

Inköp av hälsofrämjande tjänster

Är hälsan en god affär?

Max Ramsay

EXAMENSARBETE	
Arcada	
Utbildningsprogram:	Företagsekonomi
Identifikationsnummer:	15501
Författare:	Max Ramsay
Arbetets namn:	Inköp av hälsofrämjande tjänster
Handledare (Arcada):	Linn Hongell
Uppdragsgivare:	Max Ramsay
<p>Sammandrag:</p> <p>Hälsofrämjande insatser handlar om att förbättra välbefinnandet på arbetsplatsen för anställda. Tjänster är en allt viktigare del av inköpsprocessen för många företag idag. Det är nästan omöjligt att företag är självförsörjande inom alla områden och måste därför anlita utomstående kompetens vid behov. Företagshälsovården är lagstadgat och arbetsgivaren skall på egen bekostnad ordna företagshälsovård för alla arbetstagare oberoende av anställningsförhållandets form och längd. Arbetet fungerar som en guide vars syfte är att lyfta fram kunskap över hälsofrämjandets roll samt hur en upphandlingsprocess av hälsotjänster kan planeras. Hälsofrämjande är ett brett ämne och utmaningar kan åtgärdas på flera olika sätt beroende på företagets behov och individuella mål. Arbetet innehåller en handlingsplan som kan hjälpa företag att ta första steget till att planera en hälsopolicy. Handlingsplanen utgår från en rapport som är utgiven av Prevent som samverkar främst med svenskt näringsliv och förmedlar kunskap kring arbetsmiljöfrågor. En kvalitativ intervju med en erfaren företagare har gett sina åsikter över inköpsprocessen. Alltför många företag ser företagshälsotjänster enbart som sjukvård och en stor kostnad. Företagen prioriterar heller inte därför hälsotjänster på en rimlig nivå och det finns fortfarande kunskapsbrist inom ämnet. Företagen bör reflektera sin egen verksamhet och analysera vilka risker och utmaningar som företaget stöter på. Det gäller att få företagen mera medvetna om hälsotjänsternas nytta och hur företag faktiskt kan spara pengar på att förebygga hälsan på arbetsplatserna.</p>	
Nyckelord:	Hälsofrämjande, tjänster, företagshälsovård, inköp, företagshälsa, arbetsmiljö, upphandlingsprocess, inköpsprocess
Sidantal:	58
Språk:	Svenska
Datum för godkännande:	

DEGREE THESIS	
Arcada	
Degree Programme:	Bachelor of business administration
Identification number:	15501
Author:	Max Ramsay
Title:	Purchase of health services
Supervisor (Arcada):	Linn Hongell
Commissioned by:	
<p>Abstract:</p> <p>Health services for companies is about improving well-being at work for employees. Services are an increasingly important part of the purchasing process for many companies today. It is almost impossible that companies are self-sufficient in all areas and must therefore outsource external expertise when necessary. Occupational health care is statutory and the employer shall at his own expense arrange occupational health for all workers regardless of the length or shape of employment contracts. This report serves as a guide whose purpose is to highlight knowledge of health promotion and how a purchasing process of health services can be planned. Health promotion is after all a broad subject and challenges can be measured in several ways depending on the needs and individual goals. This report includes an action plan that can help and guide companies taking the first step to plan a health policy. The action plan is based on a report issued by Prevent that interact mainly with Swedish business and conveys a knowledge about healthy working environments. A qualitative interview with an experienced business owner gave opinions on the purchasing process. Too many companies view occupational health services solely as healthcare and a large cost. Companies do not prioritize health services at a reasonable level and there is still a lack of knowledge on the subject. Companies should reflect their own business and analyze the risks and challenges that companies may face. It's important to get companies more aware of the health service benefits and how companies actually can save money on preventing health in the workplace.</p>	
Keywords:	Health services, purchasing, health promotion, occupational health
Number of pages:	58
Language:	Swedish
Date of acceptance:	

Innehåll

inledning.....	7
1.1 Syfte	8
1.2 Avgränsning.....	9
1.3 Problemformulering	9
2 inköp av tjänster	10
2.1 Tjänstens karaktär	11
2.2 Vad är inköp	12
2.3 Inköp av tjänster	13
3 Hälsöfrämjande.....	14
3.1 Hälsöfrämjande arbete	15
3.2 Hälsoundervisning	16
3.3 Hälsöfrämjande insatser på arbetsplatsen	17
3.4 Att investera i hälsöfrämjande insatser	18
3.5 Systematiskt- och Förebyggande arbetssätt.....	19
3.6 Individinsatser.....	20
3.7 Arbetsmiljölagen	20
3.8 Sex stegs modellen	20
4 metod.....	21
4.1 Kvantitativ forskning	22
4.2 Kvalitativ forskning.....	23
4.3 Kvalitativ Intervju	24
4.4 Utförande	25
5 hälsöfrämjande tjänster	25
5.1 Arbetsmodell.....	27

5.2	Behovsanalys	28
5.3	Prioritera Behov	29
5.4	Skapa en handlingsplan och formulera målområden	30
5.5	Välja leverantör	30
5.6	Inleda samarbetet	32
5.7	Uppföljning av utförda tjänster	33
5.8	Företagshälsovård	34
6	kostnader för hälsofrämjande insatser	34
6.1	Kritiska värden	35
6.2	Stöd för kostnader	36
6.3	Respondenten i Intervjun	38
6.4	Sammanfattning av intervjun	38
7	sammanfattande diskussion	41
8	Källor	44
9	bilagor	47
9.1	Epost Svar på frågorna 27.11.2014	49
10	Transkribering av intervjun	51

Figurer / Figures

Figur 1. Förutsättningar för friska och produktiva arbetsplatser.	18
<i>Figur 2. Förebyggande arbetsmiljöarbete.</i>	20
<i>Figur 3. Att köpa företagshälsovårdstjänster, arbetsmodell i sex steg</i>	28
<i>Figur 4. Dokumentering av upprätthållande av arbetsförmågan</i>	37

INLEDNING

Så länge människan har funnits har hon främst använt sina muskler. Idag anstränger vi främst hjärnan, åtminstone i det västerländska samhället. Arbetets förändring ställer nya krav på såväl individer, som ska utveckla sin kompetens, som på företag som ska konkurrera om kompetensen. Enbart en yrkesutbildning är inte längre en självklar biljett till arbetsmarknaden. Ett livslångt lärande i förändrade organisationer ställer nya krav på människans anpassning till arbetssituationen och i förlängningen även till den rådande arbetsmarknaden. Förutom det, har vi också egna krav på oss. Många vill göra karriär, bilda familj, se världen och förverkliga oss själva. (Rosendahl 2009, s.4)

År 2013 gick 73 300 personer i arbetspension 60,9 år gamla i genomsnitt. Enligt arbetspensionslagarna kan man gå i ålderspension enligt eget val i 63-68 års ålder. Enligt siffrorna från samma år lämnade 20 000 personer arbetslivet på grund av arbetsoförmåga. (Pensionsskyddscentralen 2014)

Studier har visat att ungefär 6000 fall av yrkessjukdomar diagnostiseras årligen förorsakade av omständigheterna på arbetsplatsen. Bristfälliga arbetsförhållanden förorsakar även staten en ekonomisk förlust på cirka 3 miljarder euro. För det enskilda företaget innebär ett fall av yrkessjukdom enligt uträkningar gjorda av Social- och hälsovårdsministeriet, en förlust på 0.3-0.6 miljoner euro. Allt fler företag har börjat inse att en sund och trygg arbetsmiljö har en positiv påverkan på konkurrensförmågan samt för en förbättrad kostnadseffektivitet. (Arbetshälsoinstitutet)

Den hälsofrämjande livsstilen har blivit en växande trend i de västerländska samhällena under de senaste åren. En stor del av det vi ser och läser från tidningsartiklar, television, reklam, och andra medier kopplas med frågor kring hälsa och ohälsa. Nya förekommande träningsformer, dietprogram och andra hälsorelaterade trender är en del av vardagen som vi stöter på. Att främja och stöda hälsan diskuteras alltså på många håll och på olika plan. Utmaningarna är dock breda som förekommer på samhälls-, organisations- samt individnivå. Frågorna kring ämnet är aktuella då man diskuterar förlängningen av arbetskarriären och förmågan att ha en frisk arbetskraft. Det är många

företag som idag har insett att en satsning på arbetshälsan och välbefinnandet kan vara ekonomiskt lönsamt och kan användas som en del av affärsstrategin. Det är trots allt en välmående personal som skapar lönsamheten och är idag en av de viktigaste resurserna för företagen. Företagen bör tänka på hur de kan anpassa olika former av hälsofrämjande tjänster inom sin egen verksamhet. En individuell utformning av dessa tjänster skapar förutsättningen för en välmående personal.

Hälsofrämjande åtgärder på arbetsplatsen avser man de insatser som görs av arbetsgivare, anställda och samhället för att förbättra hälsa och välbefinnande för människor på sina arbetsplatser. Genom att anställda mår både fysiskt och psykiskt bra, har man en förutsättning för en god arbetsmiljö som ökar individers motivation och prestation inom arbetet och samtidigt skapar lönsamheten för företaget att få ett bättre resultat. Hälsofrämjande insatser kräver både från arbetsgivarna och personalen ett aktivt deltagande i processen om att förbättra allmänhälsa och välbefinnande inom arbetsorganisationen. (Europeiska arbetsmiljöbyrån 2010a).

Av intresseväckande skäl är det intressant att ta reda på hur företag kan gå till väga vid upphandlingen av hälsofrämjande insatser på arbetsplatsen. Hur skall företag köpa företagshälsotjänster som framförallt främjar hälsan hos anställda? Med nya syften och ändamål som dyker upp kring ämnet hälsa, ökar även utbudet av allt innovativare sätt att motivera individer att utföra hälsosammare aktiviteter under vardagen.

Det finns olika hälsofrämjande tjänster som företag kan välja bland. Många företag utnyttjar olika instruerade gruppträningsklasser, salträning, gymnastik, massage eller liknande.

1.1 Syfte

Nutidsmänniskan låter musklerna mestadels vila i kontorsstolar, i rökrum och på kafferaster, medan hjärnan går på högvarv. Idag är det kompetensen i hjärnan som mäter ”kapitalet”. Kombinationen av detta är dålig, eftersom det leder till psykiska arbetsskador som stress och ”utbrändhet”. (Rosendahl 2009, s.4)

Människor som mår bra arbetar också bra är en utgångspunkt till det hela. Att satsa på hälsofrämjande arbete gynnar såväl individer som företag och därför kan hälsofrämjande insatser betraktas som en god affärsstrategi. En god hälsa skapar ett grundläggande välbefinnande i livet som gör att vi mår bra och presterar bättre. Därför är det viktigt för företag att subventionera olika former av tjänster som berör arbetsförmåga och hälsa.

1.2 Avgränsning

Hälsofrämjande insatser kan betraktas från flera olika synhåll eftersom ämnet är väldigt brett och kan åtgärdas på flera olika sätt beroende på företagets behov och individuella mål.

Teoridelen kommer att omfatta grundläggande teori av inköp av tjänster och vad hälsofrämjande insatser på arbetsplatser innebär. En handlingsplan som kan hjälpa företag hur man kan gå till väga för att ta i bruk hälsoinvesteringar som en del av affärsstrategin samt vad man bör tänka på ur en kostnadssynvinkel innan man gör investeringar.

1.3 Problemformulering

Varannan arbetstagare upplever att stress är vanligt på deras jobb, visar färskas EU siffror. (Hbl 2014) Ju mer stressade vi är, desto mindre motionerar vi. Det borde vara tvärtom, eftersom all forskning visar att fysisk aktivitet främjar både kropp och själ samt förebygger stress och överansträngning.

”Känslan av att man jobbat hårt och gett sitt bästa, men inte får uppskattning för det kan orsaka att man upplever stress på jobbet, säger Tuula Oksanen, biträdande överläkare på Arbetshälsoinstitutet”. (Hbl 29.4.2014)

Inte enbart är stress en stor riskfaktor, utan orsakar även kostnader på hundratals miljarder euro i Europa. Man räknar med att mer än hälften av all sjukfrånvaro orsakats

av stress. En färsk rapport utgiven av SHM visar att det finns gott om inhemsk forskning kring utbrändhet, stress och orsakerna bakom dem och hur de kan minskas. Problemet är att informationen inte når tillräckligt bra fram arbetsplatserna. (HBL 29.4.2014)

Hälsan är ett aktuellt samtalsämne idag som dessutom blir allt mer betydelsefull på grund av dagliga påfrestningar som belastar hälsan. Det finns två grundläggande utgångspunkter för att arbeta kring ämnet hälsa. Den ena har utgångspunkten i begreppet hälsa medan den andra faktorn är ohälsa. På arbetsplatsen tillbringar vi en stor del av vår tid. Långa stillasittande arbetsdagar, dåliga matvanor, sömnlöshet och stress är en del av de faktorer som påverkar hälsan och produktiviteten. Kostnader för arbetsrelaterade sjukdomar och ohälsa medför frånvaro från arbetsplatsen som i sin tur drabbar enskilda företag ekonomiskt. Om en anställd får inspiration att förändra sin livsstil till en positivare riktning påverkar det gynnsamt på individens hälsa, minskar på frånvaron och ökar på prestationerna inom arbetet. Därför kan det vara viktigt för företag att satsa på hälsofrämjande tjänster som kan medverka till en friskare och produktivare arbetsorganisation.

1. Hur kan företag planera ett hälsoarbete?
2. Vad innebär det att köpa företagshälsotjänster
3. Hur kan man räkna lönsamheten av investeringar?
4. Vilka utmaningar finns det?

2 INKÖP AV TJÄNSTER

I detta kapitel ska jag förklara närmare vad inköp av tjänster innebär. Begreppet inköp har fått en allt starkare definition inom många företag och organisationer. Många företag satsar idag betydligt mer på inköpsprocessen än tidigare. Inköp handlar inte enbart längre om att köpa produkter, utan även tjänster. Att köpa företagstjänster blir alltmer professionellt. Det gäller att veta varför man köper dem, vilka krav och vilket resultat som förväntas vid köpet.

