

# Rapport

# FÖRETAGSHÄLSOVÅRD

---





Ahum brinner för allas rätt att må bra och prestera bra, både hemma och på jobbet. Med mer än 140 anslutna terapeuter och digitala verktyg kan de ge rätt stöd till alla. Till både anställda och privatpersoner. När det behövs. Om det behövs.



Vi ger våra kunder kraft att utvecklas lönsamt och hållbart med affärsdriven HR-kompetens.

Genom processinriktad rekrytering, specialiserade HR-konsulter, löpande HR-support och kompetensutveckling providar vi alltid med högsta kvalitet och trygg garanti. Enkelt och engagerat.

# Innehållsförteckning /ändra

Inledning.....	4
Arbetsmiljöverket & arbetsmiljöundersökningen.....	5
Systematiskt Arbetsmiljöarbete-SAM.....	7
Rapport.....	9
Tips och råd.....	14
Kartläggning Företagshälsovård.....	20
Ekonomiska argument /ROI.....	24
Ett gott skratt förlänger livet .....	25

## Hälsa- och arbetsmiljösummering

I takt med att allt fler företag och organisationer i Sverige står inför utmaningen att hantera arbetsrelaterad ohälsa och dess konsekvenser, blir behovet av effektiva strategier för att främja en hälsosam arbetsmiljö alltmer akut.

Vår senaste undersökning belyser det allmänna hälsotillståndet på svenska arbetsplatser och lyfter fram de ekonomiska och personliga kostnader som följer med arbetsrelaterad ohälsa. Med detta som utgångspunkt har vi utvecklat en samling tips och råd för att inte bara sprida kunskap utan också motivation bland företagsledare och beslutsfattare att proaktivt investera i sina anställdas hälsa.

Många av oss i Sverige och i världen, har gått igenom flera år med utmaningar som vi inte alltid är rustade för. Först kom Covid som följdes av nuvarande lågkonjunktur, klimathot och en krigsnärvaro som vi inte haft på flera decennier. Genom samtal om vår osäkra omvärld samt den stigande statistiken om en försämrad psykosocial och fysisk ohälsa i Sverige, beslöt jag, **Anna Möller**, VD på PeopleProvide och **Allireza Gharhgemani**, VD på Ahum, att vi vill lyfta det som är påverkbart och positivt och på det sättet bidra till en förbättrad allmän arbetsmiljö genom denna hälsosummering.

Syftet med vår insats är flerfaldigt. En del av vårt syfte med hälsosummeringen var att undersöka vad som görs bra och som kan göras bättre samt vilka källor till kunskap som finns där ute.

Med en ökad förståelse för dessa konsekvenser hoppas vi inspirera till en förändring, där hälsa och välbefinnande prioriteras. Vi har konstaterat att det finns mycket kunskap men även utmaningar med genomföranden i många organisationer (20% vet inte vem som är ansvarig). Det är även mycket tydligt att många har en stor önskan att kunna arbeta mer proaktivt och med förebyggande vård samt att hela 36% är missnöjda med nuvarande företagshälsovård.

Våra tips vill vi ska inspirera för att förebygga arbetsrelaterade hälsoproblem. Genom att implementera mer uttalade arbetsmiljöstrategier kan företag inte bara minska sjukfrånvaron och relaterade kostnader utan också förbättra arbetsmoralen och produktiviteten.

Målet med vår hälsosummering är att bidra till skapandet av en arbetskultur där hälsa ses som en viktig investering, inte en kostnad. Vi vill se arbetsplatser där ledare och anställda tillsammans arbetar för en miljö som främjar fysisk och psykisk hälsa. Genom vår undersökning gällande önskningar på företagshälsovården samt summering av arbetsmiljöarbete med tips för inspiration och kunskap, har vi ett hopp om att vi kan bidra till kloka företagsledare och HR-chefer kan arbeta mer och bättre med arbetsmiljö, som positivt påverkar hälsan hos oss alla.



# Arbetsmiljöverket & arbetsmiljöundersökningen

Vår arbetsmiljölagstiftning samt ett av de första arbetsrättsliga initiativen som det stiftades regler kring ligger fortfarande som bas för vårt framgångsrika arbetsmiljöarbete (AML) bland våra företag och organisationer.



[Systematiskt arbetsmiljöarbete, SAM - Arbetsmiljöverket \(av.se\)](https://www.av.se/systematiskt-arbetsmiljoarbete)

**Arbetsmiljön är under ständig förändring med både utmaningar och möjligheter. Vi rekommenderar nedan länkad undersökning som lyfter fram viktiga faktorer som främjar framtida insatser för din organisation.**

*Arbetsmiljö 1990–2022*

*Referens: [Arbetsmiljö 1980–2022 \(scb.se\)](https://www.scb.se/arbetsmiljo-1980-2022)*

*Källa: SCB, Arbetsmiljö 1980–2022. Levnadsförhållanden 2023:1*

---

**Källa:** Statistiska centralbyråns (SCB) Undersökningar av levnadsförhållanden (ULF).

**Syfte:** Ge en översikt över arbetsmiljön i Sverige, med fokus på arbetsmiljöfrågor inkluderade i ULF 2022.

**Målgrupp:** Förvärvsarbetande personer (63% av befolkningen 16–74 år).

**Yrkesklassificering:** Baserad på SSYK 2012; inkluderar arbetaryrken och tjänstemannaryrken.

# Viktiga resultat

## 1. Nöjdhet med Arbete:

- Genomsnittlig nöjdhet: 7,6/10.
- Högre nöjdhet bland äldre och egenföretagare.
- Liknande nöjdhet bland arbetaryrken och tjänstemannayrken.

## 2. Fysisk Arbetsmiljö:

- 38% har fysiskt krävande arbete (73% arbetaryrken, 15% tjänstemannayrken).
- Tunga lyft och ensidiga rörelser vanligare bland arbetaryrken.
- Stillasittande arbete mer framträdande bland tjänstemän.

