



# Tips & Nytta

**Tjänster i företagshälsovård**

**Bygg-, Väg- och Anläggningsföretag**

## FÖRORD

Inom bygg-, väg- och anläggningsindustrin finns i gällande arbetsmiljöavtal en samsyn om att arbetsmiljöfrågorna ska ingå som en integrerad del av företagets produktion. En av paragraferna i avtalet handlar om företagshälsovård. Enligt denna paragraf ska företaget teckna avtal med en företagshälsa eller ha inbyggd företagshälsovård där regelbundna hälso- och arbetsmiljöundersökningar ingår minst en gång vart tredje år. Återföring till företaget av resultat från hälsoundersökningarna och eventuella åtgärdsförslag ska ingå. Företagets behov ska styra efterfrågan av företagshälsovårdstjänster.

Under sjuklöneperioden betalar arbetsgivaren sjuklön vid sjukfrånvaro. Kostnaden för sjukfrånvaron är en rörlig kostnad i företagen - en kostnad som går att minska, bl.a. med hjälp av en bra arbetsmiljö. Här kan företagshälsovården vara till stor nytta.

I mindre företag kan det vara svårt att ta sig tid till att sätta sig in i och kartlägga det behov av företagshälsovård som företaget och de anställda har.

Denna skrift ska vara ett stöd för i första hand små och medelstora bygg-, väg- och anläggningsföretag vid upphandling av företagshälsovård.

Syftet med skriften är att beskriva och förklara företagshälsovårdens olika delar ur framför allt ett förebyggande perspektiv samt vilken nytta företagen kan ha av detta. Företagen ska med hjälp av skriften och efter samråd med de anställda (enligt arbetsmiljöavtalen) kunna välja de företagshälsovårdstjänster som det finns behov av. Företagets systematiska arbetsmiljöarbete och arbetsmiljöpolicy bör vara grunden för vilken företagshälsovård som upphandlas.

### **Byggindustrins Centrala Arbetsmiljöråd**

Sveriges Byggindustrier Byggnads SEKO

# Innehåll

FÖRORD.....	2
LAGAR OCH AVTAL.....	4
FÖRETAGSHÄLSOVÅRDENS TJÄNSTER.....	4
FÖREBYGGANDE EXPERTFUNKTION .....	4
<i>Systematiskt arbetsmiljöarbete</i> .....	5
<i>Förändringsarbete</i> .....	5
<i>Ergonomi</i> .....	5
<i>Utbildning och handledning</i> .....	6
<i>Myndighetskontakter</i> .....	6
<i>Rådgivning</i> .....	7
FRISKVÅRD .....	7
MEDICINISKA UNDERSÖKNINGAR .....	8
<i>Hälsoundersökningar</i> .....	8
<i>Nyanställningsundersökning</i> .....	8
<i>Funktionsbedömning</i> .....	9
<i>Återföring av resultat</i> .....	9
<i>Vaccineringar</i> .....	10
SJUKVÅRD OCH EFTERHJÄLPANDE HÄLSOVÅRD .....	10
<i>Sjukvård</i> .....	10
<i>Sjukgymnastik</i> .....	10
<i>Krishantering</i> .....	11
<i>Hjälp vid missbruksproblem</i> .....	11
ANPASSNING OCH REHABILITERING.....	11
<i>Anpassning</i> .....	11
<i>Rehabilitering</i> .....	12
MEDICINSKA KONTROLLER.....	13
FÖRESKRIFTER MED OBLIGATORISKA KRAV PÅ MEDICINSKA KONTROLLER .....	13
FÖRESKRIFTER MED BEHOVSRELATERADE KRAV PÅ MEDICINSKA KONTROLLER .....	14
UPPHANDLING OCH KONTRAKTSSKRIVNING .....	15
KONTRAKTSINNEHÅLL .....	16
FÖRETAGSHÄLSOVÅRDENS TJÄNSTER .....	17
ÅTERFÖRING AV RESULTAT.....	18
<i>Exempel på arbetsmiljöromd</i> .....	19

## LAGAR OCH AVTAL

Arbetsgivarens skyldighet att tillhandahålla företagshälsovård har sin grund i Arbetsmiljölagen från 1978. Lagen har successivt anpassats för att överensstämma med EU:s direktiv m.m.

Från och med 1995 finns återigen arbetsmiljöavtal för bygg-, väg- och anläggningsbranschen. Ett krav, enligt dessa arbetsmiljöavtal, är att de anställda ska ha tillgång till företagshälsovård där regelbundna hälso- och arbetsmiljöundersökningar ingår.

Hur lagen och avtalen kan efterlevas vill den här skriften lämna tips om.

## FÖRETAGSHÄLSOVÅRDENS TJÄNSTER

### FÖREBYGGANDE EXPERTFUNKTION

I begreppet arbetsmiljö ingår arbetsorganisatoriska, psykosociala, tekniska, medicinska och ergonomiska frågor.