2.1 Tjänstens karaktär

En tjänst karakteriserar konventionellt en aktivitet av en människa till en annan utan ett fysiskt bestående objekt. Tjänster likväl produkters uppgift är att ge ett värde till köparen. Produkter kan beskrivas som livlösa och materiella föremål som bilar, telefoner, kläder mm. Tjänster kan dock i många fall innehålla materiella föremål, som endast används som ett stöd för att tjänsten skall vara möjlig att säljas och köpas. Som exempel kan det vara ett företag som hyr ut golfklubbor till kunden. Företaget har då investerat i produkter för att kunna erbjuda kunden en tjänst i form av uthyrning. Kunden kan spela golf utan att själv investera i egna klubbor. Kunden får ett värde genom att golfklubborna fungerar som en central del av tjänsten. Vad som ytterligare framgår i tjänsternas egenskaper är dess heterogenitet. Produkter som produceras av maskiner, skapar likadana produkter med samma kvalitet medan tjänsternas kvalitet i många fall varierar. Med andra ord, varierar kvaliteten av tjänster från dag till dag på grund av att människans insats är stor. Som exempel kan man jämföra en teaterpjäs som en kväll kan vara bättre än en annan kväll. Går man på restaurang kan maten vara sämre eller bättre på motsvarande sätt. (Varjonen, 2008: 37 f.)

För att vidare framhäva vad tjänster innebär, kan man lyfta fram faktumet att tjänster i många fall produceras och förbrukas samtidigt. Som exemplet gällande teaterpjäsen. Publiken är närvarande vid en teaterpjäs när skådespelarna sköter sitt jobb. Tjänster behöver dock inte alltid vara närbelägna på samma sätt som i exemplet ovan. En översättare kan översätta en skrift, som sedan kan läsas senare. Fördelen med produkter är att de kan tillverkas, lagras och senare förbrukas. (Varjonen, 2008: 38)

Ett hotell rum som blir tomt kan inte lagras för nästa hotellgäst. Det är alltså omöjligt att tappa bort eller lagra en tjänst likaväl som det inte går att äga en. Hyr man en bil, överförs inte äganderätten till kunden heller, eftersom kunden endast använder bilen tidsbundet.

Ovanstående exempel kan klassas som rena tjänster. Det är dock inte alltid lika lätt att urskilja skillnaden mellan tjänster och produkter som ovan. Tjänster omfattar en bred kategori på grund av dess heterogena egenskaper. Idag skapas det ständigt nya tjänster

som inte klassas som rena tjänster. När man köper en produkt köper man i många fall en tjänst. Produkten kan kräva tilläggstjänster i form av service och utbildning. Om man kort tittar bakåt i tiden, har samhällens och teknologins snabba tillväxt medfört förändringar gällande sambandet mellan produkter och tjänster. Innan uppfinningar som video teknik, cd-skivor eller tryckerier krävde det exempelvis att vara närvarande vid undervisning eller fysiskt vara på plats för att höra en orkester spela musik. Utvecklingen har anslutit det icke-materiella med det materiella på flera sätt. Som exempel är cd-skivor visserligen produkter som kan vidröras, men själva musikens uppgift är att underhålla. Alltså är de i grund och botten fortfarande tjänster. Skivan kan ägas, men själva musiken ägs inte av köparen. Ett modernare exempel på detta är anskaffningen av programvaror till datorer i företag. Då är det frågan om en tjänst snarare än en produkt. (Varjonen, 2008: 38)

2.2 Vad är inköp

Med inköp avser man den process då företag köper in råmaterial, färdiga produkter eller tjänster till bästa kvalitet och till bästa pris. Idag satsar företagen betydligt mer på inköp eftersom det utgör en viktig del av företagets affärsverksamhet. I många företag och organisationer använder man sig av inköpsavdelningar som har det yttersta ansvaret för inköpsfunktionerna. Trots att det finns inköpsavdelningar, går inte alla inköp genom dessa avdelningar. Även andra avdelningar än inköpsavdelningen köper in eventuella tjänster i form av utbildningar, konsulttjänster, försäkringar, reklamkampanjer mm. (Pihlsgård, Feldt & Andersson, 2002: 18)

Inköp av en produkt eller tjänst omfattar även följaktligen hela processen från leverantör till kund. I många fall handlar inköp således om saker som transport, distribution och service. Alla dessa tjänster skall finnas på rätt plats i rätt tid. Som inköpare finns det alltså en hel del saker man bör tänka på förutom själva produktens- eller tjänstens kvalitet och pris. Utan kunskap om hur inköpsarbete går till finns det risk att man som inköpare beställer för stora kvantiteter som inte går åt. På motsvarande vis köper man in för få varor förlorar man på att kunden inte får sin önskade produkt. Oavsett med god kunskap om hur inköpsarbete går till är det nästan omöjligt att klara av att köpa 100 % rätt. (Pihlsgård, Feldt & Andersson, 2002: 18 f.)

2.3 Inköp av tjänster

Inget företag är helt självförsörjande på tjänster och riktningen går emot att allt färre tjänster produceras av egna medarbetare. Tjänsteproducerande företag erhåller vanligtvis en hög kompetens inom ett eller flera områden och kan därför erbjuda specialkompetens. Därför är det vanligt att man anlitar utomstående konsultföretag som erbjuder tjänster med specialistkompetenser inom olika områden. Det kallas även för outsourcing då ett företag anlitar ett annat företag att sköta en process. (Skoog, Ulf & Widlund, Conny 2001, 87.) Det är mycket vanligt idag att företagen koncentrerar sig allt mer på sin egen kärnkompetens och köper in tjänster man har behov av från utomstående företag.

Att köpa in olika tjänster kan handla om att förbättra och skapa förändringar i företagets verksamhet. Outsourcing kan utnyttjas i form av utbildningar, revision och analyser mm. Dessa är exempel på tjänster som kan användas vid vissa tillfällen och därför normalt köps från olika konsultföretag. (Skoog, Ulf & Widlund, Conny 2001, 86 f.)

Det är vanligt att allt fler leverantörer blir inblandade i företag i form av outsourcing. Fördelen med att köpa in speciella tjänster ligger i att man oftast utnyttjar enbart de timmar som tjänsteleverantören använder till att utföra det arbete han eller hon har tillhandahållit. Det tjänsterbudande företagets livsuppgift är att överleva genom att hålla kvar sin marknadsandel. Detta leder oftast till att tjänsteleverantören ständigt måste utvecklas och bli bättre inom sitt område. Inte bara idag utan även i framtiden skall tjänsteproducerande företaget kunna anpassa sig till förändringar och nya metoder för att möta kundens behov. (Skoog, Ulf & Widlund, Conny 2001, 87.)

Vid inköp av tjänster uppkommer behovet ofta på andra ställen i företag än IT och produktionsavdelningar. Det kan gälla inhyrning av utomstående personal som resurs eller andra rekryterings alternativ. Därför har många företag exempelvis personalavdelningar som ansvarar för dessa frågor. Rekrytering av nya medarbetare eller inhyrning av personal beror mycket på vilken funktion som eftersöks inom företaget. Ifall det är frågan om en högre position, kan det vara lönsamt att företaget rekryterar själv. Om inte, kan man inleda en upphandling genom att kontakta flera olika

tjänsterproducerande företag. Det är viktigt att komma ihåg att tjänsters beskaffenhet inte går att påverka på samma sätt som vid produktinköp. Det handlar ofta om att tillsammans med konsulter och leverantörer att finna en lösning tillsammans. Beroende på vilken tjänst som eftersöks brukar man ofta vidta en urvalsprocess. T.ex. vid inhyrning av personal kan urvalsprocessen påminna om samma metod som företag tillämpar vid egen rekrytering av medarbetare. Upphandlingen av tjänster kan ta en viss tid att slutföra om det finns flera olika leverantörer att välja bland. Vid större tjänsteinköp kan processen ta en längre tid och då kan upphandlingen kräva offerter från flera företag som har lämpliga tjänsterbudanden. (Skoog, Ulf & Widlund, Conny 2001, 88.)

3 HÄLSOFRÄMJANDE

Begreppet hälsa har historiskt sätt sina rötter i religiösa, filosofiska och etiska tankesätt. Idag har dock hälsobegreppet en mycket stark anknytning till den medicinska vetenskapen. I den medicinska traditionen har kroppsliga funktionerna en framträdande roll. Sjukvård och idrott fokuserar på kroppsliga funktioner och prestationer som är en viktig dimension av hälsobegreppet. Andra viktiga dimensioner som kompletteras med ordet hälsa är den psykiska och sociala dimensionen. (Winroth, Jan & Rydqvist, Lars-Göran 2008, s.10 f.)

Alla har vi troligtvis någon form av definition av hälsa. Att vara frisk innebär alltså olika saker för olika människor. Många undersökningar har gjorts gällande människors uppfattningar om vad hälsa är. Därför är det vanligt att man uppfattar hälsan på flera sätt under olika omständigheter i livet. Trivs man inte på sin arbetsplats på grund av olika skäl påverkar det hälsan negativt. Känner man sig t.ex. stressad i arbetet anser man kanske att det är viktigt att kunna arbeta med mindre stress. Arbetar man med att gå ner i vikt prioriterar man matvalen noggrannare genom att undvika mat som anses vara dåligt för hälsan. När omständigheterna förändras är det sannolikt att man uppfattar hälsan på ett annat sätt. (Scriven, Angela 2013: 20)

En stark orsak till dagens hälsoproblem beror mycket på samhällen och arbetslivets villkor orsakade av för högt tempo, ihopdragna organisationer och en obalans mellan krav och resurser. (Winroth, Jan & Rydqvist, Lars-Göran 2008, s.9 f.)

Vi lever i ett modernt samhälle med ständig tillväxt och utveckling. Strikta tidsramar och högre takt inom arbetet förutsätts dagligen från både kunder och arbetsgivare. Detta har blivit allt vanligare i Europa. Arbetstempot har ökat stadigt de senaste 20 åren och det intensiva tempot riskerar på att få negativa följder för arbetstagarnas hälsa och välmående. (Prevent)

Arbetet ställer alltså många krav på människan idag. Faktorer som belastar hälsan är t.ex. arbetsmiljön, arbetsmetoderna, arbetsgemenskapen och personliga förutsättningar. Genom att pensionsåldern stiger är det viktigt även för den äldre arbetskraften att kunna hållas kvar i arbetslivet.

3.1 Hälsöfrämjande arbete

Hälsöfrämjande betyder konventionellt att höja hälsostandarden för individer och samhällen. Att främja, är något man strävar till att förbättra och utveckla. I detta sammanhang handlar det om att uppmuntra och prioritera hälsan högre på en personlig och offentlig nivå. En grundläggande aspekt för hälsöfrämjandet är att ge människor en större möjlighet av kontroll över sina omständigheter i livet som påverkar deras hälsa. (Scriven, Angela 2013: 48)

Enligt Världshälsoorganisationen (WHO) definierade hälsöfrämjande under Ottawadeklarationen 1986 enligt följande ”Hälsöfrämjande är den process som skapar förutsättningar för människor att öka sina möjligheter att påverka och förbättra sin hälsa (...)” (World Health Organisation 2014 - a)

Begrepp som vanligtvis kopplas ihop med hälsöfrämjande arbete är hälsoutveckling, hälsöförbättring och hälsovinst. Hälsoutveckling handlar om att ständigt utveckla människors välbefinnande och hälsa på både individ och samhällsnivå. Med hälsovinst strävar man till en mätbar förbättring av en individs eller grupps hälsostatus. Med andra

ord skall man kunna få ett numeriskt värde på förbättringen av hälsostatus som skett under en viss tidpunkt för en individ, grupp eller befolkning. Som exempel, hur mycket kan ett företag spara gällande frånvarokostnader genom att personalen motionerar och äter hälsosammare. Hälsovinst är oftast en åtgärd eller en intervention som med sitt resultat kan bevisas att det skett en positiv förändring hos individen eller gruppen. Under sammanhanget ligger det alltså en välplanerad hälsofrämjande insats eller behandling. Ibland kan det dock vara svårt att få ett mätbart resultat gällande hälsofrämjande insatser. Kan man exempelvis vara säker på insatser vars syfte är att minska på rökningssvanor har varit effektivt, eftersom rökvanor påverkas från många olika håll. (Scriven, Angela 2013: 48)

Av denna orsak kan det vara svårt för många företag att se den praktiska nyttan med att införa hälsofrämjande insatser på arbetsplatser. Hälsovinsten kan i många fall vara svår att mätas ekonomiskt.

3.2 Hälsoundervisning

WHO har format begreppet hälsoundervisning som all den kunskap och erfarenhet som påverkar individers och samhällets förhållningssätt till hälsa eller ökar medvetande av hälsan (World Health Organization - b).

Ett typiskt exempel på ökat hälsomedvetande i samhällen kan upplevas genom t.ex. reklamer och tidningar. Genom att medier tydligare lyfter fram ämnen kring hälsa ökar det positivt på hälsomedvetandet. Förmedlingen av kunskap och erfarenheter överförs även bland individer sinsemellan.

Med hälsoundervisning avser man även planlagda tillfällen för hälsoinlärning och uppmuntrande av frivilliga förändringar i beteenden. Exempel på planlagda tillfällen kan vara kurser som omfattar förmedlingen av information och som hjälper individer att sträva till en hälsosammare livsstil. Kurser kan antingen ordnas på individnivå eller riktas mot större befolkningsgrupper genom hälsomässor eller utställningar. (Scriven, Angela 2013: 55 f.)

