

# Upphandling och implementering av företagshälsovårdens tjänster i Sverige

Sofia Åström Paulsson<sup>1</sup>

Doktorand, företagsläkare, spec i arbets- och miljömedicin

[sofia.astrom\\_paulsson@medsci.uu.se](mailto:sofia.astrom_paulsson@medsci.uu.se)

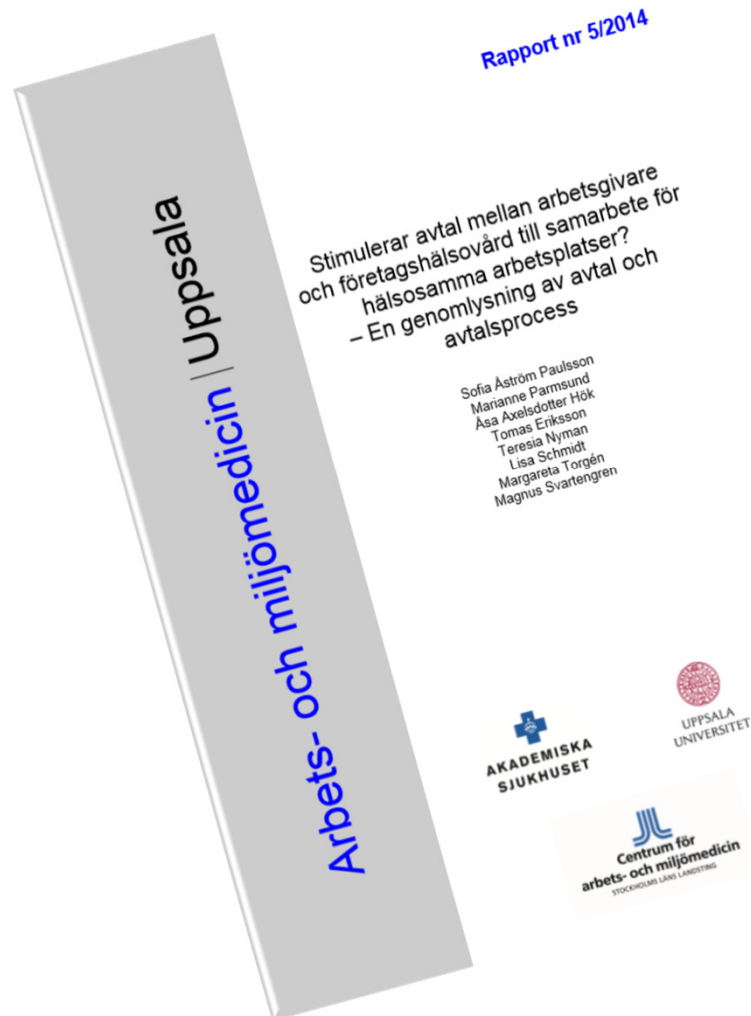
---

*Procurement and implementation processes for Occupational Health Services in Sweden*

Lisa Schmidt<sup>2</sup>, Tomas Eriksson<sup>1</sup>, Teresia Nyman<sup>1</sup>, Marianne Parmsund<sup>3</sup>  
Margareta Torgén<sup>1</sup>, Magnus Svartengren<sup>1</sup>

