARO OCH SAMTIDIGT VÄRNA FÖRETAGETS EKONOMI. RÄKNA UPP HUR MÅNGA GÅNGER DU SVARADE 'JA' OCH SE RESULTATET PÅ NÄSTA SIDA.**

Eller ta testet elektroniskt: [promark365.com/sv/test-om-franvarohantering/](https://promark365.com/sv/test-om-franvarohantering/)

## FRÅGOR

JA

NEJ

Har ni en personalpolicy som beskriver företagets interna riktlinjer i förhållande till semester och sjukdom?		
Får chefer och HR automatiskt påminnelser när det finns behov av att följa upp anställda i samband med semester eller sjukdom?		
Får era anställda tilldelad de semesterdagar de har rätt till utifrån arbetstid, anställning och ålder jfr. semesterlag och lokala avtal?		
Registrerar era anställda de semesterdagar som de tar ut elektroniskt?		
Får era anställda planerat deras semester i tid?		
Hanteras överföring eller utbetalning av semesterdagar korrekt och utan manuellt arbete?		
Har ni överblick över sjukfrånvaron i företaget? T.ex. frånvaroorsaker, vilka avdelningar som är mest drabbade och vad sjukfrånvaron kostar er.		
Vet ni om frånvarotrenden går uppåt eller nedåt?		
Kan ni hantera lag gällande karensavdrag?		
Har ni en enkel process för att säkerställa ersättning för sjukpenning i relevanta fall i tid?		

# Här är ditt resultat

0-4

## DET KAN NI GÖRA MYCKET BÄTTRE

Ni har mycket att vinna genom att digitalisera frånvaroprocesserna på ditt företag. Registrering av arbetstid och frånvaro är inte bara underlaget för korrekt lön samt sjukdoms- och semesterredovisning. Det ger också korrekta data i förhållande till planering och uppföljning – och säkerställer att företaget inte förlorar pengar på sjukfrånvaro och semester som kunde ha undvikits.

5-7

## NI GÖR DET BRA (MEN DET FINNS FORTFARANDE PLATS FÖR FÖRBÄTTRINGAR)

Ni har kontroll på några viktiga delar av bra frånvarohantering, men det finns fortfarande plats för förbättringar. Genom att automatisera flera arbetsflöden skulle ni kunna minska administrationen ytterligare. Det frigör tid för andra värdeskapande arbetsuppgifter som t.ex. riktade insatser för att minska sjukfrånvaron och stärka arbetsmiljön.

8-10

## NI GÖR DET UTMÄRKT

Det ser ut som att ni redan har digitaliserat frånvaroprocesserna på ditt företag och samlar in frånvarodata som ger er nödvändig överblick. Det sparar inte bara tid för alla parter och säkerställer att ni efterlever regler och policyer. Det betyder också att vital information är tillgänglig för både anställda, ledare och HR, så relevant uppföljning kan ske i tid. Det ger vinster som ni redan bör känna av ekonomiskt ...

# ProMark stöder hantering av semester och sjukdom

PROMARK ÄR EN SPECIALISERAD WORKFORCE  
MANAGEMENTLÖSNING SOM STÖDER PROCESSERNA I  
RELATION TILL FRÅNVAROHANTERING.



# Semesterhantering

## KORREKT SEMESTERHANTERING I TID

ProMark kan automatisera en rad arbetsflöden och därmed förenkla semesterhanteringen i företaget genom att stöda två viktiga processer:

- Intjänande och tilldelning av semester och andra semesterdagar t.ex. seniordagar.
- Överföring av semestersaldon till nytt semesterår eller utbetalning av ej använd semester.

Några företag har behov av stöd för båda processer, andra bara den ena.

Med ProMark semesterhantering har båda anställda, ledare och administration en löpande översikt över semesterbalans, planerad semester, överföringar etc.

Genom automatiska påminnelser kan företaget varna de anställda om deras semesterbalans vid ett givet datum och säkerställa att de tar beslut om vad som måste hända med de ej använd semesterdagar. Medarbetarna lägger in deras önskemål om överföring till nästa semesterår eller till utbetalning i systemet. Och igen bidrar påminnelser till att säkerställa nödvändiga ledargodkännanden i tid. HR kan löpande övervaka vad ledarna godkänner och om både chef och lönekontor måste godkänna finns det möjlighet till en godkännandenivå mer.



Lösningen har full integration till företagets lönelösning – oavsett vilket system företaget har. Integrationen kan gå båda vägarna eller vi kan leverera aktuella data på intjänande eller avvecklat semester för varje anställd för användning vid löneförberedelsen.

