



Att köpa och använda arbetsmiljö- och hälsotjänster på rätt sätt

SYSTEMATISKT ARBETSMILJÖARBETE

Prevent förmedlar kunskap om hur man genom ett hälsofrämjande arbetsmiljöarbete kan skapa framgångsrika företag där alla är säkra och mår bra. Prevent vill inspirera och stödja arbetsplatsernas arbetsmiljöarbete. Det gör vi genom att

- informera om arbetsmiljöfrågor
- utbilda och genomföra seminarier runt om i landet
- ta fram enkla och användbara produkter och metoder.

Prevent är en ideell organisation som ägs av Svenskt Näringsliv, LO och PTK, det vill säga arbetsgivare och fack tillsammans.

Besök www.prevent.se – kunskaper för en bättre arbetsdag!

© 2024	Prevent Arbetsmiljö i samverkan mellan Svenskt Näringsliv, LO och PTK
Upplaga	3
Projektledning	Prevent
Text	Prevent
Foto	Creative commons
Grafisk form	Graphera
Distribution	Prevent, Box 20133, 104 60 Stockholm
Telefon	08-402 02 00
E-post	kundservice@prevent.se
Webb	www.prevent.se
ISBN	978-91-89901-12-4
Art nr	836N



prevent

ARBETSMILJÖ I SAMVERKAN
SVENSKT NÄRINGS LIV, LO & PTK

Förord

Företagshälsovården är en viktig resurs för att öka hälsan och minska sjukfrånvaron hos anställda i våra företag.

Undersökningar visar att övervägande delen av de tjänster som köps in från en företagshälsa eller motsvarande sakkunnig hjälp utifrån utgörs av utbildningar i till exempel arbetsmiljö eller första hjälpen, lagstadgade medicinska kontroller, hälsokontroller, friskvård, livsstilstjänster samt stödsamtal och krishantering. Men det finns även en stor andel köpta tjänster som är av efterhjälpande karaktär. Här skulle Svenskt Näringsliv, LO och PTK istället vilja se en ökad efterfrågan på förebyggande arbetsmiljötjänster som ger en mer långsiktig effekt på såväl verksamhet som hälsa. Arbetsmarknadens parter önskar även framhålla vikten av att beslut om inköp av arbetsmiljö- och hälsotjänster tas i samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagarföreträdare. Dessa beslut bör tas inom ramen för skyddskommitténs arbete om sådan finns.

Att köpa och använda arbetsmiljö- och hälsotjänster på rätt sätt riktar sig framför allt till små och medelstora företag. Syftet är att underlätta för företagen att köpa in tjänster som blir en del av företagets strategi för att nå sina mål – god arbetsmiljö, hälsa och effektiv verksamhet. Den kan även vara till hjälp för företag som redan har avtal med en företagshälsa eller motsvarande sakkunnig hjälp utifrån, speciellt vid uppföljning av utförda tjänster och avtal.

Innehåll

Inledning	5
Arbetsmiljö- och hälsoarbete	7
Vad ska göras?	9
Att köpa företagshälsovårdstjänster	13
Steg 1 – Gör en behovsanalys	14
Steg 2 – Prioritera behov	16
Steg 3 – Skapa en handlingsplan och formulera målområden	17
Steg 4 – Välj leverantör	19
Steg 5 – Inled samarbetet	24
Steg 6 – Följ upp utförda tjänster och avtal	26
Guide – Att köpa företagshälsovårdstjänster	28
Begrepp och definitioner	30
Läs mer	32

Inledning

Att köpa och använda arbetsmiljö- och hälsotjänster på rätt sätt ger vägledning vid köp av arbetsmiljö- och hälsotjänster så att de kan ge bästa möjliga resultat. I texten beskrivs en sexstegsmodell för köp av företagshälsovårdstjänster. Syftet är att hjälpa företag att hitta en bra samarbetspartner när det kan finnas behov av insatser som kräver expertkunskap inom arbetet med arbetsmiljö och hälsa.

I texten använder vi två begrepp, ”företagshälsovård” och ”företagshälsa”. Företagshälsovård är en övergripande term som beskriver typen av verksamhet, medan en företagshälsa är den leverantör som utför tjänsten. Vi använder benämningen företagshälsa för samtliga leverantörer som erbjuder tjänster inom arbetsmiljö- och hälsoområdet. Det kan vara en etablerad företagshälsa med alla yrkeskompetenser, en enskild konsult med specialistkompetens eller ett företag som fokuserat på ett särskilt område inom arbetsmiljö och hälsa.