För att få en bra arbetsmiljö enligt intentionerna i branschens arbetsmiljöavtal och Arbetsmiljöverkets föreskrift AFS 2001:1 "Systematiskt arbetsmiljöarbete" kan företagen behöva hjälp av expertis.

Företagshälsovården är den expertfunktion som ska ha en unik kompetens inom området. Företagshälsovården arbetar huvudsakligen förebyggande och hjälper företagen att få friska medarbetare som trivs i arbetet och har en bra arbetsmiljö. Den är en viktig samtalspartner för chefer och arbetsledare.

Företagshälsovården har även en viktig funktion vid arbetslivsinriktad rehabilitering och anpassningsfrågor.

Företagshälsovården verkar som företagets arbetsmiljökonsult.

## Systematiskt arbetsmiljöarbete

Arbetsgivaren är skyldig att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete, som innebär att undersöka, genomföra och följa upp verksamheten så att ohälsa och olycksfall förebyggs och att en bra arbetsmiljö uppnås. När man utformar och genomför ett systematiskt arbetsmiljöarbete, vilket inkluderar arbetsmiljöpolicy och handlingsplaner kan företagshälsovården t.ex. hjälpa till att utforma så kallade arbetsmiljöronder.

En arbetsmiljöronde är ett verktyg som används för att ”ta tempen” på arbetsmiljön. Arbetsmiljöronden är utformad som en checklista. Resultatet är sedan ett underlag för diskussioner om vad som behöver förbättras. Se exempel på sidan 18.

Sveriges Byggindustrier har tagit fram ett utbildningsmaterial om systematiskt arbetsmiljöarbete för att hjälpa företagen att komma igång med sitt arbetsmiljöarbete.

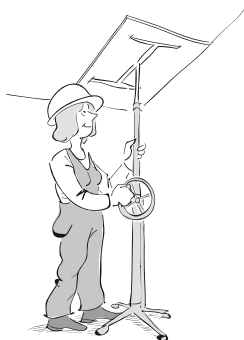


## Förändringsarbete

Företagshälsovården kan ge expertråd vid ny- och ombyggnad och vid förändringar av processer och arbetsutföranden. Den kan även vara ett expertstöd vid planering av tunga ensidiga arbetsmoment. Genom att anlita företagshälsovården i ett tidigt skede undviks dyrbara efterhandskonstruktioner för att förbättra arbetsmiljön. Det kan t.ex. gälla arbetsorganisatoriska frågor, belysning, bullerdämpande åtgärder, val av ergonomiskt utformade verktyg och skyddsåtgärder för hantering av kemikalier.

## Ergonomi

Ergonomi är att anpassa arbetet efter människans förutsättningar. Ergonomi är att jobba smart, det vill säga att inte anstränga kroppen i onödan. Ergonomiskt utformat arbete innebär att de fysiska kraven minskas så långt som det är möjligt. Besvärliga arbetsställningar och ensidigt arbete ska minimeras och varvas med andra sysselsättningar.



Tunga lyft ska om möjligt göras maskinellt. Bra ergonomi vid lyft är lämpligt format på borden, låg vikt och bra grepp samt att lyfta med rätt teknik. Ergonomi handlar om att vilja pröva och använda hjälpmedel, pröva nya metoder, redskap och verktyg. Vid val av t.ex. nya metoder kan företagshälsovården ge tips.

### *Utbildning och handledning*

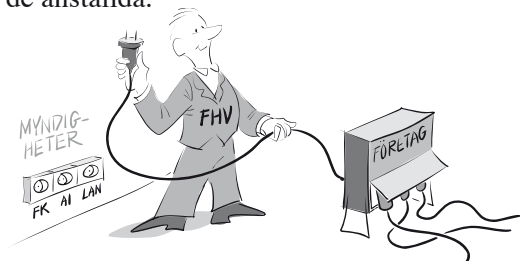
Företagshälsovården kan hjälpa företagen med olika typer av utbildning och bistå med handledning.

I utbildningssammanhang kan det t.ex. vara arbetsmiljöutbildningar i ergonomi, skydd mot buller och vibrationer, stress samt rätt hantering av kemikalier. Utbildning i första hjälpen, hjärt- och lungräddning, rökavvänjning samt drog- och alkoholrådgivning kan också göras av företagshälsovården.

Företagshälsovården kan handleda chefer och arbetsledare hur man hanterar problem i arbetsmiljön och hur man planerar och bedriver ett effektivt förebyggande arbete. Handledning kan också ges till chefer, arbetsledare, inköpare och anställda för att planera och organisera arbetet så att svåra stressituationer undviks.

### *Myndighetskontakter*

Viktiga myndigheter att ha kontakt med är arbetsmiljöinspektionen, försäkringskassan och länsarbetsnämnden. Företagshälsovårdens experter har personlig kontakt med myndigheterna. På så sätt kan företaget få praktisk handläggning av ärenden som rör företaget och de anställda.