## 3. Psykosocial Arbetsmiljö:

- 52% rapporterar psykiskt ansträngande arbete (högre bland tjänstemän).
- Svårigheter att koppla bort från arbetet högre bland tjänstemän.
- Upplevelsen av enformigt arbete dubbelt så hög bland arbetaryrken.

## 4. Inflytande och Kontroll i Arbetet:

- Minskning i inflytande över arbetsplanering och arbetstempo bland arbetare jämfört med tjänstemän.

# Utveckling över tid

**Fysisk Arbetsmiljö:** Minskning i tunga lyft sedan 1980-talet, ökning i repetitiva rörelser.

**Psykosocial Arbetsmiljö:** Ökad upplevelse av psykiskt ansträngande arbete sedan 1980-talet.

**Lärande och Utveckling:** Ökning i upplevda möjligheter till lärande och utveckling.

# Arbetsmiljö och Hälsa

- Starkt samband mellan arbetsmiljö och fysiska samt psykiska hälsoproblem.
- Högre förekomst av muskuloskeletal besvär bland de med fysiskt ansträngande arbete.
- Ökad förekomst av sömnbesvär och psykiska besvär relaterade till arbetsbelastning och nöjdhet.

# Slutsatser

Denna rapport belyser viktiga aspekter av arbetsmiljön i Sverige och dess inverkan på hälsa och välbefinnande. Den visar på både positiva trender och utmaningar, vilket understryker behovet av fortsatt fokus på arbetsmiljöfrågor för att främja en hälsosam och produktiv arbetskraft.

# Systematiskt Miljöarbete -

En säker och hälsosam arbetsmiljö är en grundläggande princip och en rättighet på arbetet.

Systematiskt arbetsmiljöarbete eller SAM som förkortning, syftar till en strukturerad och kontinuerlig process för att säkerställa en god arbetsmiljö på arbetsplatser. Det är en metod för att identifiera, analysera och åtgärda risker och problem som kan påverka arbetstagarnas hälsa, säkerhet och välbefinnande



SAM i organisationen förebygger tillbud och olyckor samt skapar bättre förutsättningar för medarbetarnas psykiska och fysiska hälsa. Enligt lag ska alla arbetsgivare ha riskbedömning och handlingsplan skriftligt. Arbetsgivare med minst tio arbetstagare ska även ha arbetsmiljöpolicy, rutiner, fördelning av arbetsmiljöuppgifter och uppföljning av arbetsmiljöarbetet skriftligt.

SAM-hjulet är en modell som används för att beskriva de olika stegen i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Alla delarna hänger ihop och varje del behövs. De återkommande aktiviteterna symboliserar att arbetsmiljöarbetet är en kontinuerlig process.

## Styrande processer:

- Ta fram en policy
- Följ upp varje år

## Stödande processer:

- Samarbeta
- Skapa rutiner
- Fördela uppgifter
- Skaffa kunskap

## Centrala Aktiviteter: (SAM-hjulet)

- Undersök arbetsmiljön.
- Utred ohälsa, olyckor och tillbud.
- Bedöm om riskerna är allvarliga eller inte.
- Åtgärda riskerna.
- Skriv en handlingsplan.
- Kontrollera åtgärderna

LADDA NER CHECKLISTA "SYSTEMATISKT ARBETSMILJÖARBETE"

## 1. Undersökning

Undersök arbetsmiljön – Vilka arbetsmiljörisker känner ni redan till i er verksamhet? Använd den kunskapen för att bestämma hur de fysiska, organisatoriska och sociala arbetsförhållandena ska undersökas. Exempel på undersökningsmetoder är medarbetarsamtal, enkät om arbetsklimat, skyddsronnd och bullermätning.

### Vad är en skyddsronnd?

En skyddsronnd är en systematisk och planerad inspektion av arbetsplatsen och dess arbetsmiljöförhållanden. Målet är att upptäcka och åtgärda eventuella risker, faror eller arbetsmiljöproblem för att skapa en säkrare och mer hälsosam arbetsmiljö.

### Vem genomför skyddsronnder?

Skyddsronnder genomförs ofta av arbetsgivaren tillsammans med arbetstagare och deras representanter, såsom fackföreningar eller skyddsombud.

### Vad undersöks under en skyddsronnd?

Här är några exempel på vad som undersöks under en skyddsronnd

- Fysiska arbetsmiljöförhållanden: Till exempel ventilation, belysning, ergonomi, buller och vibrationer.
- Kemiska och biologiska risker
- Brand- och explosionsrisker
- Maskiner och utrustning
- Arbetsprocesser
- Utred ohälsa, tillbud och olyckor – Utredning görs med syftet att det inte ska hända igen. Genom att rapportera tillbud kan ni få syn på tidigare okända risker och det ger större möjlighet att åtgärda riskerna innan någon blir sjuk eller skadas på grund av arbetet.

## 2. Riskbedömning

Gör en riskbedömning – Med undersökningarna som underlag går det att bedöma var det finns risker. Nästa steg är att bedöma hur allvarlig varje risk är. Riskbedömningar ska ni också göra inför att något ska förändras i verksamheten. Det kan vara till exempel omorganisationer eller ombyggnationer.

Ta del av vår checklista: att tänka på inför en omorganisation

## 3. Åtgärder

Genomför åtgärder – Åtgärder behöver genomföras på olika sätt beroende på vilken risk som har upptäckts. Det kan vara ändringar i organisationen, utbildning och nya skyddsanordningar och så vidare. I Arbetsmiljöverkets olika föreskrifter finns krav på vad som ska uppfyllas.

Ta fram en handlingsplan – Åtgärda risker direkt om det är möjligt, och skriv ned vad som gjorts. Om det inte går, gör en handlings[1]plan som beskriver vilka risker som finns, hur de ska åtgärdas, vem som ska göra det och när det ska vara klart.

## 4. Kontroll

Kontrollera genomförda åtgärder – Kontrollera alla typer av åtgärder som ni har genomfört så att de har fått önskad effekt. Om åtgärderna inte har hjälpt, eller om de har skapat nya risker, behöver ni göra en ny undersökning och besluta om nya åtgärder. Om de planerade åtgärderna inte är genomförda behöver ni fundera på varför de inte är det, och vilka risker det har inneburit. Ni behöver också uppdatera handlingsplanen. Värdera arbetsmiljöarbete.