Kännetecknande för en företagshälsa är att flera olika yrkeskompetenser finns inom samma företag. I de flesta fall har de som arbetar på en företagshälsa lång erfarenhet av arbetsrelaterad ohälsa.



Arbetsmiljö- och hälsoarbete

Arbetsgivare har ett lagstadgat ansvar för arbetsmiljön och ofta ett utökat ansvar genom kollektivavtal. Det systematiska arbetsmiljöarbetet, SAM, utgör grunden i arbetsmiljö- och hälsoarbetet.

I Arbetsmiljöverkets föreskrifter om det systematiska arbetsmiljöarbetet, beskrivs hur detta arbete ska organiseras, genomföras och följas upp. Utformningen av bestämmelserna bygger på kunskap och erfarenhet om hur framgångsrika och sunda arbetsmiljöer skapas. Bestämmelserna omfattar till exempel krav på formulering av en arbetsmiljöpolicy, rutiner, uppgiftsfördelning, undersökningar och riskbedömningar, åtgärder och handlingsplaner. Många arbetsgivare vill tillsammans med sina skyddsombud (arbetsmiljöombud) och andra fackliga representanter bedriva ett ambitiösare arbetsmiljö- och hälsoarbete än att bara uppfylla lagkraven, till exempel att arbetsmiljö- och hälsoarbetet ska bidra till att verksamhetsmålen nås. Men även om ambitionerna finns kan egen kompetens saknas helt eller delvis. Arbetsgivaren ska då anlita en företagshälsa eller motsvarande sakkunnig hjälp utifrån.

Att följa arbetsmiljölagen och ha ett systematiskt arbetsmiljöarbete är ett sätt att medvetet arbeta förebyggande med ständiga förbättringar av arbetsmiljön och arbetsförhållandena.

I ett framgångsrikt arbetsmiljö- och hälsoarbete är det främjande perspektivet en viktig del.



Vad ska göras?

Det finns flera fördelar med att arbeta förebyggande, strategiskt och främjande. Genom att till exempel få hjälp med lokalernas utformning i samband med ombyggnation skapas en bra arbetsmiljö från början. Med god planering och samverkan inför en omorganisation får de anställda bästa möjliga förutsättningar att bibehålla hälsa och arbetskapacitet även under mer turbulenta perioder. Genom att utbilda chefer med personalansvar kan de upptäcka och hantera tidiga signaler på ohälsa. Förebyggande insatser sparar i slutändan tid, energi och pengar för organisationen och minskar risken för ohälsa hos de anställda.

Främjande och förebyggande arbetsmiljö- och hälsoarbete utgår från organisationen och syftar till att skapa förutsättningar för att förbättra eller bibehålla hälsan hos alla anställda. Ett strategiskt arbetssätt innebär att systematiskt styra och planera arbetet mot ett önskat mål för god arbetsmiljö, hälsa och effektiv verksamhet.

Med hjälp av ett systematiskt arbetsmiljöarbete kan verksamheten organiseras så att många orsaker till ohälsa förebyggs och att en god hälsa främjas. För att klara det behöver arbetsmiljöarbetet vara en del av den dagliga verksamheten, såväl i drift som i utveckling och förändring. Men ibland kan varken olycksfall eller ohälsa förutses och då kan det finnas behov av såväl arbetsanpassning som rehabiliteringsinsatser.

Därutöver går det att erbjuda mer individriktade insatser. Dessa kan vara främjande, förebyggande eller efterhjälpande, till exempel erbjudanden om hälsoundersökningar, friskvårdsaktiviteter, massage eller samtalsstöd. Med hälsoundersökningar avses allt från kartläggning, med återkoppling av resultat, till adekvata efterföljande insatser samt uppföljning och utvärdering. Forskning visar att hälsoundersökningar utan uppföljande och förändringsstödjande insatser inte har någon effekt.

I regel sker en kombination av insatser och det är så företag ska arbeta om de vill nå resultat i arbetsmiljö- och hälsoarbetet. Enligt forskning är det just så långsiktiga effekter skapas. Forskning visar att det mest effektiva arbetssättet är riktade individinsatser i kombination med förbättringar i organisationen. En tyngdpunkt i det främjande och förebyggande perspektivet ger bäst effekt.