3.3 Hälsöfrämjande insatser på arbetsplatsen

Hälsöfrämjande insatser på arbetsplatser handlar om att förbättra hälsa och välbefinnande för arbetsgivare och anställda. Detta kan ske genom att sträva till att förbättra arbetsmiljön, uppmuntra arbetstagarna att delta i hälsosamma aktiviteter och skapa förutsättningar för personlig utveckling. (Europeiska arbetsmiljön 2010 b)
Exempel på hälsöfrämjande insatser:

Organisatoriska åtgärder:

- Erbjuder flexibla arbetstider och arbetsplatser
- Gör anställda delaktiga i arbetet med att förbättra organisationen och miljön på sin arbetsplats
- Ge anställda möjlighet till livslångt lärande

Miljöåtgärder:

- Tillhandhålla rum för socialt umgänge
- Införa ett heltäckande rökförbud
- Erbjuder en stödjande psykosocial arbetsmiljö

Enskilda åtgärder:

- Erbjuder och finansierar idrottskurser och –evenemang
- Uppmuntrar till hälsosammare matval
- Erbjuder rökavvänningsprogram
- Stöder det mentala välbefinnandet, t.ex. genom att erbjuda extern anonym psykosocial rådgivning och stresshanteringsutbildning.

(Europeiska arbetsmiljön, faktablad 2010b)

Genom att anställda deltar i processen kan man ta hänsyn till deras behov och åsikter om hur arbetet och arbetsplatsen skall vara organiserad. Det är en vägledning som berättar vad som bör satsas på för att sedan kunna prioritera behovet. Det kan handla om att erbjuda hälsosammare maträtter på arbetsplatser eller samarbeta med aktörer som erbjuder konsulttjänster för att främja hälsan. Det finns flera aktörer på marknaden som jobbar med organisationsutveckling. (Scriven, Angela 2013: 59)

Åtgärder och ansvars-fördelning	Främja	Förebygga	Åtgärda
Organisation	Hälsoinspiratör	Systematiskt arbetsmiljöarbete	Sjuk- och Frisknämnan
Ledare	Hälsofrämjande ledarskap	Stresshantering	Rehabiliterings-kunskap
Grupp	Teamutveckling	Arbetsplats-Bedömning	Konfliktstöd
Individ	Träning	Stödsamtal	Individuell rehabilitering

Figur 1. Förutsättningar för friska och produktiva arbetsplatser. (Hök, Åsa Axelsdotter 2010: s.15)

I grunden handlar det om organisatoriska faktorer, en väl fungerande och organiserad arbetsplats med klara mål inom olika delområden. Arbetsmiljön och hälsoarbetet är alltid individuellt för varje arbetsplats.

3.4 Att investera i hälsofrämjande insatser

Människor som mår bra arbetar också bra kan fungera som ett grundläggande påstående och argument. Att satsa på hälsofrämjande arbete gynnar både individer och företag. Därför kan hälsofrämjande insatser betraktas som en god affärsstrategi.

Fördelar för anställda och företaget är bl.a:

- Minskad stress och frånvaro
- Ökad motivation
- Högre produktivitet
- Bättre hälsa
- Ökad samhörighet
- Minskad personalomsättning
- En positiv och omtänksam image

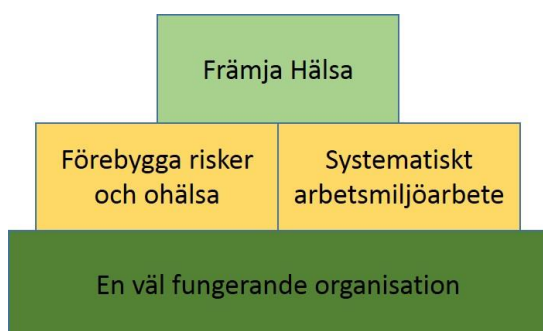
(World Health Organisation - c)

Forskning har visat att varje euro som investeras i hälsofrämjande insatser på arbetsplatsen ger en avkastning på 2,5-4,8 Euro i minskade frånvarokostnader. (Europeiska arbetsmiljön, faktablad 2010)

3.5 Systematiskt- och Förebyggande arbetssätt

Det är aldrig försent att beakta frågor som gäller arbetsmiljön och de anställdas hälsa. Chefsutbildningar med personalansvar hjälper att upptäcka och hantera tidiga signaler på ohälsa vid arbetsplatsen. Med en god planering och samverkan inför en omorganisation får de anställda bättre förutsättningar att behålla hälsan och arbetskapaciteten även under svårare perioder. Att ha en förebyggande vision på olika insatser som kan utföras, sparar i slutändan tid, energi och pengar för organisationen och minskar risken för ohälsa hos de anställda. (Hök, Åsa Axelsdotter 2010: s.13)

Förebyggande och främjande hälsoarbete utgår från organisationen och syftar till att skapa förutsättningar för att förbättra eller upprätthålla hälsan hos anställda. Med ett önskat mål kan man på ett strategiskt arbetssätt d.v.s. systematiskt planera och styra arbetet mot målet som ökar chanserna att göra rätt från början. Strategiskt arbetssätt kan innebära att utbilda sig med personalansvar för att hitta de tidiga signalerna på ohälsa, genomföra arbetsmiljöförbättringar, ergonomiutbildningar eller utveckla en klar hälsopolicy. Genom att man arbetar förebyggande kan man kringgå eller undvika problem i ett tidigt skede. När problem uppstår arbetar man systematiskt för att hindra att samma problem uppstår. När varken problem eller ohälsa kan förutses i tid, finns det behov av anpassade rehabiliteringsinsatser. (Hök, Åsa Axelsdotter 2010: s.13)



Figur 2. Förebyggande arbetsmiljöarbete. (Hök, Åsa Axelsdotter 2010: s.15)

3.6 Individinsatser

Förutom förebyggande insatser kan man erbjuda individsatser som är riktade till de enskilda anställda. Eftersom alla är olika, lämpar sig inte en och samma individinsats på alla. Individinsatser kan erbjudas i olika former t.ex. friskvårdsaktiviteter, massage, hälsokontroller eller samtalsstöd. Att motivera de anställda inom hälsofrågor kan ge effekt till att anställda tackar ja till erbjudanden. Det är värt att påpeka att det sist och slutligen alltid är individens ansvar att ta hand om sin hälsa. En kombination av insatser är viktigt då man vill nå resultat. Tyngdpunkten skall ligga i de främjande och förebyggande insatserna för att nå snabbaste resultaten. Forskning visar att det mest effektiva arbetssättet är riktade individinsatser i kombination med förbättringar i organisationen. (Hök, Åsa Axelsdotter 2010: s.13)

3.7 Arbetsmiljölagen

Trots att arbetsgivare och arbetstagare har ett lagstadgat ansvar för samverka en god arbetsmiljö, ligger ändå huvudansvaret på arbetsgivaren. Lagen kan dock inte konkret ange vem på arbetsplatsen som har ansvaret för arbetsmiljön. Ofta lägger man ut ansvaret på någon inom organisationen som får ansvaret att sköta arbetsmiljöarbetet. Att följa arbetsmiljölagen och arbeta med ett systematiskt arbetsmiljöarbete är ett sätt att medvetet arbeta förebyggande med ständiga förbättringar av de anställdas arbetsförhållanden och hälsa. För att nå andra fördelar än att bara uppfylla lagkraven kan arbetsgivare tillsammans med andra utomstående organisationer med specialkunskap bedriva ett mer flitigare hälsoarbete. För att hälsofrämjande arbete skall ha en framgångsrik riktning gäller det att väga ihop krav och önskemål från olika intressenter. (Hök, Åsa Axelsdotter 2010: s.11)

3.8 Sex stegs modellen

Precis som att köpa andra varor eller tjänster är det viktigt att veta varför man köper dem, vilka krav och vilket resultat som förväntas vid införskaffningen. För att man skall kunna fullfölja målet lönar det sig att arbeta utifrån en modell.

En arbetsmodell i sex steg kan innefatta följande:

1. Gör en behovsanalys
2. Prioritera behov
3. Skapa en handlingsplan och formulera mål
4. Välj leverantör
5. Inled samarbetet
6. Följ upp utföra tjänster och avtal

(Hök, Åsa Axelsdotter 2010: s.17)

På samma sätt när man köper andra varor eller tjänster är det viktigt att fundera på varför man behöver dem, vilka krav och vad resultatet förväntas bli. Då blir det en naturlig koppling till verksamheten vad gäller behov och önskemål. Syftet med behovsanalysen och de insatser som fordras skall öka företagets möjligheter att nå verksamhetsmålet. Har man klart för sig över målsättningarna är det lättare att arbeta stegvis utifrån modellen. Jag kommer senare att beskriva mer i detalj punkterna i modellen.

4 METOD

Uppdelningen av forskningsmetoder indelas grovt i två huvudgrupper, kvalitativ och kvantitativ forskning. Dessa två forskningsmetoder fungerar som utgångspunkter inom vetenskaplig forskning som oftast redovisas i skriftliga rapporter i anknytning med insamlad data. Vilken som är lämpligast i en undersökning beror på vad man vill få ut av undersökningen. Ifall man vill ha konkret fakta och mycket människor involverade för att undersöka ett samband eller skillnad mellan variabler är kvantitativ forskning en lämpande metod för det. Om man är ute efter mera djupgående information med faktorer som känslor och upplevelser, kan en kvalitativ studie vara det rätta valet. Generellt kan man säga att kvantitativ forskning ger resultat i form av siffror dvs. konkret angivna mängder som kan kvantifieras. Den kvalitativa forskningen går mer in på djupet och försöker beskriva hur, vad och varför saker sker och tolka kontexter och sammanhang. Vid kvalitativ forskning är forskaren mer i kontakt med respondenten i

form av djupintervjuer eller observationer medan i kvantitativ är det en viss distans mellan forskaren och deltagarna.

Metodvalet är en viktig del för forskaren att beakta eftersom den skall kunna stöda undersökningen genom hela processen. Genom att metodvalen har både för- och nackdelar måste man avgöra den metod som är mest passande för uppgiftens syfte och som lämpar sig i praktiken. Genom att använda flera olika metoder i en och samma undersökning kan man dock få bredare perspektiv samt öka på kvaliteten av undersökningen eftersom varje metod har sin styrka. Problemet med att använda flera metoder för forskningssyftet kräver ändå mera resurser, tid och tillträde som forskaren måste ta hänsyn till vid planeringen. Genom att prova en metod kan man alltid ge möjligheten åt andra forskare att undersöka utifrån en annan vinkel eller skapa nya förutsättningar inom samma område som intresserar andra. Ifall en metod inte visar sig vara tillräckligt bra för just den studien, kan man ge vägledning för en fortsättningsstudie som skapar tillförlitligare resultat. (Denscombe, Martyn. 1998 s. 101 f.)

4.1 Kvantitativ forskning

Kvantitativa forskningsmetoder är specifika och mycket strukturerade. Denna typ av forskningsmetod sker oftast i form av enkät- eller survey intervjuer. Enkät intervjuer innehåller i förväg bestämda frågor och tänkbara svarsalternativ som skickas ut åt respondenterna. Den kvantitativa datainsamlingen sker oftast på avstånd genom att forskaren inte är i samma omgivning med respondenterna. Meningen är att samla in så mycket data som möjligt för att kunna dra en giltlig slutsats av resultatet. Vid enkät undersökningar vill man oftast få en så stor svarprocent av utskickade enkäter som möjligt eller åtminstone en tillräckligt stor svarskvot för att man skall kunna stöda sitt undersökningssyfte. Relevansen av kvantitativ information kan ifrågasättas ibland eftersom den inte har en individuell anpassning genom att frågorna och svaren begränsas i undersökningen. Mycket information kan ge ett exakt men också ytligt material. (Holm & Solvang 1997 s. 80) Vid enkät och surveyundersökningar talar man vanligen om täckningsfel, vilket betyder att man skickar ut enkäter åt fel personer eller såna som inte nödvändigtvis inte hör till målgruppen vid undersökningen. Motsvarande

kan det hända att man hoppar över viktiga personer som hör till undersökningens mål. (Holm & Solvang 1997 s. 80)

Stegen i den kvantitativa forskningsmetoden kan omfatta 8 olika steg: Teori/hypotes, forskningsdesign, koncept och mätning, plats och subjekt, datainsamling, analys av data, slutsatser och rapportering. Hypotes innebär att man utgår ifrån två antaganden som formuleras utifrån av en teori. Utformningen av dessa antaganden skall vara så att de på basis av undersökningens resultat kan antingen verifieras eller falsifieras. Forskningsdesignen väljs på basis av hypotesen t.ex. med hjälp av en enkätundersökning. Koncept och mätning kallas för operationalisering som handlar om att man tar sina utgångspunkter i den teori som förklarar konceptet ingående. Vad skall mätas och hur skall det mätas och analyseras. Plats och subjekt handlar om var och vem som skall undersökas och kan även benämnas som urval av population. Urvalet används på grund av att det förenklar arbetet i många fall. Det är väldigt arbetsdrygt att utföra en undersökning av en hel population. Vilken urvalsmetod som används påverkas oftast av tillgängligheten av olika element, resurser och vilka syften man vill lyfta fram. När man samlar in data skall den vara så lika som möjligt vid alla tillfällen. Analys av datan matar man de värden man samlat in i ett statistikprogram som räknar ut olika skillnader mellan variablerna. Datan analyseras så att man får fram slutsatser av undersökningen. Rapporteringen är det sista skedet där forskaren antingen har upptäckt eller inte upptäckt något nytt. (Psykologi 2009)

4.2 Kvalitativ forskning

I den kvalitativa forskningen samlar man in data på en mera personlig nivå. Till den kvalitativa datainsamlingsteknikerna hör vanligen observation, intervju eller källanalys. Intervjuer kan indelas i ostrukturerade, semistrukturerade eller strukturerade intervjuer. Observation kan på motsvarande sätt delas in i ostrukturerad och strukturerad observation. En strukturerad intervju har ett frågeformulär där samma frågor ställs till alla och alla svar kategoriseras i någon specifik svarskategori. Den strukturerade

intervjun liknar i viss mån en kvantitativ enkät undersökning och har på liknande sätt en kvantitativ analys. Skillnaden är dock att intervjuaren själv fyller i frågeformuläret vid intervjun. Vid en semistrukturerad intervju ställer man likaså samma frågor till alla respondenter, men frågorna har öppna svarsalternativ. Ordningsföljden på frågorna är lika, men olika följdfrågor kan ställas som ger människor möjligheten att säga sin åsikt om samma frågor. En ostrukturerad intervju går ut på att respondenten kan gå in på djupet i ett frågeområde. Frågorna är inte standardiserade och kan formuleras friare vilket kan leda till att de kan uppfattas på flera olika sätt. Frågorna är öppna, dels improviserade. (kth 2010)

Observation använder man då man vill studera eller utvärdera något i en omgivning eller i en interaktion mellan människor. Beroende på vad man vill observera kan man använda sig av olika observationstekniker t.ex. deltagande eller icke deltagande observation. Vid deltagande observation befinner sig observatören aktivt i situationen som studeras och vid icke deltagande observation använder man sig av t.ex. videoinspelat material samtidigt som observatören strävar efter att påverka så lite som möjligt omgivningen. En strukturerad observation sker i en kontrollerad miljö som t.ex. ett laboratorium. Man har färdigt definierade kategorier av beteenden som ska noteras i förväg. Observatören använder sig av ett protokoll och noterar varje gång ett beteende inträffar. Datan samlas in på ett standardiserat sätt och analyseras statistiskt. Vid ostrukturerad observation försöker observatören anteckna så mycket som möjligt de relevanta beteenden som sker i situationen. Observatören utvecklar sedan anteckningarna till fullständiga beskrivningar av beteenden eller andra viktiga moment. (Kth 2010)

4.3 Kvalitativ Intervju

Ett vanligt utförande av en intervju kan göras till en semistrukturerad intervju där man intervjuar en person i taget och utgår från relevanta frågeområden. I detta arbete har jag framställt en frågeguide med frågor som stöder teorin och syftet. Frågorna i intervjun är öppna och ger möjlighet till följdfrågor som kan ställas åt respondenten. En

semistrukturerad intervju i detta fall ger en djupare insikt av själva upphandlingsprocessen.