Källa: [Arbetsmiljöverket](#)



# Färsk rapport: Hur ser företagshälsovården ut på svenska företag?

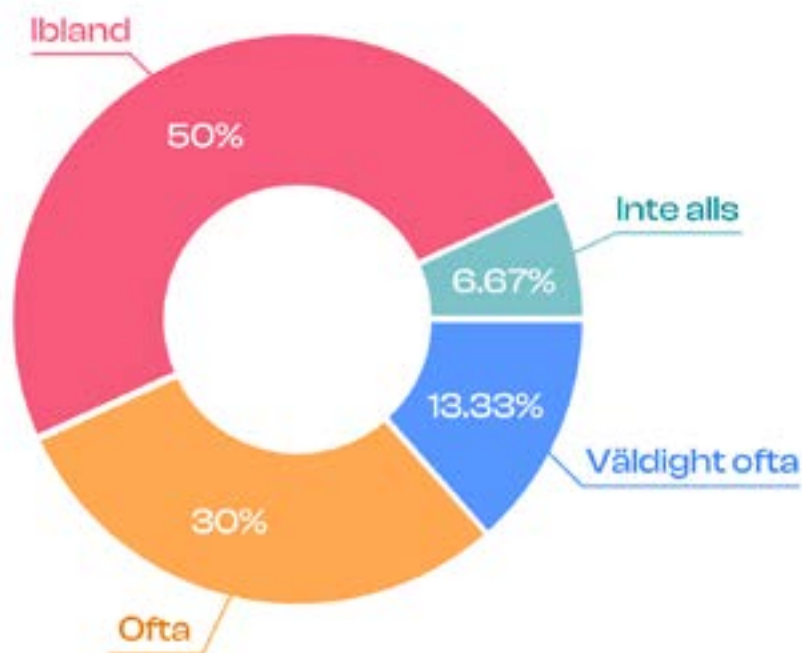
Vi har undersökt hur det ser ut på svenska företag när det gäller företagshälsovård. Använder de det överhuvudtaget? Vad är de missnöjda med och vad drömmer de om?

Vi bad ledare och HR-chefer i Sverige att svara på dessa frågor för att ta tempen på företagen. Totalt deltog 39 personer i undersökningen, varav 40% kommer från små företag med 0-50 anställda, medan 24% representerar medelstora företag med 50-250 anställda. 35% arbetar på stora företag med över 250 anställda. Hela 84% av respondenterna sa att de använder någon form av företagsstöd för hälsa.

Undersökningen fokuserar på användningen och nöjdheten med olika typer av stöd för att främja både fysisk och mental hälsa bland anställda.

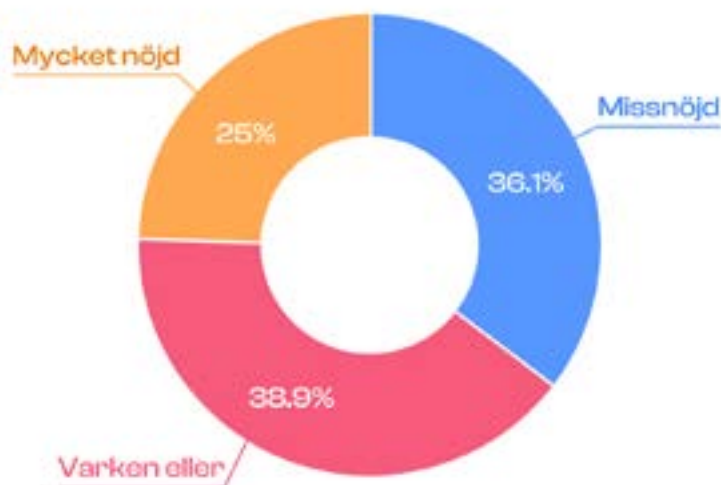
## Hur ofta använder ni er företagshälsovård?

Resultaten från undersökningen antyder att drygt 40 procent använder tjänsten ofta eller väldigt ofta, medan 60% använder dessa tjänster ibland eller inte alls. I relation till att hela 50% av alla sjukskrivningar beror på psykisk ohälsa, och omkring 15% av jordens befolkning lider av psykisk ohälsa, tyder det på att tjänsterna behöver förbättras för att öka användningen.



## Hur nöjda är ni med nuvarande lösning?

Undersökningen visar att det finns en del utmaningar att adressera med den nuvarande lösningen, med endast en fjärdedel uttrycker att de är mycket nöjda. Dessutom visar resultaten att hela 36% är missnöjda med nuvarande lösning.



## Vad är ni missnöjda med?

Svaren visar tydligt att det största missnöjet handlar om priset för företagshälsovården, med hela 54.55% som uttryckte oro kring denna faktor. Därefter framkom en betydande andel av nästan en tredjedel som var missnöjda med både utbudet av tjänster och tjänstens kvalitet, samt upplevde långsam leverans som en problematisk faktor i företagshälsovården.



Finns det några specifika utmaningar eller behov som inte täcks av ert nuvarande företagsstöd?

### **Önskan om mer proaktivitet och personlig kontakt**

Medarbetarna vill att företagets partners ska vara mer proaktiva för att få dem att hantera tidiga, icke-diagnostiserade sjukdomar och de önskar mer personlig kontakt vid beställningar. En deltagare anser att den traditionella företagshälsovården är gammalmodig när det gäller tillgänglighet, flexibilitet och snabbhet, och det visar att det finns behov av förbättringar i dessa områden.

### **Behov av specifika tjänster och samarbeten**

Vissa respondenter påpekar att de saknar nuvarande företagsstöd och efterfrågar hjälp inom specifika områden som fysiska åkommor samt samtalsstöd utan godkännande från chef eller HR. Man pekar på behovet av specifika tjänster såsom kostrådgivning, terapi, kris- och drogtester samt önskan om närmare samarbete med offentliga vården för att möta olika behov inom företagshälsovården. En respondent pekar på en utmaning med att företaget inte utnyttjar företagshälsovårdsläkare (FHV-läkare) vid rehabilitering, vilket kan indikera en potential för förbättring i samarbetet med företagshälsovården för att stödja rehabiliteringsinsatser.