Nedan finns en matris som åskådliggör de olika sätten att arbeta på. Rubrikerna i den vänstra spalten visar olika nivåer i organisationen, rubrikerna överst i de övriga spalterna visar de olika perspektiven – hälsofrämjande, förebyggande och åtgärdande.

Åtgärda och ansvarsfördelning	Främja	Förebygga	Åtgärda
Organisation	Hälsoinspiratör	Systematiskt arbetsmiljöarbete	Sjuk- och friskanmälan
Chef /arbetsledare	Hälsofrämjande ledarskap	Regelbunden dialog med medarbetarna om arbets-situationen	Rehabiliterings-kunskap
Grupp	Teamutveckling	Arbetsplats-bedömning	Konfliktstöd
Individ	Fysisk träning	Stödsamtal	Individuell rehabilitering

Flera studier beskriver vad som skapar förutsättningar för friska och produktiva arbetsplatser. Det handlar i grunden om organisatoriska faktorer, en väl fungerande och organiserad arbetsplats med tydlighet vad gäller mål, ledarskap, delaktighet och bra kommunikation. Därefter byggs arbetsmiljö- och hälsoarbetet så att det passar respektive arbetsplats.



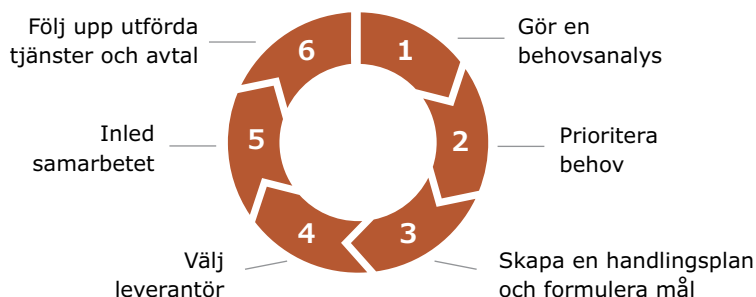
Förebyggande arbetsmiljöarbete.

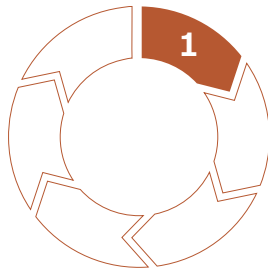


Att köpa företagshälsovårdstjänster

Om företaget saknar egen kompetens på området kräver arbetsmiljölagen att företaget anlitar en oberoende expertresurs inom områdena arbetsmiljö och rehabilitering. Hjälpen är ett komplement till det egna arbetsmiljö- och hälsoarbetet. När företaget förbereder ett samarbete med en extern leverantör är det fördelaktigt att börja med att fundera på hur företaget vill att det egna arbetsmiljö- och hälsoarbetet ska fungera. Den starkaste drivkraften hittas ofta i svaret på frågorna: Varför är arbetsmiljö- och hälsoarbetet viktigt för oss? Vilka positiva effekter vill vi uppnå? På vilket sätt ska det bidra till att nå vår organisations långsiktiga mål?

Med målet uppsatt och klart är det lättare att identifiera vilka insatser som behövs. Ta en stund och fundera över varför företagets arbetsmiljö- och hälsoarbete är viktigt. För att hitta fram till de tjänster företaget behöver är det klokt att arbeta systematiskt enligt modellen nedan.





Steg 1 – Gör en behovsanalys

Precis som när företaget köper andra varor eller tjänster är det viktigt att veta varför de köps, vilka kraven är och vilket resultat som förväntas. Då blir det en naturlig koppling till verksamheten vad gäller behov och önskemål. Avsikten är att behovsanalysen och de efterföljande insatserna ska öka möjligheterna att nå företags- och verksamhetsmålen.

Skapa en arbetsgrupp eller använd en befintlig samverkansgrupp, till exempel skyddskommittén/arbetsmiljökommittén. Det är bra om arbetsgruppen kan spegla hela verksamheten.

Utgå från det som redan finns, till exempel övergripande verksamhetsmål, dokumentation och handlingsplaner för det systematiska arbetsmiljöarbetet, tillbuds- och avvikelserapporter, undersökningar och riskbedömningar, enkätsammanställningar eller annat material som är viktigt i verksamheten.