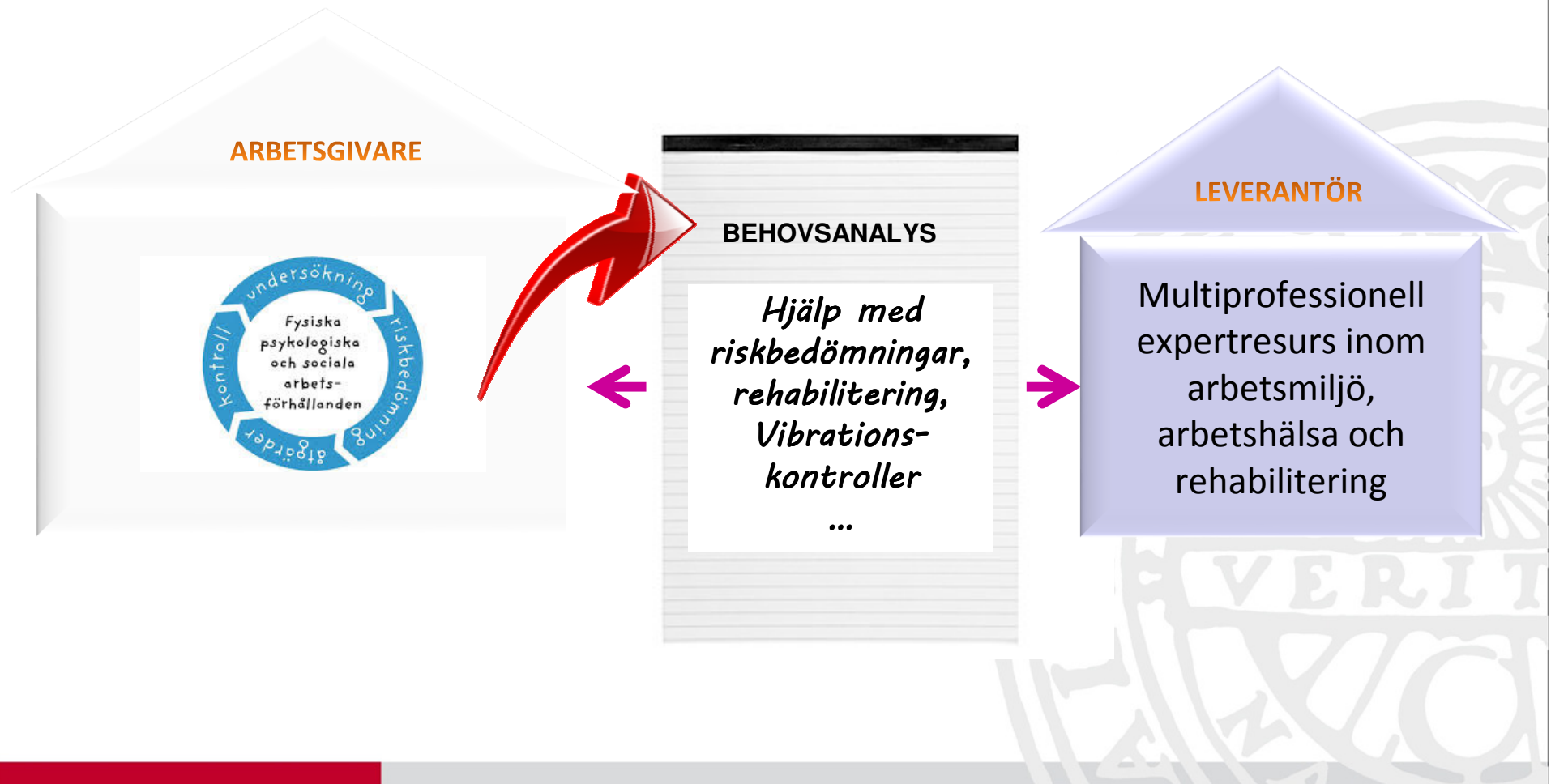
1. Uppsala Universitet, Inst medicinska vetenskaper 2. IVL/KTH 3. Centrum för arbets- och miljömedicin, Stockholm

# Publicerad svensk rapport 2014



# I teorin...

*Kända samarbetsstrukturer  
God arbetsplatskännedom*



# I praktiken....

...ringer företag FHV så mycket oftare för hjälp i  
individärenden

Varför blir det så?

Hur tänker man när man sluter avtal med FHV?