4.4 Utförande

Teorin har jag samlat från olika böcker och internetsidor. Eftersom ämnet är aktuellt har jag valt att söka fram information som också är aktuell. Böckerna och internet källorna grundar sig främst på information skrivet under 2000-talet. Arbetet fungerar som en guide vars syfte är att föra fram argument över hälsofrämjandets roll och hur en upphandlingsprocess av hälsotjänster kan utföras för företag. Empiriska delen består av en arbetsmodell av själva inköpsprocessen, dvs. ett tillvägagångssätt som kommer att utgå från utgiven bok av Prevent, skriven av Åsa Axelsdotter Hök, Att köpa arbetsmiljö- och hälsotjänster. Ytterligare har jag intervjuat en person med expertis inom detta område för att stöda rapportens validitet och få en förståelse av den praktiska processen i verkligheten. Eftersom intervjupersonen befann sig i Tammerfors, beslöt vi för att utföra intervjun via telefon. Nackdelen med telefonintervjun är dock att man inte kan läsa respondentens kroppsspråk eller få en likadan kontakt som vid ett möte.

Prevent är ideell förening som samverkar inom arbetsmiljöområdet. Föreningens tidigare namn var arbetarskyddsnämnden men ändrade namn till Prevent år 2000. Prevent samverkar främst med Svenskt näringsliv och förmedlar kunskap kring arbetsmiljöfrågor och ger ut olika utbildningsmaterial och faktaböcker. Varför jag utgår från ett Svenskt perspektiv är för att Prevent erbjuder mera konkret information än föreningarna i Finland t.ex. Hälsovårdsministeriet eller arbetshälsoinstitutet. Arbetsmodellen är trots det lika lämpad för företag i Finland.

5 HÄLSOFRÄMJANDE TJÄNSTER

De flesta företag vänder sig oftast till företagshälsovård eller införskaffar tjänster från olika aktörer som sysslar med hälsofrämjande tjänster. Med företagshälsovård avses en oberoende expertresurs inom områdena arbetsmiljö- och rehabilitering. Företagshälsovården består oftast av många olika kompetenser. Vanliga kompetenser

som företagshälsovården har är t.ex. företagsläkare, företagssköterska, arbetsmiljöingenjör, beteendevetare och hälsovetare. (Arbetshälsoinstitutet 2012)

Arbetsgivaren skall på egen bekostnad ordna hälsovården för alla arbetstagare oberoende av anställningsförhållandets form och längd. I lagen framhävs företagshälsovårdens verksamhet för att främja arbetstagarnas hälsa och arbetsfunktion. Arbetsgivaren kan ordna hälsofrämjande åtgärder själv eller tillsammans med andra arbetsgivare, men även införskaffa dem från offentlig sektor eller privat ägda företag. Förutsättningen är dock att de olika verksamhetsenheterna har rätt att producera företagshälsovårdstjänster och innehar sakkunnig yrkeskompetens. I lagen definieras sakkunniga personer inom företagshälsovården som har behörighet att arbeta som t.ex. fysioterapeut eller psykolog och har tillräckliga kunskaper och utbildning inom arbetshygien, ergonomi, teknisk utbildning eller annan utbildning inom en motsvarande bransch med kunskaper inom företagshälsovård. Sakkunniga definieras också de med utbildning som inte direkt kopplas med företagshälsovården som då kan vara närings och talterapeuter, optiker och sakkunniga inom idrott. Införskaffning av företagshälsovårdstjänster kan bestå av ett samarbete med yrkeskunniga aktörer inom olika områden. Arbetsgivaren skall ha ett skriftligt avtal och en verksamhetsplan för ordnandet av företagshälsovård. (Social- och hälsovårdsministeriet 2004:13 s.12f)

Det är sist och slutligen arbetsgivarens uppgift att ansvara för arbetsmiljön. I praktiken är skötseln av arbetsmiljöfrågorna fördelad över hela organisationen där ansvaret fördelas på den högsta ledningen, mellancheferna, arbetsledarna och de enskilda arbetstagarna. Ifall företag saknar kompetens och resurserna inte är tillräckliga vid förbättrandet av sina egna arbetsförhållanden kan man vända sig till bl.a. arbetarskydds- och arbetskraftsmyndigheterna samt företagshälsovården. Målet med arbetarskyddsverksamheten är att främja det psykiska välbefinnandet på arbetsplatsen. Psykiskt förebyggande i genom att arbetsförhållandena utvecklas med hjälp av planering som görs på organisationens olika nivåer och där alla arbetstagare deltar. Företagshälsovårdens kompetens kan anlitas vid planeringen och genomförandet av den praktiska hälsofrämjande verksamheten för upprätthållandet av arbetsförmågan. (Työsuojelu 2009)

Hälsofrämjande som en del av företagets strategi kan formuleras och bearbetas till en hälsopolicy. I ett modernt samhälle kan hälsa och välmående bli en del av företagets vision redan från början. Det bör poängteras vad hälsan kan bidra med i ett affärsmässigt perspektiv.

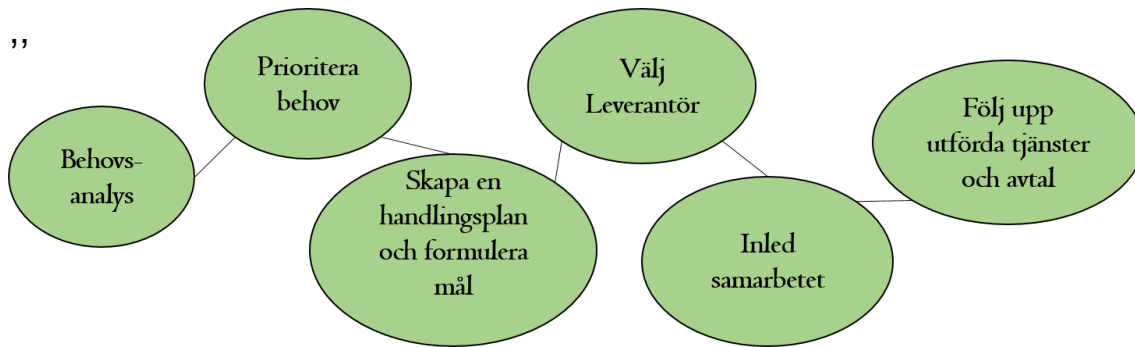
5.1 Arbetsmodell

Arbetsgivaren kan sköta företagshälsovården på följande sätt:

- Via hälsocentralen
- Genom att tillhandahålla tjänsterna själv eller
- Genom att tillhandahålla tjänsterna i samarbete med andra arbetsgivare
- Genom att köpa dem från privata serviceproducenter

(Kommunerna 2012)

Vid inköp av företagshälsotjänster är det nödvändigt på förhand att planera och reflektera över den egna verksamheten. Nedanstående är ett exempel på en arbetsmodell som varje företag och arbetsgivare kan utgå ifrån. På liknande sätt när man köper andra varor eller tjänster är det viktigt att formulera behoven, kraven och vilka resultat som förväntas av inköp. Arbetsmodellen är ett tillvägagångssätt och jag kommer att utgå från utgiven bok av Prevent, skriven av Åsa Axelsdotter Hök, Att köpa arbetsmiljö- och hälsotjänster.



Figur 3. Att köpa företagshälsovårdstjänster, arbetsmodell i sex steg (Hök, Åsa Axelsdotter 2010: s.17)

5.2 Behovsanalys

Hälsa är en resurs för individen och för organisationen. En chef som anser att medarbetarna bildar företagets viktigaste resurs har starka skäl att diskutera hälsofrågor i ett företagsekonomiskt perspektiv. En genomtänkt strategi kring insatser är då en god investering för både individ och företag. (Rosendahl, Suzanne 2009: s.15)

När man gör en behovsanalys är det viktigt att känna igen sin omgivning, vara medveten om olika processer och eventuella problem som finns och behöver åtgärdas. Saknar företaget egen kompetens på området kräver arbetsmiljölagen att man anlitar utomstående hjälp. Det är nödvändigtvis inte lätt att känna igen alla problem som finns och vilka insatser som kommer att behövas, men när man förbereder ett samarbete med en extern leverantör är det fördelaktigt att fundera på hur det egna arbetsmiljö- och hälsoarbetet skall fungera. Helst skall man ha en framtidsvision och långsiktiga mål istället för att släcka tillfälliga bränder. (Hök, Åsa Axelsdotter 2010: s.17f.)

Frågor som företaget bör tänka på vid planerandet av ett hälsoarbete.

Varför är arbetsmiljö- och hälsoarbetet viktigt för oss?

Företag med hälsofrämjande arbete syftar till att erbjuda medarbetarna möjligheter till ett hälsosamt liv. Genom att medarbetarna har ett fysiskt och psykiskt välbefinnande

kan detta avspeglas till hela verksamheten. För att åstadkomma lönsamhet är medarbetarna den kritiska resursen.

Vilka positiva effekter vill vi uppnå?

Till exempel kan positiva effekter vara att minska på sjukfrånvaron eller öka produktiviteten och effektiviteten.

På vilket sätt ska det bidra till att nå vår organisations långsiktiga mål?

Sjuklönekostnader och kostnader för att kompensera förlorad produktion minskar.

- Hur ser våra arbetsförhållanden ut idag?
- Hur vill vi att det ska vara när det är som bäst?
- Hur ska vår arbetsplats se ut? Hur ska vi må?
- Vilka är våra starka områden som vi vill fortsätta utveckla för att bevara vår framgång?
- Vilka är våra svaga sidor? Har vi hög ohälsa och frånvaro som får konsekvenser i vår verksamhet?
- Finns det fysiska arbetsmiljörisker som borde åtgärdas? T.ex. buller, risk för olyckor eller dålig ventilation?
- Finns det psykiska och sociala risker vi borde åtgärda, till exempel stressiga moment, hotfulla situationer, otydlig ansvarsfördelning eller liknande?
- Har vi rutiner för att hantera sjukfrånvaro och rehabilitering?
- Vilka lagstadgade krav har vi beträffande verksamhetens arbetsmiljö?
- Vad kan vi göra själva och vad behöver vi hjälp med?

(Hök, Åsa Axelsdotter 2010: s.18)

Ovanstående frågeställningar kan arbetas igenom för att kartlägga och planera vilka förbättringar som kan göras både i nutid och framtid.

5.3 Prioritera Behov

Att prioritera behoven och önskemålen kräver tid och listan från behovsanalysen kan vara lång. Prioriteringarna kan betecknas till exempel från 1 till 3. En ”1” kan betecknas

för områden som kan orsaka allvarliga risker för ohälsa och olycksfall, samt punkter som strider mot lag och förordning.

Prioriteringen kan ske med hjälp av följande frågor:

- Vilken effekt och nytta får vi av åtgärden?
- Är det enkelt eller svårt att åtgärda?
- Vilka personella och ekonomiska resurser krävs?
- Vilka konsekvenser kan det innebära om åtgärden inte genomförs?

(Hök, Åsa Axelsdotter 2010: s.21)

5.4 Skapa en handlingsplan och formulera målområden

En handlingsplan skall ifyllas utgående från behoven och prioriteringarna som gjorts utifrån de olika områdena. När handlingsplanen är ifylld kan man därefter bedöma en budget. Handlingsplanen kan kartläggas i en tabell där alla prioriteringar formuleras till åtgärder. Som exempel kan prioritet 1 vara att medarbetarna upplever för hög stress. Insatserna kan åtgärdas genom en ny formulering av arbetsfördelning samt en stresshanteringskurs. Handlingsplanen skall omfatta prioritetsbehoven, vilka insatser som behövs, varför, när och vem. (Hök, Åsa Axelsdotter 2010: s.22)

5.5 Välja leverantör

Inför ett viktigt beslut över valet av leverantör bör man ta reda på vilka leverantörer som finns i närheten. Många företag kan erbjuda en eller flera tjänster och det är därför viktigt att koncentrera sig på de insatser man själv behöver och i vilka områden man själv saknar kompetens. Förutom företagshälsovården erbjuder andra aktörer olika tjänster, men alla tjänster hittas nödvändigtvis inte under samma tak. Valet av leverantör är ofta steget till ett samarbete på lång sikt och man måste överväga om det är nödvändigt med en eller flera leverantörer. Kvaliteten av tjänsten samt olika referenser bör beaktas vid valet. När man bestämmer om ett möte med leverantören kan följande frågor ställas:

- Hur väl känner ni till vår bransch?
- Hur ser ert företags 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?
- 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?