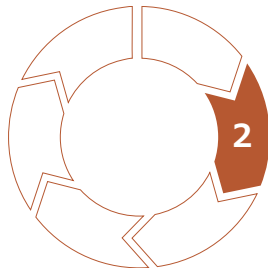
Gå tillsammans igenom följande frågeställningar utifrån ett arbetsmiljö- och hälsoperspektiv:

- Har vi formulerat mål för vårt arbetsmiljö- och hälsoarbete?
- Vad visar senaste medarbetarenkäten?
- Vilka starka områden är det önskvärt att utveckla?
- Vilka svaga sidor finns det?
- Finns det fysiska, organisatoriska och sociala arbetsmiljörisker, som en extern expertresurs skulle kunna hjälpa till med?
- Finns rutiner för att hantera sjukfrånvaro och rehabilitering?

- Finns kännedom om vilka lagstadgade arbetsmiljökrav som verksamheten omfattas av?
- Har vi identifierat vad vi själva kan göra och vad vi kan behöva hjälp med?
- Köper företaget redan idag någon arbetsmiljö- och hälsotjänst?

Tänk i både nutid och framtid. Finns det några kommande förändringar som påverkar verksamheten i stort? Om det till exempel är aktuellt att byta till nya lokaler kan kanske företagshälsovårdens arbetsmiljöingenjörer och ergonomer hjälpa till så att lokalerna blir bra att arbeta i redan från början.

När företaget gör behovsanalysen och diskuterar vilket stöd som behövs är det lämpligt att ta en stund att fundera på orsak och konsekvens. Att erbjuda alla massage kan vara en uppskattad personalförmån, men om flera anställda uttrycker problem med värk och stelhet är det viktigt att också hitta orsaken till problemen och åtgärda dem. Då är lösningen kanske istället en ergonomisk insats eller anpassade arbetsredskap.

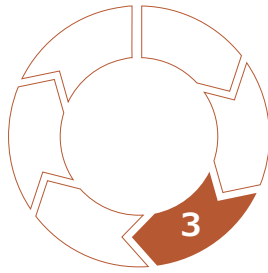


Steg 2 – Prioritera behov

För att genomföra en förändring, stor som liten, behövs tid och engagemang. Listan från behovsanalysen kan vara lång, och troligen behövs en prioritering bland behoven och önskemålen. Prioriteringsgraden kan till exempel vara ett till tre, där områden som kan förorsaka allvarlig risk för ohälsa och olycksfall ska ha högsta prioritet.

Gör en fortsatt prioritering med hjälp av följande frågor:

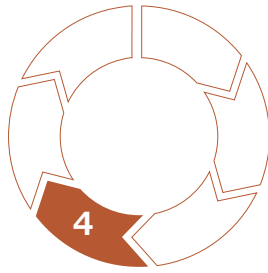
- Vilken önskad effekt ska åtgärden åstadkomma?
- Är arbetsmiljöproblemet enkelt eller svårt att åtgärda?
- Vilka konsekvenser kan det bli om åtgärden inte genomförs?



Steg 3 – Skapa en handlingsplan och formulera målområden

Vilka insatser ska genomföras för att uppfylla företagets behov och önskemål? Gör en handlingsplan utifrån de identifierade och prioriterade områdena (se handlingsplan på nästa sida).

När handlingsplanen är ifylld blir det lättare att avgöra hur stor budget som kan behövas. Risken med att redan inledningsvis fastställa en budget är att plånboken styr valet av leverantör och tjänster snarare än behovet. Om handlingsplanen är gjord först kan det i stället bli aktuellt att prioritera och senarelägga vissa tjänster, men det går oftast att lösa om de finns en bra strategi med tydliga mål för arbetsmiljö- och hälsoarbetet. Det behövs inte alltid en större plånbok.



Steg 4 – Välj leverantör

Nu har behovet av insatser från extern leverantör börjat att klarna. Nästa steg är att kontakta lämpliga samarbetspartner.

Börja med att ta reda på vilka leverantörer som finns i närheten. Det finns många olika leverantörer som erbjuder arbetsmiljö- och hälsotjänster. Det som vanligtvis kallas företagshälsa är definierat nedan, medan andra företag kan erbjuda en eller flera tjänster inom området. Det som då skiljer sig är att det inte är en sammanhållen resurs med alla kompetenser under ett tak. I texten används begreppet företagshälsa för alla typer av leverantörer. Att kombinera kompetenser och köpa från flera håll fungerar under förutsättning att de tillsammans kan tillhandahålla den arbetsmiljökompetens företaget saknar.