**ProMark stöder all semesterhantering och säkerställer att allt händer i tid och enhetligt för alla anställda. Företaget undviker oregelbunden behandling och fel i semesterbalans och utbetalning eftersom systemet i god tid kan påminna om olika arbetsuppgifter som måste åtgärdas i tid.**

## VISSTE DU?

- En studie av analysföretaget YouGov från 2015 visade att endast 46 procent av svenskarna tänkt ta ut hela sin semester.
- Vårdförbundets medlemsgrupper har sammanlagt omkring 800 000 inestående semesterdagar, motsvarande 1,3 miljarder kronor.
- Juli är fortfarande den månad då flest arbetstagare i Sverige tar ut sin semester, ett mönster som är oförändrat det senaste decenniet. Över två miljoner arbetstagare har semester i juli varje år.

# SDC

## SDC AUTOMATISERAR SEMESTERHANTERINGEN

Hantering av semester har tidigare krävt mycket manuellt arbete för både HR, anställda och ledare. Därför valde SDC att implementera ProMark semesterhantering.

Med semesterhantering i ProMark är det enklare och mer överskådligt att hantera de anställdas önskemål om överföring eller utbetalning av semester.

Dessutom minimeras det administrativa tunga arbete inom HR-avdelningen, de har alltid en översikt över semestersaldon och överföringar och data kan enkelt överföras till lönesystemet.

Som en extra bonus kan ProMark också hantera de anställdas begäran om överföring av andra sparade dagar.

**‘ProMark gör det mycket enklare att hantera övergången till nytt semesterår och underlättar arbetsflödet för alla parter. Det frigör tid till andra arbetsuppgifter’**

**ELISABETH MORTENSEN, HR-KONSULT PÅ SDC**



# Sjukfrånvarohantering

## STRUKTURERAD UPPFÖLJNING PÅ SJUKFRÅNVARO

Med hantering av sjukfrånvaro i ProMark får företaget överblick över sjukfrånvaro och frånvaromönster över avdelningar, divisioner och orter och kan snabbt plocka upp eventuella avvikelser.

Modulen håller ett öga på när företagets fördefinierade gränser för sjukdom överskrids och startar en avtalad process. Det ger flera möjligheter för att strukturera uppföljningen på sjukdom:

- När en anställd till exempel har varit frånvarande mer än 3 dagar inom en viss period får chefen ett meddelande. Chefen får då möjlighet att vara mer proaktiv och främja tidiga insatser som kan bidra till att förebygga sjukskrivningar.
- Är frånvaron mer än 7 dagar meddelar systemet att företaget ska erhålla sjukintyg från en anställd och hjälper till att uppfylla kraven.

**Med ProMark uppnår företaget ett mycket bättre översikt över sjukfrånvaron. Det ger möjlighet för att arbeta målmedvetet för att minska frånvaron och stärka arbetsmiljön.**

**Samtidigt hanterar systemet lagen gällande karensavdrag och bidrar till att säkerställa ersättning för sjukpenning i relevanta fall.**

### VISSTE DU?

- Den genomsnittliga sjukfrånvaron på svenska företag var i 2018 ungefär 3,9% vilket motsvarar runt 9 dagar.
- Arbetare hade 5,5% sjukfrånvaro och tjänstemän 2%.
- Statlig sektor har lägre sjukfrånvaro än andra arbetsmarknadssektorer och så har det sett ut under de senaste 28 åren.
- Den 'bästa läkaren' är ledaren som följer upp de anställdas sjukdom. Inte för att kontrollera men för att visa intresse.



# Hur ser business casen ut?

VAD ÄR VÄRDET AV ATT FÅ BÄTTRE KONTROLL PÅ TID,  
FRÅNVARO OCH LÖN I FÖRETAGET?  
HUR KAN MAN BERÄKNA, OM DET ÄR EN GOD BUSINESS  
CASE ATT DIGITALISERA FRÅNVAROHANTERINGEN?





# Värdet av korrekt hantering av semester

**SAKNADE ELLER FEL REGISTRERING OCH HANTERING AV SEMESTERDAGAR KAN KOSTA FÖRETAGET MYCKET PENGAR. GENOM ATT SLÅ PÅ STRÖMMEN TILL SEMESTERHANTERINGEN KAN FÖRETAGET UNDVIKA OREGELBUNDEN HANTERING, FEL I SEMESTERSALDON OCH EVENTUELLA UTBETALNINGAR – OCH DÄRMED ÖKA FÖRTROENDET TILL ATT DATA ÄR RÄTT.**

## EXEMPEL 1

Vision AB har 500 anställda. Om alla anställda håller bara 1 semesterdag mer än de har rätt till varje år kostar det företaget:

### Företaget kan undvika:

- att de anställda är frånvarande från arbetet flera dagar än de har rätt till.