Sammanfattningsvis visar svaren en tydlig uppsättning av utmaningar och behov inom företagshälsovården, vilket kan användas för att initiera framtida förbättringar och utveckling av företagets hälsofrämjande insatser och samarbeten med företagshälsovården. Det finns en efterfrågan på mer proaktivt stöd, specifika tjänster och ökad flexibilitet i företagets hälsofrämjande åtgärder.

---

Om du får drömma fritt, vad önskar du ingick i er företagshälsovård?

### **Ökad närvaro av företagshälsovårdsläkare (FHV) vid rehabilitering**

Det finns en önskan om en mer aktiv roll för FHV-läkare vid rehabilitering för att stödja anställdas hälsa och återhämtning. Dessutom uttrycks en önskan om närmare samarbete med offentliga vården samt tillgång till privata vårdförsäkringar för att säkerställa en mer omfattande och tillgänglig vård för de anställda.

### **Fokus på förebyggande vård och proaktivitet**

Det framkommer att företagshälsovården bör ha ett starkare fokus på förebyggande vård och proaktivitet för att stödja medarbetarnas hälsa och välbefinnande på lång sikt. Det efterfrågas en rad hälsofrämjande tjänster såsom coaching, mental hälsa, dietist, terapi och stresshantering för att stödja de anställdas välmående.

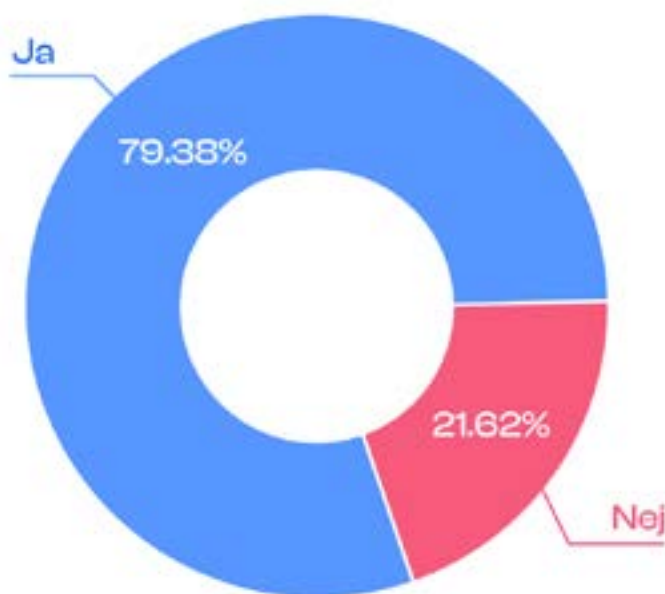
### **Flexibilitet och anpassningsbarhet**

Respondenter önskar en mer flexibel och anpassningsbar företagshälsovård som tar hänsyn till företagets och medarbetarnas specifika behov och utmaningar. Det finns önskemål om personlig kontakt och rådgivning för att skraddarsy företagshälsovården efter företagets behov och medarbetarnas individuella hälsoprofil.

Sammanfattningsvis visar svaren en efterfrågan på en mer omfattande, skräddarsydd och proaktiv företagshälsovård som inte bara behandlar sjukdomar utan även fokuserar på att främja hälsa och välbefinnande hos de anställda. Det finns en önskan om att företagshälsovården ska vara mer tillgänglig, personlig och anpassad till företagets och medarbetarnas specifika behov och utmaningar.

Tycker du att det är tydligt vem i organisationen som ansvarar för rehabiliteringsplanen hos er?

Undersökningen visar att var femte person tycker att det är oklart vem som ansvarar för rehabiliteringsplanen på företaget. Detta pekar på en bristande tydlighet och ansvarsfördelning för rehabiliteringsåtgärder inom organisationen. Det är viktigt att ha tydliga riktlinjer och roller för rehabiliteringsprocessen för att kunna hantera rehabiliteringsplaner effektivt och hjälpa anställda att återvända till arbetet på ett bra sätt.



## Hur tror du att digitala verktyg och teknologier kan bidra till en bättre företagshälsovård?

### Underlätta tillgång och översikt

Många ser potentialen i att digitala verktyg kan underlätta tillgången till och ge en översikt över företagshälsovården. Det nämns att det kan skapa en klar plan för att förbättra både fysisk och psykisk hälsa genom att erbjuda resultatbaserade mål och flexibilitet.

### Ökad tillgänglighet och snabbhet

Respondenterna pekar på att digitala verktyg kan öka tillgängligheten och snabbheten i vården genom att erbjuda snabbare stöd, återkoppling och minskade resor för de anställda. Många ser digitala verktyg som ett komplement till fysiska möten och vård, vilket kan ge enkelhet och snabbhet utan att ersätta den personliga kontakten helt. Å andra sidan är det några som ifrågasätter om digitala verktyg kan ersätta den mänskliga närvaron och empatin som krävs i vårdrelationer.

### Kostnadseffektivitet och mätbarhet

Det nämns att digitala verktyg kan bidra till kostnadseffektivitet genom automatiserade processer och minskade administrativa bördor. En del betonar vikten av att digitala verktyg kan möjliggöra mätbarhet och användning av AI för att förbättra vårdkvaliteten.

Sammanfattningsvis visar svaren en blandning av optimism och skepsis kring användningen av digitala verktyg inom företagshälsovården. Medan vissa ser stor potential för ökad tillgänglighet, effektivitet och mätbarhet, betonar andra vikten av att inte förlora den mänskliga kontakten och empatin i vården. Att integrera digitala verktyg på ett sätt som kompletterar och förstärker den traditionella vården kan vara en framgångsrik strategi för att förbättra företagshälsovården.