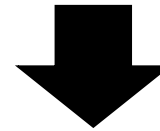


# Metod



Granskade 17 kundföretags skriftliga avtal

- Inbyggd/extern FHV
- Offentlig verksamhet/privata företag



Intervjuer hos dessa kundföretag

- Ansvariga för avtalet (7 företag)
- Fokusgrupp med chefer, medarbetare och skyddsombud (5 företag)

+ intervju med kundansvarig hos korresponderande FHV



UPPSALA  
UNIVERSITET

# Avtalsgranskning, ex

No	Type of organisation	OHS-provider	Type of contract	Required services and support	Collaboration in OHSM	Coordination and evaluation
1	University	External	Call-off contract	Specified services (telephone counselling, vaccination, rehabilitation, health examinations) and additional services after consent of perfect	Not mentioned	Not mentioned
2	University	External	Call-off contract	Specified services (telephone counselling, two appointment/year per employee, statutory health examinations, support to needle stick injury and vaccination) and additional services after consent of manager	Yes, if support is requested	Four meetings per year
3	University*	External*	Sub-scription contract	All services available, three appointment/year per employee,	Yes, supporting OHSM in the safety and health committee	Monthly meetings
4	Municipality**	Two external*	Two call-off contracts	No specified services	Not mentioned	Four coordination meetings/year
5	Municipality**	External*	Sub-scription contract	Specified services (statutory health examinations, counselling to managers). One appointment/year per employee and additional services after consent of manager	Yes, to be available as support to managers with two focus; preventive work environment and rehabilitation	Not mentioned

Osv...

# Ämnen från intervjuguider

- frågor om hälsa och säkerhet i organisationen
- struktur för systematiska arbetsmiljöarbetet
- arbetstagarnas inflytande på processen för inköp av företagshälsovård
- relation och samarbete med företagshälsovården
- utnyttjande av tjänster
- uppföljning, utvärderingar, upplevda effekter och upplevelse av stöd



- Avtalen likt formulerade, så antagligen inte annat resultat av att titta på fler.
- Kundföretaget/verksamhetens storlek avgörande betydelse för hur avtalets utformas.
- Grundavtal den vanligaste avtalsformen.
- Oftast oklart i avtalstexten vem som har rätt att boka besök: kundanställd/HR/chef
- Avtalsperioderna vanligen mellan 1-3 år





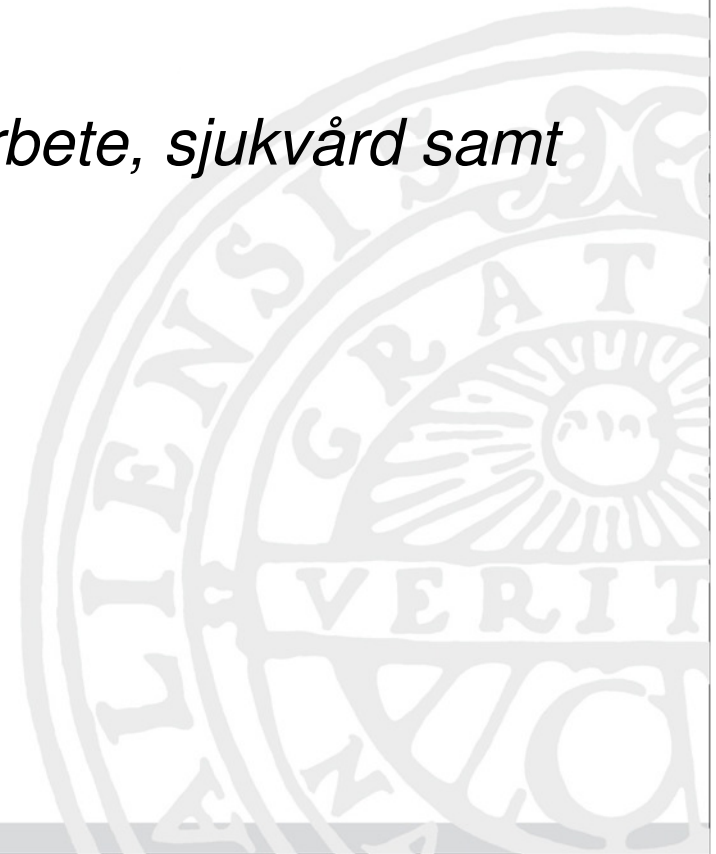
- FHV:s uppdrag alltid definierat i avtal inom offentlig sektor