Det vanligaste är dock att vända sig till en företagshälsa. Med företagshälsa avses en oberoende expertresurs inom områdena arbetsmiljö och rehabilitering. Det är en sammanhållen resurs bestående av medicinsk, teknisk, ergonomisk och beteendevetenskaplig kompetens. I de flesta fall har personalen på en företagshälsa lång erfarenhet av arbetsrelaterad ohälsa och en stor bredd på både kompetens och tjänster.

Yrkesgrupper som kan finnas inom en företagshälsa är

- företagsläkare
- företagssköterska
- arbetsmiljöingenjör
- beteendevetare
- fysioterapeut eller arbetsterapeut med ergonomisk påbyggnadsutbildning
- hälsovetare
- organisationspsykolog.

Det är av vikt att de olika yrkesgrupperna samverkar kring specifika uppdrag.

Utbudet av tjänster inom företagshälsovården är mångfasetterat. De är såväl hälsofrämjande och förebyggande som efterhjälpande och rehabiliterande.

Exempel på tjänster

Främjande

- utbildningar, till exempel utbildningar i arbetsmiljö för chefer och skyddsombud
- friskvård, livsstilstjänster
- organisations- och ledarutveckling
- teamutveckling.

Förebyggande

- stöd i systematiskt arbetsmiljöarbete – fysiska, organisatoriska och sociala arbetsmiljöförhållanden
- arbetsplatsbedömningar
- lagstadgade hälsokontroller
- belastningsergonomi
- riskbedömning och förslag till åtgärder
- arbetshygieniska mätningar, inklusive lagstadgade sådana vaccinationer.

Åtgärdande

- sjuk- och friskanmälan per telefon
- rehabiliteringsstöd och arbetsförmågebedömningar
- stödsamtal och krishantering.

Arbetsmetoder och arbetsmiljö- och hälsotjänster som bygger på forskning och god praxis och som bedöms som effektiva och lämpliga, brukar kallas för evidensbaserade.

Att utarbeta en offertförfrågan

Skaffa en bild av de leverantörer som är intressanta. Börja med att boka ett möte med dem och berätta att företaget letar efter en samarbetspartner.

En köp-säljrelation är på lika villkor där båda parter bidrar för att nå resultat. Ett gott samarbete bygger på ömsesidigt förtroende och respekt för varandras kunskap men också regelbunden kontakt.

En företagshälsa bör

- ha kompetens att identifiera och beskriva sambanden mellan arbetsmiljö, organisation, produktivitet och hälsa
- kunna arbetsmiljöregler och lagar
- kunna hjälpa till att skapa policyer inom arbetsmiljö- och hälsoområdet
- kunna bistå i utvecklingen av det systematiska arbetsmiljöarbetet
- kunna agera med professionellt oberoende gentemot företagsledning, fack och enskilda anställda
- vara stödjande och rådgivande, även i strategiska frågor som rör arbetsmiljö- och hälsoarbetet
- vara tillgänglig för råd och frågor
- kunna erbjuda en kontinuerlig kontakt
- vara godkänd av Försäkringskassan som anordnare för arbetsplatsinriktat rehabiliteringsstöd
- ha ett ledningssystem för kvalitet inom företagshälsovård
- arbeta med evidensbaserade metoder.

Flera företagshälsovårdsföretag kan även vara auktoriserade av branschorganisationen Sveriges Företagshälsor (www.foretagshalsor.se). Auktoriseringen innebär bland annat att företaget har dokumenterat medarbetarnas kompetens inom arbetsorganisation, beteendevetenskap, ergonomi, hälsovetenskap, medicin och teknik.

Frågor till företagshälsan



- Hur väl känner ni till vår bransch?
- Hur ser era framtidsplaner ut?
- Vad är ni bäst på? Vad skiljer er från andra leverantörer?
- Får vi en egen kontaktperson?
- Beskriv era erfarenheter samt er personalomsättning och utveckling.
- Har ni alla kompetenser vi behöver? Har ni tillgång till andra kompetenser via nätverk eller underleverantörer?
- Arbetar ni med evidensbaserade metoder?
- Vilka referenser har ni? Hur ser er vanligaste kund ut?
- Har ni kompetens att vara rådgivare till vår ledning för att till exempel beräkna kostnader kopplade till rehabilitering?
- Vilken tillgänglighet har ni? Finns krisberedskap om något allvarligt skulle hända?
- Kan ni utföra de lagstadgade tjänster vi behöver?
- Hur säkerställer ni kvalitet och kompetens i det ni gör? Har ni ett ledningssystem för företagshälsovård?
- Är ni godkända anordnare för arbetslivsinriktat rehabiliteringsstöd av Försäkringskassan?