Förhandlingen med leverantören skall leda till ett gott samarbete som bygger på förtroende och respekt för varandras kunskap. Det lönar sig att utvärdera de leverantörer man är intresserad av. Därefter följer en köp-säljrelation som förhoppningsvis leder till att båda bidrar till att få resultat. Vid möten lönar det sig även att hålla utkik efter hur samarbetet inom gruppen fungerar, hur de reagerar till köpsignaler, vilka representanter man får träffa och förhållningssättet.

Om det känns bra efter mötet och man vill ta ett steg framåt, genom att be om en offert eller skicka en egen utformad offertförfrågan. Förfrågan skall omfatta och reflektera situationen samt det man fått fram i behovsanalysen och hur man önskar utveckla sitt hälsoarbete och vilka krav som förutsätts. Leverantörerna kan offerera på olika sätt, en del kan ha abonnemang som omfattar ett grundpris/anställd. Andra kan erbjuda pris per timme eller tjänst. Det lönar sig att fundera på vilka alternativ som är bäst. Fördelen t.ex. med abonnemang är att det går lätt att räkna ut kostnaderna för en viss tid. Oavsett vilka prismetoder leverantörerna vill använda är det viktigast att de uppfyller de krav och önskemål man ställt och att dialogen mellan parterna fungerar. Eftersom tjänsternas

kvalitet varierar rätt så mycket avspeglar det sig även vad man får för pengarna, trots att priset kan vara densamma hos flera. Leverantören bör ha lösningsförslag på krav och önskemål som man tillsammans kan utarbeta genom en tydlig dialog och genomtänka frågor skapa ett lyckat resultat. (Hök, Åsa Axelsdotter 2010: s.23f.)

5.6 Inleda samarbetet

När samarbetet införs med leverantören man valt, är det bästa sättet att göra ett formaliserat avtal och en leveransbeskrivning. Ett samarbetsavtal varierar oftast mellan 2 till 4 år men kan även vara ett löpande avtal med uppsägningsmöjligheter. Avtalets syfte är att sträva till ett samarbete på lång sikt och samtidigt styr avtalet det man kommit överens om. Ifall det uppstår problem eller något inte fungerar som det ska, kan man alltid hävda till avtalet. Framförallt skall man diskutera hur man tillsammans skall arbeta strategiskt och med ett förebyggande perspektiv. (Hök, Åsa Axelsdotter 2010: s.28)

Tillsammans bör man klargöra bl.a. följande frågor i leveransbeskrivningen:

- Vilka mål har ni för samarbetsperioden?
- Vilka är er kontaktpersoner och hur ofta ska dessa träffas?
- Hur ska det gå till när en anställd vill kontakta företagshälsovården?
- Vilka får kontakta företagshälsovården för allmän rådgivning?
- Kan anställda kontakta företagshälsovården när ohälsan inte är arbetsrelaterad?
- Vilken tillgänglighet och vilka öppettider för besök och samtal behöver vi?
- Kan företagshälsovården ta emot akuta besök eller bara planerade?
- Hur lång väntetid för ett besök är rimlig?
- När och med vilket innehåll skall uppföljning genomföras?

En viktig punkt i avtalet är att diskutera om förväntningarna, om man som kund inte är nöjd med t.ex. resultaten, servicen eller leveransen. Det är lättare att hantera dessa punkter senare ifall problem skulle uppstå. När överenskommelserna är gjorda kan arbetet börja och alla anställda bör få informationen över de tjänster man införskaffat.

Det är viktigt att informera hur tjänsterna skall användas bland chefer och anställda och även hur leverantören skall ha kontakt med arbetsplatsen. Det är svårt för samarbetspartnern att sälja hälsofrämjande tjänster om det inte finns stöd från ledningen och andra företrädare. Ett långsiktigt samarbete hjälper leverantören att lära känna organisationen och kan på så sätt inleda ett fungerande arbetssätt. Samma fördel fungerar nödvändigtvis inte med att köpa enstaka tjänster av många olika leverantörer. (Hök, Åsa Axelsdotter 2010: s.29)

5.7 Uppföljning av utförda tjänster

En god samarbetspartner är aktiv och kommer med förslag vad som kan förbättras utifrån behoven inom arbetsplatsen. Ett förslag är att inleda regelbundna möten med samarbetspartnern för att utvärdera avtalets punkter och göra korrigeringar ifall något inte följer kraven på tjänsterna. Även tillgängligheten, trovärdigheten och samordningen mellan olika insatser bör beaktas.

Vid längre avtal ger regelbundna möten värdefull kunskap om arbetsplatsen. Förslag på innehåll vid möten:

- Vilka insatser är genomförda? Vilka är på gång?
- Hur är resultaten i förhållande till de uppställda målen?
- Har företagshälsovården hjälpt att utvecklas och bidragit med idéer?
- Hur har valda metoder och samarbetet fungerat?
- Kan något göras effektivare och enklare?
- Hur har tillgänglighet och service, t.ex. fakturering, fungerat?
- Hur många anställda är berörda av rehabilitering?
- Summera reflektioner, erfarenheter och förväntningar?
- Statistik

Det är viktigt att tillsammans reflektera på tecken på vad som har förbättras och ifall det finns signaler på ohälsa, men även ta en titt från ett ekonomiskt perspektiv över

statistiken på t.ex. sjukfrånvaron, produktiviteten osv. (Hök, Åsa Axelsdotter 2010: s.30f.)

5.8 Företagshälsovård

Enligt lagstiftningen är alla företag och arbetsgivare skyldiga att anlita yrkeskunniga personer och sakkunnigas kunskaper inom företagshälsovården. Oberoende av företagets storlek är alla arbetsgivare skyldiga att ordna företagshälsovård för sina anställda. Företagshälsovårdens tjänster skall utgå från företagets behov som definieras av arbetsgivaren och personalen. Målen med företagshälsovården är att sträva till en sund arbetsmiljö, en välfungerande arbetsgemenskap, förebygga arbetsrelaterade sjukdomar samt upprätthålla och främja arbetstagarnas hälsa. (Työsuojelu 2014)

Företagshälsovården är en viktig aktör inom välfärden och medverkar aktivt till att främja hälsa och ohälsa på många arbetsplatser. Företagshälsovårdens roll kan ibland uppfattas som otydlig eftersom den befinner sig inom många områden som innefattar olika aktörer med olika förhållningssätt till arbetsmiljö frågor. Företagshälsovården består bland annat av friskvårdsföretag, offentliga sjukvården, konsultföretag och försäkringsbolag. Alla dessa typer erbjuder tjänster på sitt eget sätt.

6 KOSTNADER FÖR HÄLSOFRÄMJANDE INSATSER

Det är självklart att alla anställda på arbetsplatsen ibland blir sjuka och det är oundvikligt att kunna hindra sjukfrånvaron helt och hållet. Sjukfrånvaron mäts ofta som ett mått hur företaget mår. Andra faktorer som påverkar och ger företaget osynliga kostnader förknippas med förlorad effektivitet, kvalitet, utslagning och anställdas motivation.

För att ett företag skall hållas friskt, bör man se dessa faktorer som strategiska frågor i företaget. Företagets totala kostnader för sjukfrånvaron kan förknippas i form av t.ex.

sjuklön, ersättare, produktionsbortfall och planeringsproblem som uppgår till höga belopp. Det finns modeller för beräkning av kostnader för t.ex. sjukfrånvaro. Med kalkylstrukturer kan man visa resultatet av olika hälsofrämjande investeringar som förbättrar arbetsförhållanden. Resultatet kan visas i form av intäkter och minskade kostnader för arbetsmiljö och rehabilitering. Förändringar kan ses för kostnader gällande bl.a. genom att lång- och korttidssjukelönekostnader minskar, minskade produktionskostnader samt andra kostnader minskar. (Rosendahl, Suzanne 2009: s.18)

6.1 Kritiska värden

Med kritiska värden syftar man på hur stor effekt en viss insats måste ha för företaget för att det skall vara lönsamt att göra en investering. Som exempel, kan ett företag ha som förslag att investera 50 000€ i hälsofrämjande insatser årligen. Med kritiska värden kan man då visa hur stor effekten måste bli för att investering på den summan skall vara lönsam. Man kan ha flera kritiska värden att se på, men det räcker dock att ett värde uppnås för att investeringen skall bli lönsam. För att göra en beräkning på de kritiska värdena krävs det att man gör räknar ut kostnader för t.ex. sjukfrånvaro, produktivitet, utslagning eller kvalitet och kvantitet (Rosendahl, Suzanne 2009: s.18)

Ett företag som har 200 anställda och besluter att investera i hälsofrämjande insatser för 50 000€ /år. Företaget kan ange kritiska värden i minskad sjukfrånvaro, produktivitet, minskad utslagning, kvalitet och kvantitet.

1. Genom att vi ger korttidssjukfrånvaro ett värde där 1 sjukdag per anställd kostar 250€. Detta innebär att investeringen måste minska med 1 sjukdag per anställd. $250\text{€}/\text{sjukdag} \times 200$ anställda.

Troligen kommer alla inte påverkas på detta sätt av hälsoinsatserna. Om var 5:e anställd påverkas av hälsoinsatsen måste frånvaron hos dessa minska med 5 dagar per person.

2. Arbetsproduktiviteten kan motsvarande mätas enligt ett kritiskt värde där produktivitet skulle öka med 0,5 % per anställd, eller 1,5 personer. Vinsten kan mätas i form av färre antal anställda med 1,5 personer.
3. Om investeringen gör att utslagning kan undvikas i form av effektivitetsminskning eller frånvaro kan det jämföras med kostnaden för investeringen.
4. Kritiskt värde i form av kvalitet, dvs. Hur många fel måst undvikas för att satsningen skall vara tillräckligt lönsam. Samma resonemang kan användas för kvantitet.

Meningen är att ta fram olika kritiska värden som är relevanta och som kan påverkas av investeringen. Därefter kan var och en göra sin bedömning utifrån dessa och bilda en uppfattning över hur målen kommer uppnås. Att räkna ut fram olika värden ger ett underlag så att var och en kan göra en bedömning av lönsamheten. Nödvändigtvis kommer man inte alltid till samma slutsats, men arbetar man kring underlaget kan man peka på var de ekonomiska bedömningarna kommer att gå ihop eller isär.

Det kan vara svårt i början att räkna ut och få fram ekonomiska effekter av insatserna. Det går dock att påpeka att investeringen högst sannolikt kommer att minska på sjukfrånvaron, öka på arbetseffektiviteten och motivationen. (Rosendahl, Suzanne 2009: s.19)

6.2 Stöd för kostnader

Småföretagare har möjligheten till att söka om stöd för företagshälsovård som exempelvis FPA erbjuder. Verksamheten skall genomföras enligt god hälsovårdspraxis och tjänster skall vara avgiftsfria för arbetstagarna. Kostnaderna för sakkunniga inom företagshälsovården kan ersättas ifall yrkesutbildade personer inom företagshälsovård har bedömt behovet av tjänsterna. (FPA 2013)

Ersättningskostnaderna kan indelas i två ersättningsklasser där

Ersättningsklass 1 kostnader som medföljer från lagstadgade förebyggande hälsovård.
Ersättningsklass 2 innehåller kostnader för öppen sjukvård på allmänläkarnivå och kostnader för annan hälso- och sjukvård. (FPA 2013)

För båda ersättningsklasserna ersätter FPA ett uträknat maximibelopp per arbetstagare. I båda klasserna kan ersättningarna uppgå till 50 % när de allmänna förutsättningarna för god hälsovårdspraxis uppföljs. Med undantag kan kostnader från ersättningsklass 1 få ett stöd på 60 % om arbetsplatsen tillsammans med företagshälsovården har kommit överens om hur upprätthållandet, uppföljningen och det tidiga stödjandet av arbetsförmågan skall genomföras. (FPA 2013)

FPA förutsätter att praxisen för upprätthållande av arbetsförmågan dokumenteras på följande sätt:

Arbetsplatser med minst 20 anställda	Arbetsplatser med under 20 anställda	Företagare och andra som utför eget arbete
Det finns en separat skriftlig beskrivning av praxisen på arbetsplatsen.	Praxisen på arbetsplatsen har beskrivits i företagshälsovårdens arbetsplatsutredningsrapport.	Företagshälsovårdens verksamhetsplan innehåller en beskrivning av både företagarens och företagshälsovårdens uppgifter och ansvar.
Företagshälsovårdens uppgifter och ansvar har beskrivits i företagshälsovårdens verksamhetsplan.	Företagshälsovårdens uppgifter och ansvar har beskrivits i företagshälsovårdens verksamhetsplan.	

Figur 4. Dokumentering av upprätthållande av arbetsförmågan (FPA 2013)

6.3 Respondenten i Intervjun

Att hitta rätt person för detta arbete kändes svårt i början eftersom det visade sig att många inte hade erfarenhet av själva upphandlingsprocessen. Många stora företag satsar på upphandlingprocessen men är även svåra att få tag i. Jag började med att leta fram olika konsulter inom branschen varefter jag hittade en lämpande person för detta arbete. Respondenten i intervjun utgjordes var en företagare med 30-års arbetserfarenhet inom företagshälsovård och hälsovårdstjänster. Personen hade bl.a erfarenhet inom olika områden för företagshälsovård och har gjort samarbete med många företag. Fördelen var även att personen har erfarenhet både från inköps- och försäljningsprocessen.

Efter att jag kontaktat personen bad hon mig skicka frågorna per e-post. Hon verkade vara väldigt engagerad i mitt arbete trots att hennes tid var knapp. Hon svarade grundligt på frågorna via epost och därefter beslöt vi för att ytterligare diskutera frågorna via telefon. Intervjun var öppen och semistrukturerad till karaktären och gav möjligheten för respondenten att fritt svara kring frågorna. Eftersom hon redan på förhand hade bekantat sig med frågorna underlättade detta även mig och jag kunde fokusera på att lyssna och ställa möjliga följdfrågor. Hela intervjun och frågorna gjordes på finska.