*...eftersträvar ett samarbete med en företagshälsovård som är ett stöd och en aktiv samarbetspartner i vårt strategiska och operativa arbete med att främja hälsa, förebygga ohälsa och arbeta effektivt med rehabilitering. Detta i syfte att skapa en god arbetsmiljö som en del i vår strävan att vara en attraktiv och produktiv arbetsplats*



- FHV:s uppdrag mer sällan definierat i privat sektor och då i allmänna ordalag

*"Uppdrag: behovsstyrt hälsoarbete, sjukvård samt rehabilitering"*





- Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) eller arbetsmiljölagen nämns oftast i offentliga verksamheters avtal, aldrig inom avtalen från privat sektor.
- I enstaka avtal nämns också hur samarbetet ska gå till:  
*”FHV ska vid behov medverka i upprättande av rutiner för verksamhetens arbetsmiljöarbete både centralt och vid de olika enheterna samt möten i samrådsorgan för arbetsmiljöfrågor; att FHV ska bistå vid arbetsmiljöronder/skyddsronder och psykosociala skyddsronder samt medverka vid arbetsmiljöutbildning på svenska och engelska.*
- I merparten av avtalen finns krav på någon typ av övergripande återkoppling av genomförda tjänster.



- I hälften av avtalen beskrivs olika aspekter av kvalitetskrav på FHV - oftast gällande öppettider och sund ekonomi.
- I merparten av avtalen finns krav på någon typ av övergripande återkoppling av genomförda tjänster.



## Resultat från intervjuer

- Oftast HR som sköter avtalsprocessen
- Chefer eller skyddsombud sällan involverade, aldrig i privat sektor
- Arbetsmiljöfrågor inte i fokus vid upphandlingen, man använder sig inte av vad som kommit fram i det systematiska arbetsmiljöarbetet eller andra informationskällor

*”Nej, medarbetarundersökningen spelar ingen roll, eftersom FHV inte finns för medarbetarna, utan för arbetsgivaren. I diskuterade viktiga kompetenser hos FHV och vilka tjänster vi inom HR behöver”. (HR, kommun)*



- Vanligast att beställningar går antingen via närmaste chef eller HR.

*"Jag tycker att när chefen får beställa är också chefen involverad i den enskildes arbetsmiljö och skall vara det, för man kan aldrig delegera bort det ansvaret. (HR, kommun)"*

*"FHV är egentligen inte till för medarbetarna utan till för arbetsgivaren. Så fort medarbetare får börja gå anonymt så tappar ju chefen möjlighet att vara med och påverka och hjälpa till. Det vi ska betala som arbetsgivare, det är ju att personen ska kunna utföra ett arbete eller kunna återgå i arbete – det här andra kan ju inte vi ta ansvar för. (HR, kommun)"*



- Inom privat sektor lutar man sig ofta mot standardavtal, anger tidsbrist som hinder för ett mer omfattande avtalsarbete
- Inom privat sektor nämns oftare relationen till FHV som ett urvalskriterie.
- Avtalsinnehållet kommuniceras vanligen via intranät, mail eller i enstaka fall vid möte.
- I fokusgruppintervjuer framkom att chefer, medarbetare eller skyddsombud sällan känner till vilket avtal man har med FHV eller syftet med samarbetet.



- Uppföljnings/planeringsmöten med FHV i ett fall varje månad, i privata företag 1 g/år, men inte systematiskt, eller kopplat till uppdrag/syfte.