Observera följande under mötet:

- Hur samarbetar de sinsemellan i gruppen?
- Hur agerar de på köpsignaler?
- Vilka representanter får ni träffa?
- Förhållningssättet, känns det rätt i magen?

Bidrag för arbetslivsinriktat rehabiliteringsstöd



Arbetsgivare kan få bidrag för köp av utredande insatser om de utförs av en företagshälsa eller annan aktör som är godkänd av Försäkringskassan.

Insatserna ska syfta till att förebygga eller förkorta ohälsa och sjukfrånvaro eller underlätta för anställda att komma tillbaka i arbete efter sjukskrivning.

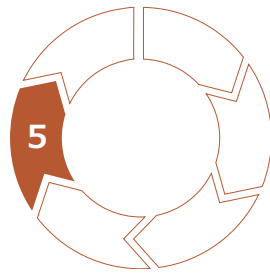
Information om bidrag finns på www.forsakringskassan.se

Efter mötet

Nu har det blivit dags att antingen be leverantörerna lämna var sin offert eller att utforma en offertförfrågan. Förfrågan ska spegla företagets situation och det som har kommit fram i behovsanalysen. Offertförfrågan bör beskriva vilka krav företaget har och hur företaget vill utveckla arbetsmiljö- och hälsoarbetet.

Några leverantörer erbjuder abonnemang (grundpris/anställd) och andra pris per timme eller tjänst. Vilket är bäst? Fördelen med ett abonnemang är att kostnaderna går att överblicka. Förutsättningen är då att det innehåller tjänster företaget verkligen har behov av. Oavsett prismodell är det viktigaste att leverantören kan uppfylla företagets krav och önskemål och att dialogen fungerar. Priset för tjänster kan kraftigt skilja sig åt mellan olika leverantörer, därför är det viktigt att jämföra såväl innehåll och pris som hur kvaliteten upplevs, innan beslut fattas.

Undersök också om företagshälsan är kvalitetscertifierad och kontrollera referenser. Och sist men inte minst, var tydlig med vad företaget vill ha. Ni på företaget är experter på er egen arbetsplats och de behov och eventuella problem som finns. Den leverantör som företaget söker samarbete med har förmodligen lösningsförslag, och med en tydlig dialog och genomtänkta frågor är förutsättningarna goda för att tillsammans skapa ett lyckat resultat.



Steg 5 – Inled samarbetet

Nu har företaget hittat en leverantör som uppfyller kraven och som lämnat en rimlig offert. Det har blivit dags att formalisera samarbetet genom ett avtal. Avtalet styr framför allt vad som händer om något som är överenskommet inte skulle fungera.

- Det vanligaste är att samarbetsavtalet är på två till fyra år. Ett annat alternativ är att skriva ett löpande avtal med en uppsägningsklausul. Avsikten med avtalet är att formellt visa en ambition om ett långsiktigt samarbete.
- Diskutera hur samarbetet ska se ut för att ni ska kunna nå era mål för arbetsmiljö- och hälsoarbetet.
- Vad ska ske under året, vad är löpande aktiviteter och vad ska företagshälsan hjälpa till med?
- Vem ansvarar för vad?

I leveransbeskrivningen bör följande klargöras:

- Vilka är kontaktpersoner och hur ofta ska dessa träffas?
- Hur ska det gå till när en anställd vill kontakta företagshälsan? Behövs chefens medgivande eller kan den anställda boka själv?
- Vilka får kontakta företagshälsan för allmän rådgivning: chefer, arbetsmiljö-/skyddsombud, alla?
- Vilken tillgänglighet och vilka öppettider för besök och samtal behövs?
- Kan företagshälsan ta emot akuta besök eller bara planerade?
- Finns det beredskap om något akut skulle hända?
- Hur lång väntetid för ett besök är rimlig?
- När och med vilket innehåll ska uppföljning genomföras?