### Hälsotips

**Sara Westberg**  
HR-chef Ragn-Sells

- Mitt tips är att ha hälsa som ett löpande och återkommande tema. Hälsa ska vara en del av allt annat vi gör och hänga ihop med det - inte vara ett 'sidoprojekt'.

Om möjligt, skapa insatser som når majoriteten och hitta olika typer av aktiviteter som passar olika målgrupper.

# Hur undviker vi behovet av företagshälsovård och hur skapar vi förutsättningar för mer lönsamma bolag genom friska medarbetare?

Här presenterar vi en samling inspirerande underlag som syftar till att förebygga ohälsa, både på det fysiska och psykiska planet. Dessa insikter tjänar inte bara som argument för att motivera hälsoinvesteringar, utan de kan även fungera som en kraftfull drivkraft för styrelse och ledning att agera, med beaktande av avkastning på investering (ROI). Dessutom erbjuder materialet värdefull kunskap för de företag som, direkt eller indirekt, berörs av den nya hållbarhetsredovisningsstandarden enligt EU:s ESG-direktiv.

Centralt för att förebygga ohälsa är att etablera en sund arbetsmiljö. Detta omfattar allt från hur arbetsplatsen är utformad, till att ge medarbetare möjlighet att påverka sina arbetsuppgifter, samt att säkerställa ett kvalitativt ledarskap. En samverkan av dessa faktorer leder till ökad arbetsprestation och gagnar inte bara de anställda och företaget, utan också samhället i stort.



Tips på summering om förebyggande åtgärder

# Fysisk arbetsmiljö för hälsa, välmående och prestation

Referens: [Fysisk arbetsmiljö för hälsa, välmående och prestation \(mynak.se\)](https://mynak.se)

Denna rapport ger en översikt över friskfaktorer i arbetsmiljön och belyser deras viktiga roll för att främja välbefinnande, arbetsprestation och hälsa på arbetsplatsen. Genom att sätta ett starkt fokus på dessa friskfaktorer och integrera dem i utformningen av arbetsplatsen, syftar rapporten till att skapa en grund för att stärka hälsa och välbefinnande bland anställda.

Utöver de redan presenterade förslagen finns det ytterligare förebyggande åtgärder som inte är direkt kopplade till lagstiftning. Dessa åtgärder kan dock vara minst lika värdefulla när det kommer till investeringar i tid, pengar och avkastning på investeringen (ROI).



## Hälsotips

Anders Asp  
HR-chef TL Bygg

- Gör en nulägesanalys. Vad har vi på plats. Vad använder vi oss av och inte. Vart vill vi någonstans.

Bottna det i ledningen och gör det konkret. Vad menar vi med hållbara arbetare?

# Träning på arbetstid

## 1. Debatt: Vem tjänar på friskvårdstimmen?

En artikel från [Kollega](#) diskuterar fördelarna och utmaningarna med att införa en friskvårdstimme på arbetsplatser. Trots att friska anställda är fördelaktiga, finns oro för förlorad arbetstid. Motståndet grundar sig i att det tar tid och är svårt att kontrollera. Artikeln understryker dock vetenskapliga bevis för de positiva effekterna av fysisk aktivitet, såsom förbättrat immunförsvar och minskad risk för flera sjukdomar. Fördelarna inkluderar även förbättrat humör och ökad koncentrationsförmåga, vilket gynnar både individ och arbetsgivare.

En friskvårdstimme per vecka, motsvarande 12 minuter per arbetsdag, ses som en investering i anställdas välbefinnande och produktivitet snarare än en förlust av arbetstid.

Det finns en direkt positiv ROI-effekt av denna investering,

## 2. Hälsöfrämjande organisationskultur och dess påverkan på medarbetaren

I rapporten framgår det att en hälsöfrämjande organisationskultur påverkar medarbetarens hälsa positivt. Insatser som generösa friskvårdsbidrag, gruppbaseade fysiska aktiviteter och hälsosamma måltider, tillsammans med starkt stöd från ledningen, uppmuntrar till hälsosamma livsstilsval.

Respondenterna uppskattar möjligheten att anpassa träning efter personliga behov och dess positiva effekter på arbetsmiljön, inklusive ökad sammanhållning och förbättrade relationer. Även om det finns utrymme för förbättringar gällande psykisk hälsa, betonas vikten av psykiskt välbefinnande. Flexibilitet i arbete och uppmuntran till deltagande i hälsoaktiviteter bidrar till balans mellan arbete och fritid.

Texten understryker även vikten av individuellt ansvar i att engagera sig i hälsöfrämjande aktiviteter för en positiv och inkluderande arbetsmiljö, vilket stärker både välmåendet och arbetsprestationen.

Här kan vi se en positiv effekt på investeringen (ROI), även om den inte är specificerad i rapporten. Det är dock tydligt att både medarbetarnas engagemang och ledningens stöd är avgörande när de initierar och stöttar dessa aktiviteter.

Källa: <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1768341/FULLTEXT01.pdf>



### 3. Träning på arbetstid ger friska medarbetare

Sammanfattningen av artikeln "Träning på arbetstid ger friskare medarbetare", publicerad den 1 juni 2013, fokuserar på följande punkter:

#### 1. Positiva effekter av träning på arbetstid:

Att erbjuda anställda möjligheten att träna under arbetstid är en effektiv metod för att främja deras hälsa och välbefinnande. Detta leder även till minskad sjukfrånvaro.

#### 2. Fallstudier:

I en studie med anställda från Folktandvården minskade sjukfrånvaron nästan med en fjärdedel när de fick träna 2,5 timmar varje vecka under arbetstid. Produktiviteten förblev densamma. Ett liknande försök inom äldreomsorgen i Lidingö kommun resulterade i en nästan tredjedels minskning av sjukfrånvaron.

**3. Utmaningar för arbetsgivare:** Trots de uppenbara hälsofördelarna, kan det vara svårt att övertyga arbetsgivare att avsätta tid och resurser till fysisk aktivitet för anställda. Stefan Lundström, hälsoekonom, betonar att beslutsfattare måste bli mer övertygade om fördelarna med sådana investeringar.