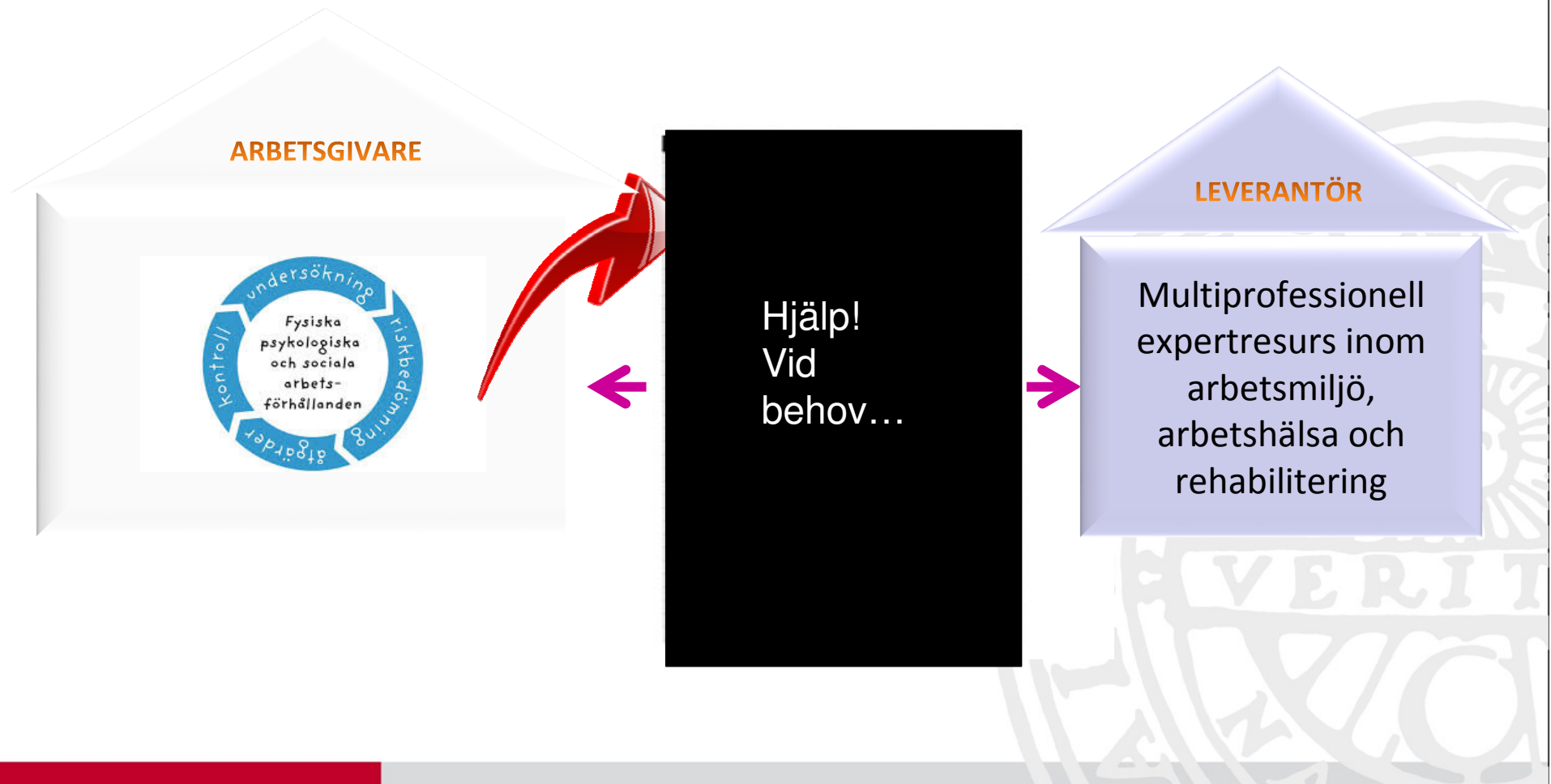
- Resultaten visar att formuleringarna i FHV-avtalen sällan är resultatet av en föregående diskussion om målen med samarbetet och vilka behov dessa förväntas fylla.
- Formuleringarna i FHV avtalen har begränsad betydelse för vilka tjänster som senare verkligen används.

# FHV-perspektiv

- Svårt att vara arbetsmiljöexpert när det inte efterfrågas
- Mer fokuserad på pris än vad man faktiskt vill ha ut av samarbetet
- Kommunikation i huvudsak med HR, vilket kunde försvåra analysen av behov ute i verksamheten