**8 timmar x 200 kr./timme x 500 anställda = 800 000 kr. per år.**

## EXEMPEL 2

10% av Visions 500 anställda tar ut alla deras semesterdagar men registrerar inte 5 av dagarna korrekt. Vid semesterårets slut ber alla att få pengarna betald ut. Det kostar:

### Företaget kan undvika:

- att företaget måste överföra eller betala ut semesterdagar till nästa semesterår som de anställda redan har förbrukat men som står kvar på kontot.

**5 dagar x 8 timmar x 200 kr./timme x 50 anställda = 400 000 kr.**

## EXEMPEL 3

På Vision skapas drygt 30 000 stämplingar (kom/gick-tider, frånvaro med mer) per månad. 1%\* av dessa transaktioner – motsvarande 300 stycken – är felaktiga vilket skapar merarbete för chefer och HR.

Varje felaktig transaktion ger upphov av i snitt 5 minuters extra administration, vilket blir 25 extra timmars jobb per månad. Det kostar:

### Företaget kan undvika:

- att chefer och HR ska spendera onödig tid på extra administration på grund av felaktiga transaktioner.

**25 timmar x 200 kr./timme x 12 månader = 60 000 kr. per år**

\*Det uppskattas att den mänskliga felprocenten för manuell administration är mellan 0,8-1,2%.

# Värdet av bättre uppföljning av sjukfrånvaro

**SJUKFRÅNVARO KOSTAR VARJE ÅR FÖRETAGEN STORA PENGAR. FRÅNVARO ORSAKAR INTE BARA FÖRLORAD PRODUKTION, UTAN KAN INNEBÄRA DYRA ÖVERTIDSBETALNINGAR TILL KOLLEGOR SOM FÅR ARBETA EXTRA ELLER BETALNING TILL TILLFÄLLIGA MEDARBETARE. DET ÄR DÄRFÖR EN STOR VINST I ATT ÖKA FOKUS PÅ DE ANSTÄLLDAS VÄLBEFIN-  
NANDE OCH ARBETA MÅLMEDVETET FÖR ATT MINSKA SJUKFRÅNVARON.**

## EXEMPEL

**Vision AB har 500 anställda och ett årligt sjukfrånvaro på 3%.**

Genom hantering av sjukfrånvaro i ProMark är det årliga besparingspotential:

- |  |                    |
|--|--------------------|
| • Sparad tid på administration (50% reduktion av 10 dagar)*                | 8 000 kr.          |
| • Reducerad sjukfrånvaro på grund av bättre uppföljning (0,1% reduktion)** | 150 000 kr.        |
| <b>TOTALT</b>  | <b>158 000 kr.</b> |

Kostnader (en gång):

- |   |                   |
|---|-------------------|
| • Investering i ProMark sjukfrånvarohantering (licensgrupp 400-599 användare) | 72 000 kr.        |
| • Konsultassistans (uppsättning, utbildning etc.)                             | 11 000 kr.        |
| <b>TOTALT</b>   | <b>83 000 kr.</b> |

**Förväntat avkastning på investeringen (ROI) < 2 månader**

\* 5 dagar x 8 timmar x 200 kr./timme = 8 000 kr.

\*\* 0,001 x 500 anställda x 300.000 kr./år = 150 000 kr.

# Därför bör ni slå på strömmen till frånvaroprocesserna

Giltiga data i realtid är en viktig förutsättning för bra frånvarohantering. Det är därför allt möjlig anledning till att ersätta tidkrävande och helt eller delvis manuella processer med en Workforce Management-lösning. Genom att slå på full ström till era frånvaroprocesser uppnår företaget övergripande följande fördelar:

- EFTERLEVNAD AV LAGAR OCH AVTAL:**  
Företaget får hjälp till att efterleva olika lagar, avtal och interna personal policyer i relation till semester och sjukdom. Dessutom säkerställer en digital lösning full spårbarhet och därmed den nödvändiga dokumentationen.
- EKONOMISKA VINSTER:**  
Korrekt data i realtid ger företaget möjlighet för att vara proaktiv i relation till semesterplanering och minskning av sjukfrånvaro. Företaget kan därmed undvika fel i avveckling och/eller utbetalning av semesterdagar och får den nödvändiga insikten till att arbeta målriktad för att minska sjukfrånvaro och därmed undvika förlorad produktion och dyra övertidsbetalningar. Dessutom får företaget hjälp till att hantera karensavdrag och ersättning av sjukpenning i relevanta fall.
- EFFEKTIVA ANSTÄLLDA:**  
Effektivisering av arbetsflöden för både anställda, ledare och HR minskar administrativ tid och risken för fel.
- ATTRAKTIV ARBETSGIVARE**  
Moderna IT-system och kontroll på processerna kan bidra till att göra er till en mer attraktiv arbetsplats och ökar förtroendet mellan anställda och företag.