6.4 Sammanfattning av intervjun

Enligt respondenten har företagshälsojästerna varit rätt stabila under många år men att de trots allt har förändras till en viss grad. Idag överväger man även andra saker än tidigare. Som exempel tar hon upp att företagshälsovården koncentrerade sig förr mera på olycksfall i arbetet och dess risker. Däremot betraktas idag förutom risker och olycksfall, även olika ergonomiska faktorer och arbetsmiljön, dvs. den psykiska tillvaron på arbetsplatserna har fått en större tyngdpunkt idag. Grundproblemen finns fortfarande kvar men problemen har under årens lopp ökat och riktat sig även på andra faktorer.

Inköpsprocessen för företagshälsotjänster och vård påminner hon över lagkraven som gäller för alla företag. Omvårdnaden av sjuka är dock inte obligatoriskt. Företagshälsovården kan sälja olika paket som till exempel lagstadgade paket, som täcker alla lagkraven på företagshälsovården. Detta är något alla företag måste anordna för sina anställda och det är även arbetsskyddsdistriktet som granskar att företagen följer lagen. I praktiken är det nya företag som tar kontakt med ett tjänste erbjudande företag och ber om en offert.

Hon påpekar att det optimalt skulle vara bäst för företag med ett heltäckande paket som också innehåller förebyggande aspekter för arbetet. Det skulle vara optimalt att kunna hantera och se problem i förväg för att undvika större risker. Hon påpekar även att det är väldigt svårt att få bra kvalitet på tjänster ifall man upphandlar dessa från många olika leverantörer. Hon anser också att ett stort problem är att de flesta företagen idag ser företagshälsovård enbart som sjukvård dvs. när arbetstagaren blir sjuk skall han eller hon snabbt få sjukvård för att kunna återvända tillbaka till arbetet så fort som möjligt. Enligt henne borde företag mera fokusera på förebyggande syften.

Hon påpekar att företagen och branscherna är väldigt olika och det är därför ytterst viktigt för företaget att själv kan observera den egna verksamheten och se till behoven. Att fokusera t.ex. på riskerna inom företag och prioritera dessa. Är riskerna tillräckligt stora för att de skall förebyggas och hanteras. Det är saker som bör göras inom företaget och man bör vara medveten om de anställdas hälsa och även ingripa i tid för olika problem som kan uppstå. Arbetstagarna kan vara mycket frånvarande på grund av sjukdom vilket borde vara ett klart tecken på att diverse hälsoinsatser är nödvändiga. Hon säger även att detta borde ingå i företagets verksamhetsplan att i god tid införa åtgärder och modeller för insatser. Detta underlättar även när man skall anlita företagshälsovård att vara medveten om de olika riskerna och behoven i förväg. Men som sagt så anser många förmän idag att det räcker med att arbetstagaren snabbt får hjälp när hon eller han blir sjuk.

Det kostar mycket pengar för företag när en arbetstagare måste förtidspensionera sig och inte klarar av att arbeta. Detta gäller speciellt stora och medelstora företag då företaget måste betala för förtidspensioneringen. Samma gäller dock inte små företag,

men då hänger problemet mera på andra kostnader, t.ex. ifall arbetstagaren är mycket frånvarande medför detta olika kostnader.

Enligt respondeten borde företag inte se upphandlingen av företagshälsotjänster som en alltför lätt sak, vilket många företag fortfarande gör. Det handlar inte bara om att skriva ett kontrakt på papper som man kanske inte vet så mycket om. Det gäller faktiskt att fundera över vad man behöver och vilka utmaningar som finns. Utmaningar kan handla om mycket sjukfrånvaron eller andra negativa faktorer. Detta är något som kräver noggrann planering innan man gör kontrakt med leverantören. Gör man inte det, så är det värt att komma ihåg att de företag som säljer tjänsterna oftast gör kartläggningen för en själv och kanske säljer sådant man egentligen inte har ett behov av. På så sätt förlorar företaget stora summor pengar genom att fördelarna inte nås av vissa insatser. Tanken är att upphandlaren skall veta vad de behöver och hur mycket de är beredda på att investera.

Utgångspunkten hänger mycket också på att företagen borde ta hälsovården som en del av sin affärsstrategi. Men respondenten påpekar därefter att företagshälsovården och dess tjänster aldrig kommer prioriteras som nummer ett. Det hon också säger är att företagen borde förstå är att utmana företagshälsovården bättre. Men problemet ligger i att det fortfarande inte är klart vad hälsotjänster i allmänhet skapar för resultat i ekonomiska siffror. Enligt hennes 30-års arbetserfarenhet står vi fortfarande mycket på samma problem, dvs. att se tydliga resultat som företagshälsotjänster kan ge. På grund av det borde företagen utmana leverantörerna och t.ex. kräva ordentliga resultat. Som exempel säger hon att man kan ha som mål att få ner på sjukfrånvaron en viss procent och om det inte lyckas så kunde leverantören betala till företagen en ersättning. Sjukfrånvaro är ett väldigt bra värde att räkna med när det handlar om vad företaget kan spara på vissa insatser. Det är något som används hyfsat, men kunde användas betydligt mera råder hon.

Utmaningar för småföretagen och hur de kan arbeta kring sina anställdas hälsa framför hon som en stor utmaning. Småföretag har oftast bara några arbetstagare och som vanligtvis uppfattas som relativt unga och friska. De ser oftast ingen nytta i att satsa på dessa frågor och ser enbart företagshälsovården som en kostnad. Det är en utmaning i

sig eftersom pengarna kan vara väldigt knappa speciellt för nya företag. De kan uppleva att de inte får någon nytta av hälsotjänster eftersom de känner rätt så bra sina egna anställda och tycker att de klarar sig själva och är tillräckligt friska.

Hon säger att det gäller att få företagen mera medvetna om hälsotjänsternas nytta och hur företag faktiskt kan spara pengar på att förebygga hälsan på arbetsplatserna. Tydligare resultat borde kartläggas och framförallt skapa en större konkurrens bland företagshälsovården. Det är fortfarande väldigt många företag som inte har någon kunskap eller intresse över att faktiskt satsa på dessa saker eftersom det fortfarande ses enbart som en kostnad. Men det är dock viktigt att komma ihåg att detta aldrig kommer vara högst på agendan inom företag. Upphandlingen av dessa tjänster av en leverantör bör bestå av ett långt samarbete och båda parterna bör vara engagerade i processen för att skapa den långsiktiga nyttan. Det är framförallt ett längre samarbete som skapar synliga resultat.

7 SAMMANFATTANDE DISKUSSION

Hälsan är ett aktuellt ämne som engagerar många människor och frågorna kring detta diskuteras allt flitigare. Det uppkommer nya forskningar, åtgärder och idéer vad som påverkar vår hälsa och hur saker och ting kan förbättras. Även gamla forskningar tas upp för att flitigare lyfta fram kunskapen och få allt fler människor att inse hälsans betydelse. Vi tillbringar en stor del av vår tid på arbetsplatsen vilket leder till långa stilla sittande dagar, stress och utbrändhet. Ohälsan är med andra ord ett ökande problem i samhället vilket leder till ökad sjukfrånvaro som i sin tur leder till ökade kostnader för både företagen och samhället. Därför riktas många av hälsofrågorna kring arbetsplatserna.

Det är viktigt att företag redan från början kan införa hälsofrämjande som en del av företagets strategi. Detta ger alla förutsättningar för företaget att växa och skapa nya arbetsplatser. För att samhället skall växa och må bra behövs det företag som mår bra. För att hälsoarbetet skall kunna genomföras krävs det kunskap och planering hur

upphandlingsprocessen går till. Kostnaderna bör heller inte vara alltför stora för företaget.

Inköp av företagstjänster har blivit mer professionellt och omfattar på liknande sätt som produktinköp, hela processen från leverantör till kund. Företag måste framförallt hitta på nya och bättre sätt att konkurrera med varandra och ett sätt är att erbjuda heltäckande tjänster. Att köpa företagstjänster handlar om att skapa förändringar och införa olika insatser inom sin egen verksamhet. Fördelen med att köpa tjänster är att företagen kan fokusera på sin egen kärnkompetens medan andra processer kan förbättras av utomstående hjälp.

Hälsofrämjande arbete i företag handlar om att göra insatser på alla nivåer, organisations-, grupp- och individnivå. Man kan säga att alla nivåer måste fungera för att verksamheten och individen skall må bra. En organisation som inte fungerar så bra kan det vara svårt att hålla sig själv frisk i längden, även om man har sunda hälsovanor. Bra verksamhet är beroende av organisatoriska förutsättningar, mänskliga relationer och individernas hälsa.

En positiv sak är att vi blir allt mer medvetna om vilka konsekvenser arbetsmiljön har och på vilket sätt saker påverkar på vår egen hälsa i längden. Alla individer har sist och slutligen ett personligt ansvar för sin hälsa. Det är en fördel ifall företagen kan skapa intresse för att arbetarna skall må bra och uppmuntra en god hälsa och kondition. Varje arbetsplats har dock olika medarbetare, arbetssätt och behov som förutsätter att man verkligen måste planera igenom sin hälsopolicy på ett ingående sätt. Förutsättningar för att göra lyckade investeringar som ger lönsamhet krävs det att man grundligt planerar sitt hälsoarbete.

Vid upphandlingsprocessen skall man kunna lyfta fram utvärderingskriterierna och målen samt välja en leverantör som man kan arbeta på ett långsiktigt plan. Företagstjänster och speciellt hälsofrämjande insatser är kanske ett relativt nytt område för många företag, vilket gör det extra svårt för upphandlaren att veta vad som krävs. Det handlar om en sällanköps ”vara” som inte köps så ofta och vars marknad upphandlaren kanske inte har så stor kunskap om. Enligt respondenten i intervjun ser

många företag fortfarande företagshälsovården enbart som sjukvård. Informationen har alltså inte nått tillräckligt långt in i företagsvärlden eftersom det fortfarande återstår ett konservativa tankar kring företagshälsan. Kunskapsbrist och oklara mål för hälsofrämjande insatser är ett problem med många utmaningar. Men som respondenten påpekar, är inte hälso-tjänsterna det som prioriteras som första plats inom verksamhetsplanen. Många företag ser upphandlingen enbart som en kostnad. Detta kan även bero på att det är lagstadgat och eftersom varje företag är tvungen att anlita företagshälsovård ses många tjänster som onödiga kostnader.

Sammanfattningsvis är upphandlingsprocessen något som bör planeras från grund och botten. Genom att reflektera sin egen verksamhet och lyfta fram utmaningar, risker och andra faktorer kan man lättare kartlägga och prioritera behoven. Som respondenten i intervjun påpekar, är det fortfarande väldigt många företag som inte har någon kunskap eller intresse för att faktiskt satsa på dessa saker eftersom det fortfarande ses enbart som en kostnad. Företagen borde förstå att utmana företagshälsovården bättre. Men problemet är att det fortfarande idag inte är klart vad hälso-tjänster i allmänhet skapar för resultat i ekonomiska siffror. Genom att utmana olika leverantörer för att få ett bra kontrakt skulle vara nyttigt för alla. Det gäller t.ex. att kräva tydliga resultat. Problemet är dock att resultaten inte heller syns omedelbart, utan en välformulerad handlingsplan med långsiktigt samarbete skapar de synliga resultaten. För att det skall fungera bör företaget samt leverantören känna till företagets olika funktioner och de anställdas behov.

Jag hoppas att hälsofrämjande tjänster riktas allt tydligare åt företag som samtidigt lyfter fram lönsamheten tydligare i siffror, på svart och vitt. Idag tror jag företag vänder sig främst till offentlig företagshälsovård, eftersom det inte finns tillräckligt med kunskap om vad som finns där ”ute” på marknaden. Att kartlägga vilka leverantörer som finns på den privata sektorn kunde vara en idé för vidare forskning. En annan möjlighet är att analysera och beräkna ett företags hälsoinsatser och lönsamheten från ett ekonomiskt perspektiv.

Mycket sjukfrånvaron är ett vanligt problem och ett hotande tecken att företagen inte fungerar optimalt. Det är inte bara sjukfrånvaron men även anställda som går sjuka till

jobbet. Detta leder till att effektiviteten och produktiviteten ytterligare minskar vilket i sin tur leder till andra kostnader i längden. Respondenten påpekade även att sjukfrånvaron påverkas under en ekonomisk depression. Det är alltså vanligt att sjukfrånvaron minskar när det t.ex. pågår mycket förhandlingar mellan arbetsgivare och arbetstagare inom företag. Många arbetstagare är varsamma vilket medför att sjukfrånvaron minskar på grund av att arbetstagarna inte vill mista sina jobb och går därför till jobbet även som sjuka.

En friskvårds dag i året ökar inte tillräckligt på personalens välmående och bidrar inte till minskade sjukfrånvaron. En aktiv insats som gör skillnad på långsiktigt plan som leder till en hållbar verksamhet och hållbara människor är något som alla vinner på och bör sträva efter.

8 KÄLLOR

Arbetshälsoinstitutet 2012 – *Yrkesutbildade personer och experter* Tillgänglig:
http://www.ttl.fi/sv/foretagshalsovard/yrkesutbildade_personer_och_expertesidor/default.aspx Hämtad: 31.10.2014 Redigerad 30.11.2012

Arbetshälsoinstitutet 2014 – *Arbetsmiljö* Tillgänglig:

<http://www.ttl.fi/sv/arbetsmiljo/Sidor/default.aspx>

Hämtad: 12.4.2014

Europeiska arbetsmiljöbyrån. 2010. Faktablad

Tillgänglig från länken: https://osha.europa.eu/sv/publications/factsheets/sv_93.pdf

Hämtad 20.1.2014

FPA 2013, ersättnings storlek. Tillgänglig:

<http://www.kela.fi/web/sv/ersattningens-storlek> Hämtad: 31.10.2014

Senast ändrad 15.02.2013

Holme, I. M & Solvang, B.K. 1997, Forskningsmetodik – Om kvalitativa och kvantitativa metoder, 2 uppl. Lund: Studentlitteratur, s. 339

Hök Åsa Axelsdotter . 2010, Prevent – Att köpa arbetsmiljö- och hälsotjänster. upplaga 1:1. Ödeshög: DanagårdLiTHO 2010. 33s.