**4. Anpassade träningsprogram:** Det är viktigt att arbetsgivare erbjuder rätt typ av träningsinsatser. Generella paket som inte tar hänsyn till individuella behov kan vara ineffektiva. Hälsoprofilbedömningar rekommenderas innan man genomför träningsprogram.

**5. Konditionsträning som effektiv stresshantering:** Konditionsträning har visat sig minska risken för förtida död med 65%, en större effekt än att sluta röka. Det är också ett effektivt sätt att hantera daglig stress, överträffande andra metoder som yoga eller avkoppling på spikmatta i tidseffektivitet.

Sammanfattningsvis framhäver artikeln vikten av att arbetsgivare investerar i sina anställdas fysiska hälsa genom att erbjuda träning på arbetstid, vilket inte bara gynnar de anställdas hälsa utan även produktiviteten och minskar sjukfrånvaron.

**Det finns flera fantastiska och direkt positiva ROI effekter av förebyggande hälsoinvesteringar.**

*Källa: [Träning på arbetstid ger friskare medarbetare - Suntarbetsliv](#)*

**Tips**

**Anna Sjöberg**  
HR-Direktör Nets

- Ha en proaktiv lösning där den anställda har ansvar för sin hälsa.

# Träna kroppen och träna knoppen!

En tidigare kollega sa till mig: "Det handlar inte om HUR man HAR det, utan HUR man TAR det." Det får mig att fundera på om vi kan träna våra hjärnor på samma sätt som vi tränar våra kroppar, eftersom det är så nära kopplat, som Anders Hansen beskrev i boken "Hjärnstark" för många år sedan.

Min personliga erfarenhet av rörelser och träning på arbetsplatsen, förutom alla uppenbara och underbara hälsoeffekter, är att det ofta stärker teamet och gemenskapen. Jag har genom detta enklare fått ta del av mina kollegors egenskaper i våra gemensamma fysiska aktiviteter, då de i dessa sammanhang ofta blivit tydligare och även tydliggjort värderingar och stundtals även ledaregenskaper samt motivationsfaktorer.

Vad som motiverat mig att vara en aktiv företagsledare genom åren, förutom egen lust att vara i rörelse, är min övertygelse om att en stark hälsa och kropp fungerar som en försäkring och investering för även en hälsosam knopp. Aktivitet för kroppen är som själens krockkudde och utifrån medarbetar- och ledaransvar, så är en fysisk hälsa en bra grund att stå på förutom att det är fantastisk skönt och roligt.

**Jag kan räkna ROI på våra insatser genom åren med en positiv effekt! På individnivå, företag och för teamet.**

Insatsena behöver inte bara vara traditionell fysisk träning. Man kan promenera, "[plogga](#)" (plocka skräp och jogga) samt stärka både kropp och knopp genom kulturella aktiviteter, som t.ex körsång.

*Anna Möller, VD PeopleProvide*



*PeopleProvide-gänget ploggar som företagsaktivitet för att stärka både hälsan och planeten.*



# Körsång som friskvård på arbetsplatsen

Körsång erbjuder många hälsofördelar, vilket framhävs av sångpedagogen Linnéa Brorson. Dessa fördelar inkluderar:

**1. Aktivering av djupandning:**

Liknar effekterna av yoga eller andningsövningar, vilket kan hjälpa till att hantera stress och ångest.

**2. Motståndskraft mot demens:** Musikens grundläggande natur är så stark att den kan nå igenom demens. I musikterapi har man sett att desorienterade personer kan börja sjunga när de hör musik.

**3. Potentiellt förebyggande av Alzheimer:** Vissa tror att sjungande kan hålla hjärnan alert och förebygga Alzheimer.

**4. Sociala fördelar:** Körsång möjliggör social interaktion på ett unikt sätt, och skapar närhet utan att direkt fokusera på den.

**5. Erkänd som skattefri friskvårdsaktivitet:** Skatteverket har godkänt körsång som en skattefri friskvårdsaktivitet, vilket stöds av forskning om dess hälsofördelar.

**6. Positiva effekter på hjärnkemin:** Körsång frigör dopamin och endorfiner, vilket ger en känsla av välmående och stärker immunförsvaret. Oxytocinproduktionen ökar sociala band.

**7. Popularitet i arbetslivet:** Allt fler arbetsplatser i Sverige inför körsång, med över 600 000 personer som deltar i köraktiviteter. Arbetsgivare ser positivt på detta då det främjar jämlikhet och gemenskap oavsett jobbroll.

**8. Tillgänglig för alla:** Brorson menar att alla kan sjunga, även de som inte tror sig ha talang för det, eftersom förmågan att tala och sjunga är nära relaterade.

Sammanfattningsvis är körsång inte bara en konstform utan också en viktig del av en hälsosam livsstil, med fördelar som sträcker sig från fysisk hälsa till mentalt välbefinnande och social sammanhållning.

Källa: [Slussentidning](#)

# Kartläggning Företagshälsovård

Marknaden gällande företagshälsovård har genomgått en stor förändring senaste åren. Antalet aktörer och olika erbjudanden kan verka överväldigande, samtidigt som behovet av stöd kan se olika ut från företag till företag. Begreppet företagshälsovård är inte heller namnskyddat, vilket gör det kan vara extra viktigt att undersöka vad som ingår och inte.

## Avgränsningar

Den primära målgruppen för kartläggningen är tjänstemannaföretag med 50–100 anställda i blandad ålder med fokus på närvaro i Stockholmsområdet. Ur det perspektivet valdes ett antal företag ut med lite olika profiler. Det här är därför ingen heltäckande undersökning av hela marknaden, utan ska endast betraktas som en indikation då både priser och erbjudanden kan ha förändrats.

## Syfte

Syftet med kartläggningen är att hjälpa till att få en överblick för hur branschen ser ut och vad som finns ute på marknaden att ha som grund i vidare efterforskning för vad som passar det aktuella företaget.

## Metod

Vi kontaktade ett antal företag och tog in offerter och erbjudande för att få en bild vilka typer av tjänster och paket. I vissa fall var det digitala möten i andra fall endast mottagna offerter med tjänster priser och erbjudanden.