# I praktiken...

*Kända samarbetsstrukturer  
God arbetsplatskännedom*



# Slutsatser

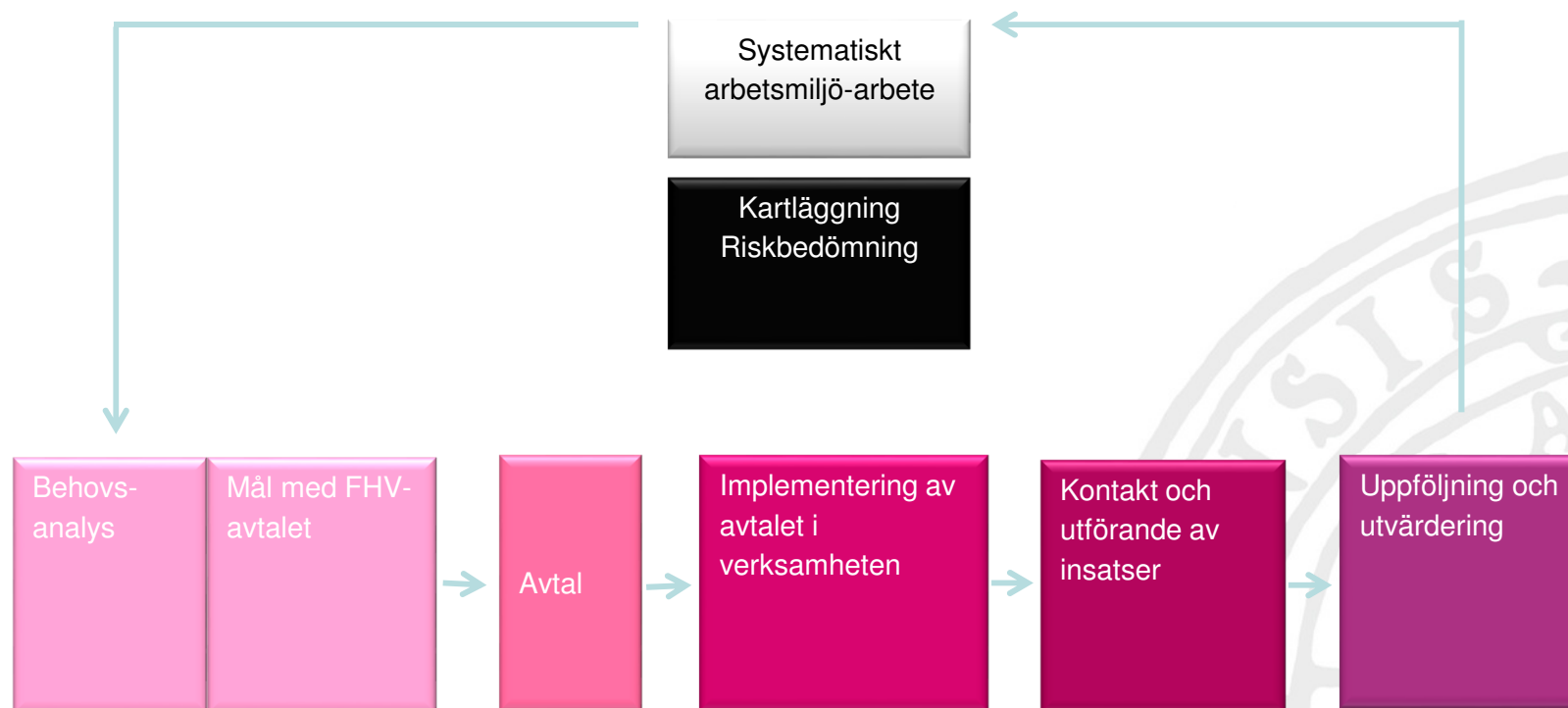
Om man vill använda FHV som expertresurs inom systematiska arbetsmiljöarbetet kan det vara en god idé att inkludera verksamhetens chefer och skyddsombud i avtalsprocessen

- för att identifiera aktuella arbetsmiljöproblem
- För att identifiera relevanta, uppnåbara, konkreta mål i linje med det systematiska arbetsmiljöarbetet