Höst Martin, Regnell Björn & Runeson Per. 2006, Att genomföra examensarbete.

Lund: Studentlitteratur 2006. 153s.

Kommunerna 2012, företagshälsovård Tillgänglig:

<http://www.kommunerna.net/sv/sakkunnigtjanster/social-halsovard/Halso-och-sjukvardstjanster/halsocentraler/Foretagshalsovard/Sidor/default.aspx>_____ Hämtad:

31.10.2014 Granskad 30.3.2012 Häkkinen Hannele

KTH 2010, Elina Eriksson – *Kvalitativ metod* PDF. Tillgänglig:

http://www.csc.kth.se/utbildning/kth/kurser/DH2408/utvardh10/forelasningar/F5_KvalitativMetod2nov.pdf Hämtad: 1.5.2014

Pensionsskyddscentralen 2014 – Pressmeddelanden Tillgänglig:

http://www.etk.fi/sve/service/ing%C3%A5ngssida/1048/arkiv?contentPath=sv/tiedotteet_uusi/05022014_pension_vid_60_9_ars_alder_fortfarande&date=05.02.2014&tab=notices Hämtad: 2.5.2014

Philsgård Anders, Feldt Marianne & Andersson Jan-Olof. 2002, Inköp och varuhantering – viktigt för lönsamheten. Malmö: Liber ekonomi, 2002. 288s.

Prevent – *Arbetstempot allt högre i EU*, tillgänglig från länken:

<http://www.prevent.se/sv/Arbetsliv/Artikel/2011/Arbetstempot-allt-hogre-i-EU/>
Hämtad: 6.3.2014

Psykologi 2009, Forskning – kvantitativ forskningsmetod, Tillgänglig:

<http://psykologiblogg.se/2009/november/forskning-kvantitativ-forskningsmetod.html>
Hämtad: 29.4.2014

Rosendahl, Suzanne. 2013, Prevent – *Hälsofrämjande som affärsstrategi* – fakta och argument upplaga 1:3. Sjuhäradbygdens tryckeri AB, 2009. 24s.

Rosendahl, Suzanne 2009 – *Hälsofrämjande som affärsstrategi*. upplag 1:3. Sjuhäradbygdens Tryckeri AB

Scriven, Angela. 2013, Ewles & Simnett *Hälsoarbete*; översättning: Anders Schaerström. Lund : Studentlitteratur 2013. 439s.

Skoog Ulf & Widlund Conny. 2001, *Proffs i inköp – skapa lönsamhet i industriella inköp*. Falköping: Elanders Gummessons, 2001. 212s.

Social- och hälsovårdsministeriets handböcker, 2004:13 – *Lagen om företagshälsovård, Handbok för tillämpning av lagen om företagshälsovård* Tillgänglig:

http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=28707&name=DLFE-3907.pdf
hämtad: 29.10.2014

Työsuojelu 2009 – *Psykiskt välbefinnande i arbetet* Tillgänglig:
<http://www.tyosuojelu.fi/se/psykiskvalbefinnande> Hämtad: 4.5.2014

Työsuojelu 2014 – Företagshälsovård Tillgänglig:
<http://www.tyosuojelu.fi/se/foretagshalsovard>
Hämtad: 29.10.2014

Varjonen, Matti (2008) Kansainvälinen markkinointi – Toimintavaihtoehtot ja kilpailukeinot. Markkinointi instituutti 107s.

Winroth Jan & Rydqvist Lars-Göran. 2008, Hälsa & Hälsopromotion – med fokus på individ-, grupp- och organisationsnivå. Stockholm: SISU idrottsböcker, 2008. 288s.

World Health Organization (A) – *Health promotion*, tillgänglig från länken:
<http://www.who.int/healthpromotion/conferences/previous/ottawa/en/> Hämtad: 7.3.2014

World Health Organization (B) – *Health education*, tillgänglig från länken:
http://www.who.int/topics/health_education/en/ hämtad: 7.3.2014

World Health Organization (C) – *Workplace health promotion*, tillgänglig från länken:
http://www.who.int/occupational_health/topics/workplace/en/index1.html hämtad
9.3.2014

9 BILAGOR

Frågeforumlär

1. (Nimi)
2. (Koulutus/työkokemus)

3. Minkälaisia kokemuksia teillä on terveystalveluiden hankinnassa?
4. Voisitko kuvailla terveystalveluiden hankintaprosessin?
5. Mitä hyötyjä näet terveystalveluiden hankinnassa yrityksille?
6. Miten yritykset tulisivat käyttää terveystalveluita ja miettiä palveluiden hankinnassa?
7. Mitä haasteita koet pienyrityksillä olevan terveystalveluiden hankinnassa?
8. Millä tavoin yritykset saataisiin paremmin tietoisiksi terveystalveluiden myönteisistä vaikutuksista?

9.1 Epost Svar på frågorna 27.11.2014

1. Olen työskennellyt n. 30 v työterveyshuollossa ja terveystalveluiden hankintaprosessi sekä yrityksen että palveluntuottajan osalta on minulle täysin selkeä.
2. Työterveyshuollon hankinta yritykseen on pakollista lakisääteisen osan osalta. Sairaanhoidon voi jättää palvelusopimuksesta pois eli se ei ole pakollista. Eli työterveyshuolto voi myydä esim. paketteja: lakisääteinen työterveyshuolto, suppea työterveyshuolto (sekä lakisääteinen että sairaanhoito), laajatyöterveyshuolto (lakisääteinen ja sairaanhoito) Pk-yritysten työterveyshuolto (suppea) ja yrittäjien työterveyshuolto. Työterveyshuollon järjestäminen työntekijöille on siis lakisääteistä, Työsuojelupiiri kiittää kättä ja tarkistaa tämän tilanteen. Käytännössä uusi yritys ottaa yhteyttä palvelun tuottajaan ja pyytää tarjousta. Tarjousten jälkeen he valitsevat itselleen sopivan. Palveluntarjoajat tietysti yrittävät myydän ja kertoa mahdollisimman hyvin ja myyvästi omista palveluistaan ennen päätöstä. Päätöksen jälkeen tehdään sopimus ja palvelu alkaa.
3. Työterveyshuollossa on toki paljonkin hyvää. Keskeisiä asioita ovat:
 - terveydelle vaarallisten aineiden, työvaiheiden jne. kartoitus ja riskien vähentäminen tai poistaminen eli työpaikan olosuhteisiin vaikuttaminen
 - työolosuhteiden kartoitus ja (työvälineet, kalusteet jne.) ja ohjeiden anto eli myös työpaikan olosuhteisiin vaikuttaminen
 - kaikenlainen ennaltaehkäisy työkuormituksen vähentämiseksi työssä
 - neuvonta ja ohjaus kaikessa työhön ja ihmisen terveysteen liittyvissä asioissaKeskeinen ajatus on se, että työntelijä ei eläköityisi ennen aikojaan ja sairauspoissaolo prosentti olisi mahd. pieni. Nmä ovat yrityksen toiminnan kannalta keskeisiä asioita

Sairaanhoidon osalta tietysti se, että saadaan työntekijä nopeasti hoitoon ja takaisin työhön. Kaikenlainen neuvonta, ohjaus, varhainen puuttuminen jne. ovat työntekijälle tärkeitä asioita. Eli terve työntekijä on yrityksen etu, mutta tietysti terveenä me kaikki toivomme voivamme olla...

4. Heidän tulisi miettiä tarkasti mitä heidän yrityksensä tarvitsee työterveyshuollon palvelutarjonnasta. Ei tulisi ostaa sikaa säkissä, vaan uhrata hetki miettimiselle, mikä on yrityksen keskeiset haasteet asian suhteen. Palveluntarjoaja myy vaikka vaatteen päältä.... Työterveyshuollon haaste on se, että se mielletään edelleen sairaanhoitopalvelujen tuottajana ei ennaltaehkäisevien palvelujen tuottajana, joka olisi kaikille edullisempi vaihtoehto.

5. He eivät koe saavansa työterveyshuollosta mitään. Palvelu on oltava ja se maksaa. Usein työntekijä tai työntekijät ovat kohtuullisen terveitä eikä myöskään ennaltaehkäiseville toimille ole heidän mielestään tarvetta. Prosessiin kuuluu aina työpaikkaselvitys, palaveri, terveystarkastuksia jne ja ne maksavat. Yrityksessä ei koeta saatavan vastetta, vain lasku. Isot yritykset pitävät asian jo itsestään selvänä, joka ei toki tarkoita sitä, että työterveyshuollon palvelujen ostaminen "järkevästi" olisi heille selvää.

6. Jaa a... Pitkän työurani aikana asia on aina ollut tapetilla. Kaikesta huolimatta olemme päässeet vain askeleen eteenpäin. Edelleen suurimmassa osassa yrityksiä työterveyshuolto ei ole tärkeysjärjestyksessä läheskään alkupään tuntumassa. Ei mielletä sitä, että ennaltaehkäisevillä toimilla voidaan välttää ennenaikaiset eläköitymiset, pitkät sairauslomat, työtapaturmat jne. Hyvänä esimerkkinä on se, että kun lama iskee, yritykset kieltät tai siirtävät usein jo suunnitellut terveydenhuollon toimet. Usein terveydenhuolto mielletään vain sairaanhoitona ja nopeana avun saantina (toki se on hyvä asia, että palveluun pääsee nopeasti) eli **työterveydenhuollon perimmäinen ajatus ennaltaehkäisevyydestä (siis lakisääteinen osuus) jää pimentoon**. Valistusta asiasta on ollut mutta liekö tapa väärä tai onko vaikuttavuus työterveyshuollon toimissa ollut vajaata eikä se ole vakuuttanut yrityksiä. Myös se, että palvelun tarjoajat eivät aina pysy itse perustehtävässään vaan rönsyilevät, saattaa hankaloittaa asian perille menoon.

10 TRANSKRIBERING AV INTERVJUN

Minkälaisia kokemuksia teillä on terveystalveluiden hankinnassa?

Miten nämä työterveyspalvelut onko nämä muuttunut tämän aikana, onks se jotenkin nostettu esiin tärkeämmäksi aiheeksi tänä päivänä kuin ennen?

No tota.. no tietysti on asioita jotka kehitty matkan varrella on niinkun selvä asia...ja ehkä painopiste pikkusen saattaa muuttua jos mä ajattelen tän pitkän jakson ajan niin tietysti silloin sen alkupäässä, niin silloin oli ehkä enemmän näitä työtaturma ja tän tapaset asiat oli ehkä pinnalla. Ja nyt tietysti se painopiste on enemmän tässä tämmösessä, ergonomia puolessa ja työyhteisöongelmissa ja ja..ehkä semmosessa henkisessä puolen asioissa et jos ihan tällä lailla karkeesti ja painopiste alueita niin. Tää ei sitä tarkoita että ollais millään lailla voitettu näitä esimerkiksi tapaturma tai tän tyyppisiä asioita edelleen niitä on olemassa.

Joo, se on niinkun laajentunut se alue et siihen keskitytään enemmän siihen työilmapiiriin ehkä..

Kyllä Kyllä, on tullut niinkun lisukkeita, että tota.. sit jos mä ajattelen kaiken kaikkiaan sitä työterveyshuoltoa niin kyllä ne perusasiat niinkun pyörii edelleen siinä että tietysti sitten, jos sanotaan ihan näin et mäki oon yksityisellä puolella ollut niin puutteita on tavallaan tullut sitte lisää vuosien varrella, että nyt on niinkun ollut pitkä matka tässä niin tottahan toki tietysti tuotteistetaan asioita enemmän..

Aivan..Aivan..

Voisitko kuvailla terveystalveluiden hankintaprosessin?

Sitten tota niin vaikka tää on pakollista ja lakisäätöistä riittäks se sun mielestä saavuttamaan kaikkia hyötyjä mitä yritys saa, esimerkiksi poissa olojen parantamiseksi?

No kyllä jos mietitään ihan näin että ihannehan on se että olis tämmöinen kokonaisvaltainen paketti jotta voidaan.. se on aika vaikeeta tavallaan tehdä sitä ennalta ehkäisevää ja varhaisen puttumisen hommaa jota yritys esimerkiksi ostaa lakisääteisen yhdestä paikasta ja sitten on nää sairaanhoidot jostain mistä sit milloinkin kyllä tota ei sellasta hyvää laatua saada aikaseks että sehän on täys mahdottomuus tavallaan niinkun saada sitä kokonaiskuvaa siitä yrityksestä jos yks on siellä ja toinen on täällä niin eihän niinku tiedot kulje sillä lailla että se on äärimmäisen työlästä että se on vähä sellasta arvan heittoa ja tietysti semmonen kokonaisvaltainen et jos ajatellaan niinkun hyötyä niin kyl se kokonaisvaltainen paketti on silloin järkevin koska silloin työterveyshuollon yhteistyöllä saada se kuva siitä missä mennään ja sitten miettiä mitä tehdään ja sitten tietysti toimia

Mutta se mikä, mullakin pitkä tie tässä ollut ja suurin ongelma on se että tota yritykset kumminkin näkee sen työterveyshuollon, mä en tiedä kuinka monta prosenttia se kokonaisuudessa on mutta todella paljon vielä sellasena sairaanhoitona, nopeesti hoitoon kun työntekijä on kipeä ja takasin töihin et se on niinkun vähän.. peffa edellä puuhun. Että..

Niin.. se ehkä olis hyvä et sais niinkun sen paremmin ennalta ehkäisevän osan..