## Resultat

Efter kartläggningen ser vi att det i stora drag finns två grupper av företag. (1) Traditionell företagshälsovård (2) Företagshälsovårdsaktörer.

## Tips

**Martin Bliman**  
Erfaren senior  
HR-konsult

- Gör årliga översyner av upphandlade avtal.  
Se prisbilden, se vad det är för tjänster som vi köper.  
Vid diskrepans - OMFÖRHANDLA VILLKOREN!

# Grupp 1: Traditionell företagshälsovård

Dessa företag är medlemmar företagshälsovårdens branschorganisation ([www.foretagshalsor.se](http://www.foretagshalsor.se)) i Sverige och har blivit granskade av organisationen för sitt medlemskap. Företagen erbjuder ett brett paket av tjänster och har vanligtvis merparten av dem som är kopplade till Arbetsmiljölagen och föreskrifter där en del tjänster är lagkrav för vissa branscher.



Previa har bytt namn och är numera Falck hälsa och arbetsliv och är störst i Sverige. Företaget är ett globalt hälsoföretag i grunden och finns i 29 länder. Har ett stort batteri av tjänster som de erbjuder och är heltäckande.



Marknadsför sig som störst i Norden. Erbjuder allt inom traditionell företagshälsovård och är rikstäckande.



Marknadsför sig som Sverige ledande hälsoföretag för det moderna arbetslivet. De trycker mycket på att de har egna anställda experter (läkare, psykologer mm.) och inte har partners som de hyr in vid behov. Är rikstäckande.



Ett Stockholmsalternativ och har mottagningar i Globen och Haninge.



Är Stockholmsbaserade och är betydligt mindre på marknaden men är med i branschorganisationen. Deras profil skiljer sig från de större företagen och riktar främst in sig på sjuk- och frånvarohantering.



Finns i Stockholm, Göteborg och Malmö och har ett brett erbjudande av tjänster.



Mottagning på Östermalm., funnits sedan 1989, dock ej med i branschförbundet.

## Prisbild

Nedan är en tabell med prisbilder för ett urval av företag för grupp 1 räknat på 50 anställda. Priset innefattar ev. startavgift, årsavgift och hälsoundersökning. Utöver det tillkommer timkostnader av inköpta tjänster, exempelvis psykologsamtal. Qurant erbjudande inkl. inte hälsoundersökning utan i stället deras sjukfrånvarohanterings-tjänst.

	Falck	Avonova	Feelgood	Globen hälsa	Qurant
Verksamhet	Sverige	Sverige	Sverige	Stockholm	Främst Digitalt
Ca. pris 50 anställda /år med valt paket	98 500 kr	149 000 kr	104 759 kr	184 250 kr	35 400 kr*

OBS att priserna är en uppskattning vi gjort efter aktuellt erbjudande vi fått in och kan ändras och justeras med tiden. Tillkommer konsultkostnader och tilläggstjänster. \*Sjuk/frisklinje, frånvarostatistik mm, inkl. ej hälsoundersökning.

---

## Grupp 2: Företagshälsovårdsaktörer

Den här gruppen är inte medlemmar i branschorganisationen och har ett mer nischat erbjudande, ofta riktat mot tjänstemannaföretag.



Ahum erbjuder ett brett utbud av hälsovårdstjänster som omfattar allt från förebyggande åtgärder till behandling. Med tjänster som mental träning i appen, hälsoundersökningar och till och med rehabilitering, beroendevård och samtalsterapi, kan varje medarbetare få snabb och personlig hjälp direkt när behovet dyker upp.



Är baserad i Stockholm och är främst inriktade på preventiva åtgärder. Digital hälsoundersökning, samtalsstöd, självhjälpsprogram och rekommendationer.

Störst inom den privata marknaden men erbjuder också företagspaket. Werlabs riktar in sig på hälsoundersökningar med digital plattform och journal och har provtagningar över hela Sverige.

## Prisbild

	OneLab	Werlabs	Ahum
Verksamma	Digitalt	Provtagning hela Sverige	Digitalt/Stockholm/ Provtagning hela Sverige
Ca. pris 50 anställda /år med valt paket	50 000 kr	54 700 kr	40 000 kr*

*OBS att priserna är en uppskattning vi gjort efter aktuellt erbjudande vi fått in och kan ändras och justeras med tiden. Tillkommer konsultkostnader och tilläggstjänster.*

*\*inkl. hälsoundersökning*

## Avslutande reflektioner

Vilket alternativ som passar bäst för det aktuella företaget beror på vilken målgrupp och bransch man verkar inom.

Är det ett företag med exempelvis endast tjänstemän kan risken vara låg att det behövs tas in arbetsmiljöingenjörer eller göra medicinska tester enligt AFS:ar. Då kanske en företagshälsoaktör som har en hälsoundersökning med ett attraktivt upplägg passar bättre.

Allt beror på vilka insatser som är viktiga för företaget och vilka händelser och situationer som kommer upp. I kombination med vilken kunskap som redan finns inhouse.

### Tips

**Karl Sandberg**

Fd HR- kvalitet och miljöchef  
Avarn Sverige. idag konsult  
inom HR, utbildning och  
ledningssystem

Min upplevelse är att de insatser som fungerar bäst är de kvantitativa (hälsoundersökningar, medicinska tester, etc). Jag använde hellre av flera, specialicerade företag som är bäst inom sitt område (exempelvis krishantering, drogtest) än att köpa in samtliga tjänster från en och samma leverantör.

# Ekonomiska argument för positiv hälsa och proaktivitet



Låt oss utgå från ett exempel där en tjänsteperson med en månadslön på 45.000 kr och en förebyggande investering på 5 000kr.

## Antagande

**Genomsnittlig kostnad för en frånvarodag:** Vi antar att den totala kostnaden (inklusive produktivitetsförlust, lönekostnader, etc.) för en sjukdag är ungefär lika med en dags lön plus 20% extra för produktivitetsförslut och tillkommande omkostnader.