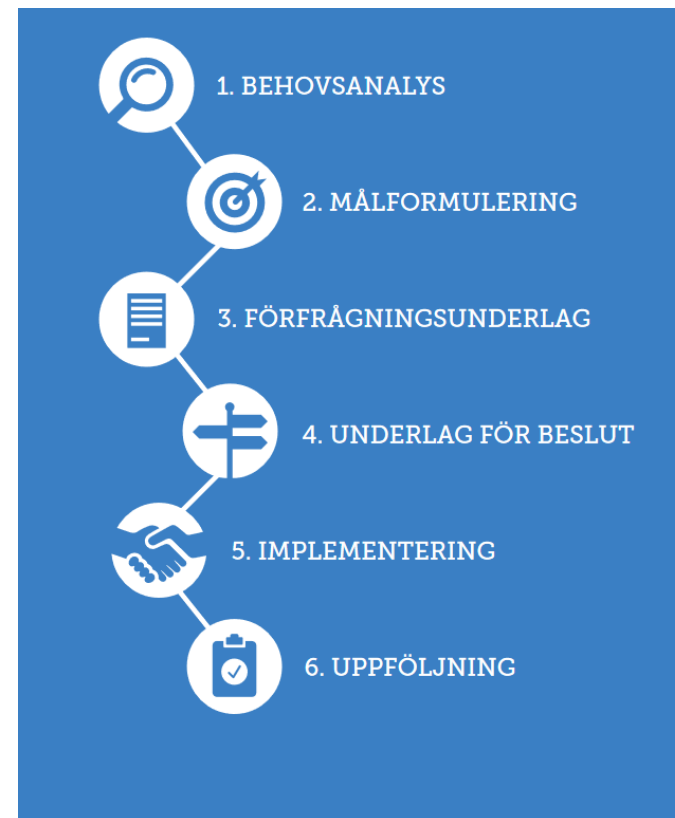
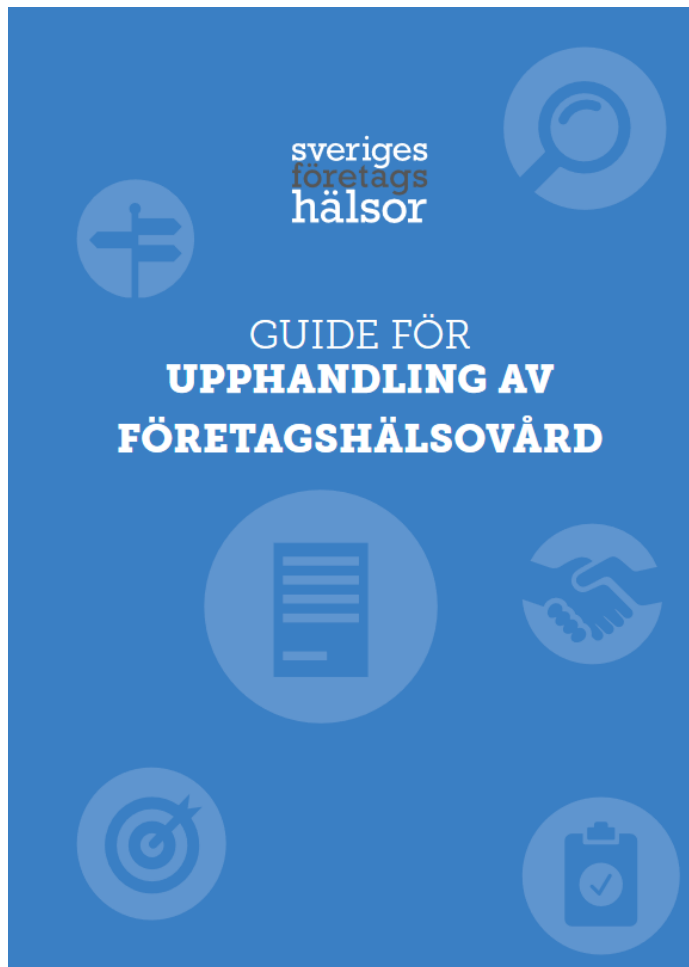
Regelbundna möten med FHV kan ge bättre relationer och tätare samarbete, vilket gynnar ett ömsesidigt kunskapsutbyte och förståelse



UPPSALA  
UNIVERSITET



# Numera finns:





UPPSALA  
UNIVERSITET

# Frågor?