Kyllä kyllä, että katsoo...tietysti yritykset ovat kovin erilaisia ja niitten toimialat on tottakai erilainen että ensin vois kartoittaa että mitä täällä tehdään ja mitkä on niinkun ne riskit ja sitten tietysti katsoa että pitäiskö riskeille tehdä jotain että onks se sen luokan riski että poistetaan riskit tai jos ei voi poistaa niin täytyy käyttää jotain vaikka suojaimia tai jotain jolla ehkäistä työntekijän niinku sairastuminen tai vaurioituminen että.. sit tietysti kattoo että... tän tapaset asiat tehdään työpaikka selvityksen puitteissa ja sitten taas työntekijöitten terveyden tila.. et on niitä lakisääteisiä terveystarkastuksia että nehän tulee just siitä että jos siellä työpaikalla on sellaisia esimerkiksi jotain kemikaaleja tai melua tai jotain niin tulee myös lakisääteiseen tarkastukseen...mutta tänä päivän niitä toki ei ole niin hirveen paljon.. mutta vapaaehtoisia terveystarkastuksia on työlle vapaaehtoisia jossa voidaan kartoittaa niitä.. mis nää ihmiset niinkun menee.. ja sit on tää lakisääteinen varhaisen puuttumisen mallin nykyään.. jossa laki jo sanelee että missä vaiheessa jos ihmisillä on niinku ollu pitkään sairaslomia niin missä vaiheessa puututaan ja täs kohdas tehdään näin ja täs kohdas näin et sehän

on niinkun tarkoitusperä liittyä siihen että ei tulis näitä ennen aikaisia eläköitymisiä ja sairaspoissaoloja.. että puututaan ajoissa ajoissa että...niinkun toiminta suunnitelmissa täytyy olla niinkun kirjattuna auki nä varhaisen puuttumisen mallit yhdessä.. kun tehdään yhdessä työpaikannuksen terveyshuollon kanssa kn siellä on kaikenlaisia asioita mitä milloinkin mitä sit tehdään kun näin ja sairaspoissa olon seurannat ja otetaan ajoissa kiinni..

Että saisi sellasen kestäväen kehityksen siihen.. Kyllä kyllä..

Mut että se tosiaan edelleen työnantajan tietysti siinä työn touhussa arvostaa sitä nopeasti hoitoon pääsyä ja nopeasti takaisin töihin.. että se painopiste on edelleen siellä.. Kelanhan määrittelee sen miten se pitää olla prosentteina että 60 ja 40 just näitten korvauksien osalta että jos sairaanhoito on äärimmäisen paljon ja ennalta ehkäisevä ei paljon mitään niin se tarkoittaa sitä että ei saa korvauksikaan.. siellä pitäis lukee kelan sivuilla näistä asioista.

Tota ja sitten niin... oli nää hyödyt hankinnassa mitä hyötyjä ja kaikenlaisia ennalta ehkäisevät asiat.. poissa olojen vähentäminen

Mitä hyötyjä näet terveystalveluiden hankinnassa yrityksille?

Tota ja sitten niin... oli nää hyödyt hankinnassa mitä hyötyjä ja kaikenlaisia ennalta ehkäisevät asiat.. poissa olojen vähentäminen

Ehdottomasti ja jos asianomainen eläköityy ennen aikoinaan niin saatta olla satoja tuhansia mitä työnantaja joutuu maksamaan ...elikkä sillä lailla on äärimmäisen tärkeää että ei kovin nuorella iällä eläköidy koska jos työnantajan.. työnantajalla on yli 50 työntekijää nii ne on velvollisia maksamaan sitten näitä.. maksamaan siitä että ihminen eläköityy ennen aikojaan..että sikäli vähänkin isommat yritykset se on kyllä niille kallis lysti jos ihminen eläköityy... että se on tosi kallista... mutta se ei ihan koske näitä pikku yrityksiä tai pienempiä yrityksiä tietenkään sitten että...siellä tietysti sit on kustannuksia tulee muuten jos ihminen on valtavasti poissa että tota...

Nii mä haluaisin nostaa yhen asian minkä oon lukenut aika paljon ja ollut paljon puhetta työhyvinvointii liittyvää stressi et miten niinkun on vaikuttanut just työntekijöihin ja näihin poissa oloihin että esimerkiksi just .. et tää nyt liittyy taas työilmapiiriin mutta jos esimerkiksi työpaikalla on huono työilmapiiri nii sitten ehkä tuottaa stressia enemmän tai liian iso työtaakat se voi aiheuttaa poissa oloja kanssa..

Niin se on niinkun yks osa tätä alaa että tota.. se on vähä sellanen loputon suo että.. tavallaan vähä vaikeakin asia yhdelle.. että jos on kaks tai kolme ihmistä jotka tekevät iha prikulleen samaa työtä ja samanlainen tota samanlainen työpaine niin voi olla että niistä kolmesta yks stressaantuu ja kaks ei stressannukkaan .. et tota ihminen kun on kokonaisvaltainen ja sillä on elämää työpaikan ulkopuolellakin ja sit tietysti ihminen on myös persoonaltakin joka sietää paljon asioita enemmän kun joku toinen ja stressin sietokyky on yhdelle yhtä toiselle toista niin nää on niinkun vaikeita asioita että missä vetää sellasta ihan suoraan johtopäätöstä että mikä mistäkin johtuu että.. mut että .. kylhän tietysti nyt ainakin tällä hetkellä taas vaihteeks on varmasti tosi paljon paineita työpaikoilla että on paljon yt:tä ja pistetään paljon pois ja jäljelle jää vielä paljon töitä ja .et kylhän tietysti se on aika jännä tietenkä aina kun on tällänen lamakausi niin sairaspöissa olot automaattisesti pienenee .. niin..ihmiset on vähemmän poissa että aina täytyy muistaa että niistä sairaspöissa oloista niin on vähä kiikun kaakun onko nyt ihan.. et hakee niinkun helposti poissa oloa ja sitten taas joku toinen ei hae mutta sitten tämmösessä tilanteessa tietysti halutaan olla työpaikalla että ei menetetä työtä.. et siin on aina se riski et ollaan sairaana työpaikalla että.. aina semmonenkin on mahdollista.. tietysti sitten että kun pinnistetään että.. mikä taas ei ole järkevää..

Sehän vaikuttaa taas siihen työntekijän energiaan ja tuottavuuteen ... jos on sairaana töissä niin työntekijä ei varmaa jaksa yhtä lailla ja tehä töitä samalla mitalla..

Niin aivan joo.. ja tartuttaa muita ihmisiä...

Miten yritykset tulisivat käyttää terveystalvveluita ja mieltiä terveystalvveluiden hankinnassa?

No se oli joo aika sillä lailla tietysti kun on ikään sitä tehny ja ollu juuri näissä sopimusneuvotteluissa mukana.. ehkä sillä lailla kannattaisi yrityksillä olis hyvä mieltiä että tämä ei ole sellasta piece of cake juttua.. että okei tää pitää nyt tehdä ja kirjottaa joku paperi ja sit on niinku sillä selvä vaan kyllä niinkun tavallaan jos ajatellaan sitä talous ja raha asioita niin ehkä ois iha hyvä jos hetken niinku mieltiä omaa yritystä että mitä me oikeen.. et mitkä meidän haasteet täällä työpaikalla on et onks meillä paljon poissa oloja tai onko meillä sitä tai onko meillä tätä..et mieltiä niinkun etukäteen sillon kun menee sitä sopimusta tekemään .. et mitä me oikeasti tarvitaan ..koska jos ei niinkun pohdi yhtään sitä et mitä tarvitaan niin sitten täytyy muistaa tietysti että toisella puolella on likeyritykset jotka tekee ja myy niin silloin tietysti siinä on se riski että ostetaan niinku sikaa säkissä ja on paljon sellasta mikä ei hyödytä.. ja on iso raha reikä..yritys mieltii mitä se haluaa ja mitä se tarvitsee ja on valmis maksamaan.. että jos se ei näitä tee niin sitten kyllä myydäänkin sellasta mihin ei ole tarvettakaan ostaa.. on tietysti se ajatus siinä..

Eli periaattessa nykyään työterveys vois olla mukana paremmin ja olla niinku osana yrityksen strategiaa...eli sillon ehkä yritys panostaisi ja mieltisi enemmän..

Joo tämä onkin lähtökohtana ja sitä nykyään onkin.. että tietysti siinä määrin että tota.. tietysti joku pösyköön vähä leftissä että on myöskin hyvä mieltiä että missä raja kulkee että tietysti yrityksen maailmassa työterveyshuolto ei ole koskaan ykkönen eikä kakkonen eikä kolmonennkaan.. että ne ei ole siellä yläpäässä ja sinne ehkä ei ole syytä pyrkiäkään mutta muuten se kyllä voi vaikuttaakin isoihin asioihinkin tietysti siinä matkan varrella.. parhaimillaan.. ja se mitä yritysten olisi hyvä tehdä olisi haastaa työterveyshuoltoa se on tietysti siinä että kun tänä päivänäkään ei vielä.. ole selkeitä että mitkä on tavallaan työterveyshuollon iha selkeät tulokset.. et kyl siel on paljon tehdään sellasta mistä ei tuu minkäänlaista .. tai tullu ainakaan tän 30 vuoden aikana edelleen jynnätään samassa..et mitää selkeitä tuloksia niistä teoista ei oo.. että sillä lailla

yrietykset olis hyvä haastaa tavallaan sitä työterveysshuoltoä niinkun vähä niinkun siihen malliin että okei että jos saatte nyt vaikka sairasholopoisä olo prosentit tippumaan niin ja niin paljon niin me maksetaan näin paljon ja jos ette te saa niin te maksatte meille.. tai joku tämmönen diili...

Niin aivan et pystyis niinku näyttämään yrietyksille paremmin paljon ne tuottaa siinä että ne investoi ennalta ehkäisevään työhön ja paljon ne hyötyy siinä Euroisä..

Ehdottomasti...

Sairasholoproshentit on sellanen yks hyvä tapa laskea ja sitä käytetään kylläkin... ja sitä sais käyttää kyllä huomattavasti enemmänkin... että isot yrietykset.. isoisä yrietyksissä niin kyllä ne jo on tavallaan tähän suuntaan menossakin...

Mitä haasteita koet pienyrietyksillä olevan terveyspalveluiden hankinnassa?

Eiks niillä oo sitten periaatteessa vähä samanlainen että pitää niitä tarpeita tietää..

Joo mutta sanotaan vaikka sillä lailla että pienyrietykset on kyllä niinkun sillä lailla.. että tavallaan niinku ymmärrän niitä oikeasti että on paljon et jos on iha pk-yrietyä ja on muutama työntekijä niin.. kaks tai jotain sitä luokkaa niin aina työterveysshuollosta tulee aina kustannuksia.. aina tulee jonkun verran kustannuksia ... koska vaikka olis pk-yrietyksen sopimus niin siin on aina tietyt asiat koska laki vaatii sen työpaikka selvityksen ja toiminta suunnitelman ja jotain muuta ja se maksaa... ja pienyrittäjä niin tota se kokee niin että vaikka elon sitä nuoria ihmisiä tai vaikka usein terveitä niin ne näkee kyllä sen ainoastaan sellasena kuluna..et se on niinkun haaste..

Niin rahahan on se tärkein asia ehdottomasti varsinkin pienyrityksillä..

Ehdottomasti..

Että se tunne siitä että me emme saa tästä mitään.. et kylhän mä nyt tiedän mitä täällä on ja mä tiedän mitä on ja sitten tulee joku ulkopuolinen ja kirjoittaa paperiin samalla lailla niin kyllä se varmasti on turhauttavaa.. niin..

Millä tavoin yritykset saataisiin paremmin tietoisiksi terveyspalveluiden myönteisistä vaikutuksista?

No kyllähän se tietysti on jatkuva informoiminen.. mutta myöskin se mitä mä vähä sanoin että kannattaa niinkun pistää kilpailutuksi tai just että haastaa työterveyshuoltoa ja että on yrityksen asioista niinkun perillä.. ja sitten tota jos ei päästä tuloksiin niin.. sit niinkun hei että haloo.. et tavallaan tulis niitä selkeitä tuloksia ja voidaan laskea tai kirjoittaa tai jotain muuta..niin sehän on yks.. koska kyllähän se tilanne on edelleen paljon siinä että ite on sitä nähny monelta kantilta että monet monet vuodet kyllä joissakin kohdissa ollaan aika lasten kengissä vielä.. että.. kyllä se vois paremminkin olla.. niinkun tiedostettu.. koska kumminkin paljon hyvääkkin on saatu aikaseks.. että mutta niinku kun mä sanoin niin aina täytyy muistaa että se ei ole yrityksen ykkös, kakkos tai kolmos prioriteetissä...paitsi sitten kun hätä on..

Niin paljonhan on ihmisille nostettu esiin mediassa ja muissa ihmisen terveyden vaikutuksen.. että sehän on myös varmaankin vaikuttanut...luulis ainakin että se on vaikuttanut... moneen.. enemmän tai vähemmän..

Mutta sitten tullaan taas pitkälti siihen että onko se sitä sairaanhoitoa vai sitä terveydenhoitoa..tai ennalta ehkäisevää tai..jälkipuintia..

Työterveyshuolto on aina kumminkin sellanen että sun täytyy oppia tuntemaan sen oman terveystyöhuollon yrityksen minkä kanssa tekee sitä yhteistyötä että eihän se...että vasta tällöinen vähä pidempi aikanen yhteistyö tuo tulosta..

pitää pystyä luottamaan toinen toisiinsa ja siis yrityksen johto ja päättäjät ja sitten työterveyshuolto...siitähän se yhteistyö ja kumppanuus hiljalleen lähtee liikkeelle ja saadaan parempaan aikaseks.. että ei se oo iha tost noin vaan... et te nyt tulitte ja jotain tehdään ja sit se on siinä vaan kyllä se on sellanen yhteinen matka.. jos halutaan oikeesti saada jotain hyvää aikaiseksi.. sit tietysti täytyy muistaa että työterveyshuolto tänä päivänä on.. siellä on psykologit, siellä on fysioterapeutit, siel on lääkärit ja siellä on hoitajat.. et sehän on tämmönen iso asiantuntija tiimi joka kumminkin tekee työtä sitten parhaimillaan..