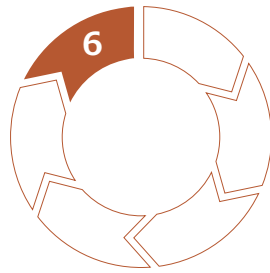
En viktig punkt att diskutera är hur företaget ska agera om förväntningar på resultat, service och leverans inte infrias. Om den punkten tas upp redan från början är den betydligt lättare att hantera om problem skulle uppstå.

Samarbete

När avtalet är skrivet och ni har kommit överens börjar arbetet. Alla anställda bör få information om att företaget anlitat en företagshälsa, vad som ingår i avtalet och hur de anställda kan utnyttja den. Det är framför allt viktigt att alla med personalansvar och de som tilldelats uppgifter i det systematiska arbetsmiljöarbetet får tydlig information om vad som gäller. Var noga med att beskriva förväntningarna på samarbetet samt hur cheferna ska använda företagshälsan. Berätta även för leverantören vad ni förväntar er.

Det blir mycket svårt för samarbetspartnern att till exempel sälja in hälsofrämjande tjänster om det inte finns ett uttalat stöd från företagsledning och fackliga företrädare.

I ett långsiktigt samarbete får leverantören goda chanser att lära känna organisationen och etablera ett bra och fungerande arbetssätt.



Steg 6 – Följ upp utförda tjänster och avtal

Ett förslag är att ha regelbundna möten med företagshälsan, även om den inte anlitas under en period. Samarbetspartnern bör vara aktiv och komma med förslag på vad som kan göras utifrån företagets behov och situation, eller berätta om till exempel nyheter som kan påverka företaget.

Utvärdera under tiden avtalet löpande och var inte rädd att korrigera kursen om någonting inte är till belåtenhet. Fundera inte bara på den konkreta tjänsten och hur den fungerar, utan även på tillgänglighet, lyhördhet, trovärdighet och samordningen mellan olika insatser.

Finns det något som fungerar mindre bra bör det påpekas, först muntligen och sedan, om problemet kvarstår, även skriftligen. Att bryta ett samarbetsavtal kräver en ganska stor arbetsinsats. Det tar tid och energi att skapa bra relationer med en ny partner, men ibland är det enda utvägen om företaget inte får de tjänster som avtalats.

Vid avtal som löper på längre tid ger regelbundna avstämningar värdefull kunskap om arbetsplatsen.

Förslag på frågor vid avstämningar:

- Vilka insatser är genomförda? Vilka är på gång?
- Hur är resultaten i förhållande till de uppställda målen för samarbetet?
- Har företagshälsan hjälpt företaget att utvecklas och bidragit med idéer?
- Hur har samarbetet fungerat?
- Kan något göras effektivare?
- Hur har tillgänglighet och service, till exempel fakturering, fungerat?

- Hur många anställda är berörda av rehabilitering?
- Statistik, till exempel vilka tjänster som beställts (förebyggande, främjande eller efterhjälpande)?

Avsluta med att summera reflektioner, erfarenheter och förväntningar.

Uppföljningen är det bästa redskapet för att skaffa kunskap om organisationen. Gör uppföljningen ur ett arbetsplatsperspektiv och använd tiden väl. Låt inte mötena handla bara om statistik, utförda tjänster eller individärenden. Ställ frågor om vad företagshälsan tycker att företaget ska göra för att få en bättre arbetsmiljö och friska anställda. Reflektera tillsammans över tecken på stress eller ohälsa och lyft fram goda exempel. Fundera också på hur det fortsatta arbetet ska utformas. Låt möten ske i samverkan så att alla åsikter kan lyftas fram!

Guide – att köpa företagshälsovårdstjänster



Steg 1 – Gör en behovsanalys

Fundera tillsammans över hur arbetet med arbetsmiljö- och hälsofrågorna naturligt skulle kunna kopplas till den dagliga verksamheten på arbetsplatsen. Ta hjälp av målformuleringar och dokumentation som redan finns.

Steg 2 – Prioritera behov

Prioritera de behov och förslag till förändringar som framkommit. Fundera på vad som måste göras omgående och vad som ska ske på längre sikt.

Steg 3 – Skapa en handlingsplan

Skriv ner vad företaget vill och bör göra i en handlingsplan. Överväg vad ni kan göra själva och inom vilka områden det behövs expertstöd.

