

## Råd vid upphandling av företagshälsovård

Företagshälsovårdens främsta uppgift är att se och fånga upp tidiga signaler på ohälsa genom att förebygga och minska alla typer av risker i arbetsmiljön. När arbetsgivarens egna resurser för t ex systematiskt arbetsmiljöarbete, rehabilitering och arbetsanpassning inte räcker till måste arbetsgivaren enligt lag se till att de anställda på annat sätt får den hjälp som arbetsförhållandena kräver. Det är arbetsgivaren som har det yttersta ansvaret för arbetsmiljön och när de egna resurserna inte räcker till bör företagshälsovården anlitas som en oberoende expertresurs.

I Arbetsmiljölagen definieras företagshälsovård så här:

*”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”.*

### Hälso- och arbetsmiljötjänster är långt ifrån en standardprodukt

Som upphandlare och kravställare är det viktigt att tänka igenom vilka behov just ni på ert företag/organisation har. Det finns ett klart samband mellan ledarskap, hälsa och organisationens effektivitet och lönsamhet och därför måste inköpen matcha just era behov för att realistiska mål ska kunna uppnås.

### Företagshälsovården har mycket att erbjuda

Som en oberoende expertresurs kan tjänsterna innehålla allt från första linjens sjukvård och friskvårdstjänster till organisationsutveckling och utbildning. Få leverantörer kan matcha alla behov som finns på marknaden, men en bra företagshälsovård har ett stort nätverk och kan vara mäklare i de lägen den egna kompetensen inte räcker till. Företagshälsovården ska också vara lyhörd för vad du som kund behöver. Bra utnyttjad företagshälsovård ger chans till bättre kvalitet, effektivitet och lönsamhet i organisationen.

### Tips! När ni utnyttjar eller upphandlar företagshälsovårdstjänster:

- Välj ett företagshälsovårdsföretag som är medlem i branschorganisationen (FSF). Det innebär att företaget uppfyller de krav som ställs för att bedriva adekvat verksamhet.
- Utgå först från de egna behoven, och lyssna sen till vad leverantören har att erbjuda.
- Se företagshälsovården som en investering d.v.s något mer än något som enbart är förknippat med sjukdom och rehabilitering.
- Köp inte in en standartjänst bara för att uppfylla kravet på att erbjuda företagshälsovård.
- När ni väl har företagshälsovård se till att också utnyttja kompetensen i den.

## Sex bra steg vid upphandling



## 1. Behovsanalys

Hur ser era behov ut? Öka frisknärvaron, stresshantering, kemikaliekontroll, organisationsförändring, ergonomi eller ledarskapsutveckling - Gör en sammanställning och analys.

- *Sjukfrånvaro, arbetssjukdomar och olycksfall:* Fånga upp tidiga signaler på ohälsa. Ta fram statistik och skaffa en tydlig bild av läget.
- *Arbetsmiljöreglerna:* Vilka rör just er verksamhet? Exempel kan vara regler som rör fallrisker, kemiska ämnen, buller, hot och våld, maskiner eller ventilation.
- *Trivsel, arbetsklimat och stress:* Hur upplever ledning och medarbetare situationen?
- *Organisationsförändringar:* Vid större förändringar på arbetsplatsen bör företagshälsövården medverka och se över hur förändringarna kan påverka arbetet. Företagshälsövården bör också anlitas vid planering av nya lokaler och arbetsmetoder, liksom vid inköp av maskiner och utrustning.
- *Omdömen från egna experter:* Vad säger till exempel skyddsombud och chefer med arbetsmiljöansvar?
- *Olika behov:* Hur skiljer sig behoven åt mellan chefer och medarbetare, och mellan olika funktioner i verksamheten?
- *Resurser:* Vad klarar ni av själva och vad behöver ni extern kompetens till?

## 2. Prioritera

Vad är mest lönsamt och rimligt att uppnå?

- Lönsamhetskrav: Värdera de ekonomiska effekterna av olika insatser.
- Resurskrav: Är åtgärderna enkla eller svåra, resurskrävande eller inte?
- Tidsperspektiv: Kommer resultatet på kort eller lång sikt?

## 3. Mål

Formulera realistiska och mätbara mål.

- *Effekt mål:* Till exempel hur mycket frisknärvaron ska öka / sjukfrånvaron ska minska.
- *Aktivitet mål:* Till exempel att genomföra utvecklingssamtal, stresskartläggning eller skyddsronder. Eller att handlingsplaner ska arbetas fram och cheferna arbetsmiljöutbildas.
- Hur ska målen uppnås? Beskriv aktiviteter, tidsplan och behov av resurser.

## 4. Välj leverantör

Vilken kompetens behöver ni? Flera olika kompetenser samlas inom företagshälsövården - till exempel beteendevetare, läkare, sjuksköterskor, arbetsmiljöingenjörer och ergonomer.

- *Befintlig leverantör:* Det finns kanske kompetens där, som ni aldrig frågat om? Matchar det era behov? I så fall, hur bedömer ni leverantörens arbetssätt och förmåga att följa upp insatser och mål?
- *Ta in offerter:* Utforma ett underlag som beskriver den typ och omfattning av tjänster ni efterfrågar och låt leverantörerna komma med anbud.
- *Styrka och svaghet:* Vad är viktigast att leverantören är bra på - t ex första linjens sjukvård, sjuk-anmälan, friskvård, att förebygga skador, arbetsförmågebedömning, psykosociala frågor, utbildning eller rehabilitering? Vill ni ha en certifierad leverantör? Behöver ni en rikstäckande leverantör eller en lokalt förankrad företagshälsövård i närheten av er? Behöver ni någon som kan förmedla tjänster ur ett stort nätverk?

## 5. Inled och starta samarbetet

Det är ett strategiskt hälsofrämjande avtal ni tecknar. Inriktningen bör vara mot ett långsiktigt partnerskap.

- Definiera mål med samarbetet och gör en plan för uppföljningen. Tänk resultatorienterat, leverantörens insatser ska ge effekt och vara mätbara.
- Skapa bra förutsättningar för leverantörens arbete, till exempel genom att skapa tillfällen att lära känna arbetsplatsen och ta del av era kartläggningsresultat.

## 6. Uppföljning

Gör löpande uppföljningar, kopplade till målen, i samarbete med leverantören.

- *Resultat:* Hur ligger ni till i förhållande till målen? Har frisknärvaron ökat? Kommer de som blir sjuka fortare tillbaka till arbete? Hur har korttidsfrånvaron förändrats?
- *Effekter:* Har utbildningar, kartläggningar etc genomförts som planerat?
- *Metoder:* Hur effektiva har leverantörens metoder varit? Finns det något att vinna på ett ändrat arbetssätt.