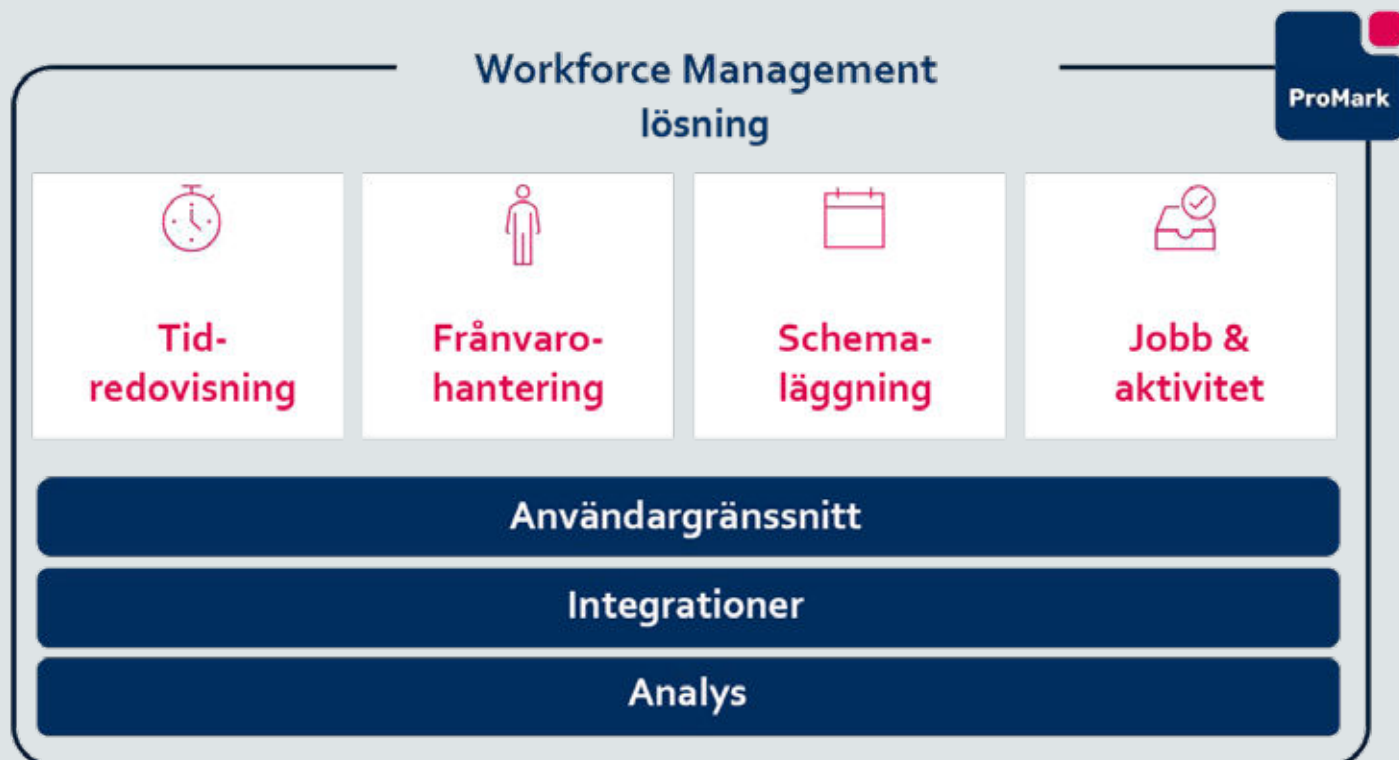
## SÅ HÄR GÅR DU VIDARE

Om du behöver ytterligare råd eller vägledning för att få bättre kontroll på frånvarohanteringen på ditt företag, är du välkommen att kontakta oss.

Vi arbetar gärna tillsammans med dig för att förbereda ett business case där den specifika värdet av implementeringen av ProMark och avkastningen på investeringen (ROI) kommer att förtydligas ytterligare. Erfarenheten visar att besparingspotentialen är stor, så har du råd att låta bli?

 **Kontakta oss idag på telefon 08 739 1200 eller [info.se@promark365.com](mailto:info.se@promark365.com).**

# PROMARK WORKFORCE MANAGEMENT



## ProMark

ProMark är en innovativ mjukvaruleverantör som erbjuder Workforce Managementlösningar från våra verksamheter i Danmark, Sverige, Norge, Storbritannien och Rumänien. Vår Workforce Managementlösning ProMark hjälper kunderna att optimera produktiviteten och uppnå besparingar genom att planera den rätta resursen, vid rätt tid och för rätt arbetsuppgift och säkrar att resurserna avlönas korrekt och på det mest effektiva sättet. ProMark betjänar globala företag och har mer än 1000 installationer och 300 000 användare. Läs mer på [www.promark365.se](http://www.promark365.se).