Steg 4 – Välj leverantör

Kontakta flera olika leverantörer för att undersöka vilket stöd som går att få.

- Har leverantören tjänster och kompetenser som motsvarar vad företaget vill uppnå och genomföra?
- Är leverantören godkänd av Försäkringskassan för bidrag till arbetsplatsinriktat rehabiliteringsstöd?
- Passar öppettider, bokningsmetoder, väntetid, arbetssätt?
- Har leverantören goda referenser och erfarenhet av liknande verksamhet?
- Kan leverantören arbeta både med enskilda anställda och med hela organisationen om det behövs?
- Kan leverantören arbeta med olika perspektiv – hälsofrämjande, förebyggande och efterhjälpande?

Steg 5 – Inled samarbetet

Kom överens om hur samarbetet ska gå till rent praktiskt, med kontaktpersoner, telefontider, fakturering och så vidare. Informera alla anställda om det nya samarbetet.

Steg 6 – Följ upp utförda tjänster och avtal

Ha regelbundna avstämningsmöten. Gå igenom statistik och genomförda uppdrag och prata om vad som händer på arbetsplatsen. Ta upp om förväntningarna inte infriats.



Begrepp och definitioner

I texten återkommer flera centrala begrepp. Här beskrivs de ur ett arbetsplatsperspektiv:

- **Arbetsmiljö** inkluderar fysisk, organisatorisk och social arbetsmiljö.
- **Arbetsmiljö- och hälsoarbete** avser alla insatser som syftar till att minska riskerna för ohälsa och olyckfall i arbetet samt de insatser som ökar eller återskapar hälsa hos anställda.
- **Friskvård** är främjande insatser som avser att öka i huvudsak den fysiska hälsan hos individen. Friskvård är främst förknippat med varje människas livsstil och egna förutsättningar för att skapa hälsa.
- **Företagshälsovård** är ett vedertaget begrepp som är definierat i arbetsmiljölagens 3 kap. 2c §:

”Med företagshälsovård avses en oberoende expertresurs inom områdena arbetsmiljö och rehabilitering. Företagshälsovården skall särskilt arbeta för att förebygga och undanröja hälsorisker på arbetsplatser samt ha kompetens att identifiera och beskriva sambanden mellan arbetsmiljö, organisation, produktivitet och hälsa.”



Företagshälsovården är en resurs för såväl arbetsgivare som arbetstagare.

- **Insatser** är ett annat ord för de aktiviteter som genomförs eller köps.
- **Samverkan** betyder i arbetsmiljösammanhang att arbetsgivaren, som har huvudansvaret för arbetsmiljön och arbetsmiljöarbetet i verksamheten, samarbetar med arbetstagare, arbetsmiljö-/skyddsombud och facklig organisation. Ett sådant arbetssätt bidrar till att det lokala arbetsmiljöarbetet blir meningsfullt och effektivt.
- **Systematiskt arbetsmiljöarbete** är en lagstadgad struktur för hur arbetsmiljöarbete ska bedrivas, något som alla företag är skyldiga att följa. Det innebär bland annat att företaget ska ha rutiner för att upptäcka risker för ohälsa och olycksfall i arbetet samt för åtgärder och uppföljning av genomförda åtgärder.

För att ytterligare beskriva arbetsmiljö- och hälsoarbetet i en organisation väljs ofta något av följande perspektiv:

- Det **främjande** perspektivet är inriktat på att utveckla hälsa.
- Det **förebyggande** perspektivet är inriktat på att undvika risker för ohälsa och olycksfall.
- Det **åtgärdande** perspektivet är inriktat på att behandla, åtgärda och anpassa.

Läs mer

Arbetsmiljöverket, www.av.se

Försäkringskassan, www.forsakringskassan.se

Prevent, www.prevent.se

Sveriges Företagshälsor, www.foretagshalsor.se



prevent

ARBETSMILJÖ | SAMVERKAN
SVENSKT NÄRINGSLIV, LO & PTK

Alla vinner på en bättre arbetsmiljö. Prevent förmedlar kunskap om hur man genom ett hälsofrämjande arbetsmiljöarbete kan skapa framgångsrika företag där alla är säkra och mår bra. Vi är en ideell organisation som ägs av Svenskt Näringsliv, LO och PTK. Besök www.prevent.se – kunskaper för en bättre arbetsdag!