**Med en lön på 45.000kr** och med skatt, arbetsgivaravgifter, försäkring och pension blir den totala kostnaden cirka  $68\,835\text{kr} * 120\% = 82\,602/20$  ger en dagskostnad på cirka 4.130 kr.

Vi antar även att det sker en minskning av sjukdagar med 5 dagar /år genom denna insats.

## Beräkning

**Årlig besparing** genom minskad sjukfrånvaro ger  $5 * 4130 = 20\,650\text{kr}$

**Total kostnad** för friskvårdssatsningen 5000kr

## ROI-formel

**Estimerad besparing** ( 20 650- investering om 5000kr) /5000 \* 100

**Nettoresultat** ( kostnad minus investering) X 100

**Resultat** – 313% positiv avkastning av investerad kostnad

## Total investering

Enligt detta förenklade case med antaganden blir ROI för friskvårdssatsningen 313%, vilket innebär att varje investerad krona ger företaget 3 kr tillbaka, det är en bra affär!

Exemplet illustrerar kraften i att investera i medarbetarnas hälsa och välbefinnande. Inte enkom för förbättrad livskvalité för de anställda, men även skapande av ett högre ekonomiskt värde för företaget.



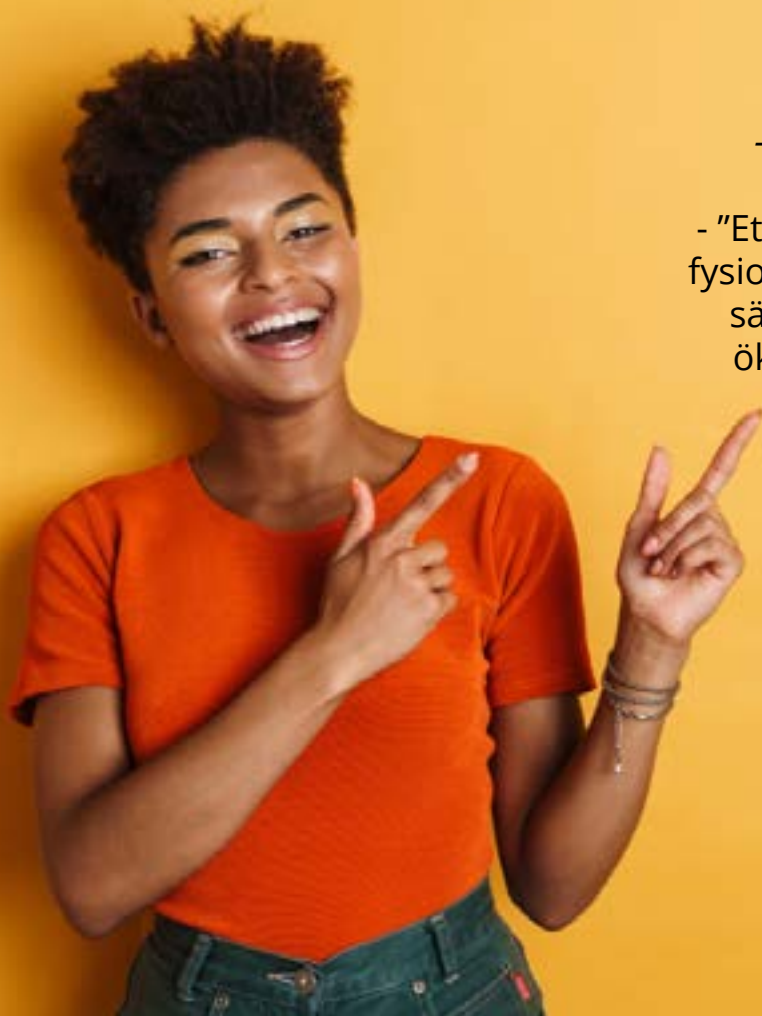
# Ett gott skratt förlänger livet

I en publicerad avhandling påvisas att oxytocin, ett lugn&ro-hormon, ökar vid sång och att kvinnor med symptom på utmattning får mindre av dessa symptom. Kulturella aktiviteter kan alltså minska stressens negativa effekter, vilket kan påverka hälsan positivt.

[Läs mer om denna avhandling.](#)

För alla som inte är intresserade av traditionell träning vill vi framhålla att det finns andra sätt att främja hälsan som också kan vara roliga och givande. Att promenera, sjunga eller skapa tillsammans är utmärkta alternativ som inte bara är bra för fysiken utan också för gemenskapen och välbefinnandet. Dessutom, aldrig underskatta kraften i ett gott skratt!

Det stämmer faktiskt att skratt kan förlänga livet, något som bekräftats i vetenskapliga sammanhang. Så även om du inte känner för ett svettigt träningspass, kom ihåg att ett hjärtligt skratt kan vara minst lika gynnsamt för hälsan. **Det är sant!**



## Ett gott skratt förlänger livet

*-taget ur läkartidningen.*

- "Ett gott skratt har påvisbara fysiologiska effekter genom att sänka muskelspänningen, öka syretensionen och ge hjärtat viss träning".

[Lär mer](#)

Vi hoppas att vår hälsorapport kan fungera som en katalysator för att ni ska hitta innovativa och effektiva sätt att integrera både den mentala och fysiska hälsan i er företagskultur. Det är vår övertygelse att en holistisk syn på hälsa inte bara leder till ett bättre välmående och längre liv för medarbetarna, utan också bidrar till en ökad produktivitet, kreativitet och problemlösningsförmåga.

När medarbetarna mår bra och känner sig motiverade och glada på jobbet, skapas en positiv arbetskultur som främjar framgång och välbefinnande för hela företaget. Så låt oss tillsammans sträva mot en arbetsmiljö där hälsa och glädje är i fokus – för ett roligt och produktivt arbetsliv!



Boka ett möte med Ahum för att hjälpa era medarbetare att må och prestera på topp!

[Boka möte](#)

[/works.ahum.se](https://works.ahum.se)



Kontakta PeopleProvide för stöd och rådgivning i HR-frågor.

070-388 81 44

[info@peopleprovide.se](mailto:info@peopleprovide.se)