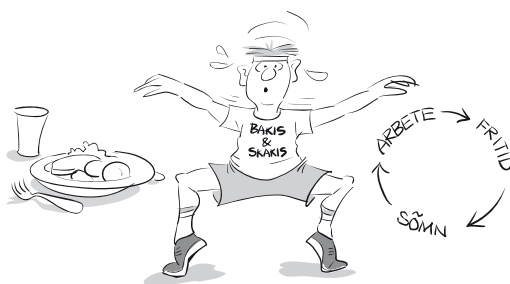
## Rådgivning

Rådgivning om hälsa, miljö och säkerhet innebär att en arbetstagare eller representant för företaget får tillfälle att diskutera med expertis inom företagshälsovården. Inför planerade förändringar i företaget är det speciellt viktigt att rådfråga företagshälsovården. Det kan t.ex. gälla arbetsorganisatoriska frågor, belysning, synhjälpmedel eller val av maskinella hjälpmedel. Medicinsk rådgivning kan även äga rum på individuellt initiativ. Gränsen mellan medicinsk rådgivning och sjukvård kan ibland vara flytande. Det är praktiskt att bland de bastjänster som upphandlas låta ett visst antal timmar för rådgivning ingå.

## FRISKVÅRD

Friskvård befrämjar god fysisk och psykisk hälsa. Utgångspunkten är livsstilsfaktorer. En individuell bedömning av den anställdes behov av friskvård erhålls genom en hälsoprofil. En persons hälsoprofil får man genom hälsoundersökning där man lägger särskild vikt vid vissa livsstilsfaktorer t.ex. kost, motion, tobaks- och alkoholbruk samt stress. De olika faktorerna testas med olika prov. Mindre vikt än vid vanlig hälsoundersökning läggs vid arbetsmiljöfaktorer. Vid framtagning av hälsoprofil sker också ett personligt samtal med sjuksköterska eller sjukgymnast.

Hälsoprofilen ligger till grund för den friskvård en anställd behöver, t.ex. ändrade kostvanor, råd om motionsträning och allmän livsföring. Friskvårdsråden lämnas i regel av sjuksköterska, sjukgymnast eller psykolog.



## MEDICINSKA UNDERSÖKNINGAR

### *Hälsoundersökningar*



En hälsoundersökning innebär att den anställde får träffa en sjuksköterska. En hälsoundersökning tar normalt cirka en timme. Den innehåller dels ett samtal om bland annat olika arbetsmiljöfaktorerers inverkan på hälsan och dels en undersökning av vissa medicinska funktioner hos den anställde. Undersökningen avslutas med att den anställde får en bedömning om sin hälsa. Han/hon får också rekommendationer om behov av ändrad livsföring när det gäller t.ex. motion eller kostvanor. Om provsvar finns tillgängliga först några dagar efter undersökningen kan bedömningen göras först i efterhand. Det är önskvärt att bedömningen lämnas vid personlig kontakt med den anställde.

Riktade hälsoundersökningar genomförs för att bedöma hur specifika arbetsmiljörisker, som finns i en verksamhet, kan påverka individens hälsa.

Lagstadgade hälsoundersökningar gäller för arbetstagare som sysselsätts i vissa typer av arbeten eller utsätts för vissa risker i arbetet. En förteckning på sådana undersökningar finns på sida 13 och 14.

Vid såväl hälsoundersökning som vid hälsoprofil bör, vid behov, den anställde även träffa en läkare, t.ex. för att diskutera hur ett specifikt medicinskt problem bör handläggas.

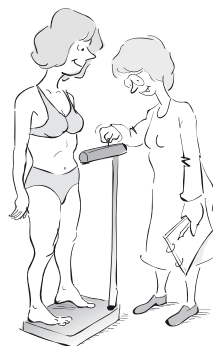
### *Nyanställningsundersökning*

Nyanställningsundersökning innebär att en undersökning och bedömning görs av en arbetssökande om han/hon ur medicinsk synpunkt är lämplig för det sökta arbetet.

Det finns inga fastställda regler för hur en nyanställningsundersökning ska gå till. Nyanställningsundersökningen kan också vara ett komplement för företaget i det fall man nyligen genomfört en hälsoundersökning av sina anställda och vill ha en komplett hälsoredovisning av företagets anställda.



Undersökningen bör ingå som ett led i företagets arbetsmiljöpolicy. Nyanställningsundersökningen bör innehålla detsamma som hälsoundersökningen eller hälsoprofilen. Om företaget vill genomföra en nyanställningsundersökning bör man tillsammans med företagshälsovården utforma innehållet.



### *Funktionsbedömning*

En funktionsbedömning görs för att få en uppfattning om den anställdes funktion i olika kroppsliga avseenden, t.ex. av muskelstyrka, muskeluthållighet, ledrörlighet, muskeltöjbarhet, hållning och kondition. Bedömningen kan bygga på såväl objektiva mätningar som skattningar.

Funktionsbedömning görs av en sjukgymnast och tar i normalfallet cirka en timme. Bedömningen ger ett underlag för sjukgymnastens råd till den anställde hur han/hon ska kunna undvika att få belastningsbesvär. Råden inkluderar ett individuellt program med förebyggande åtgärder. Med hjälp av ett sådant program kan den anställde motverka utveckling av belastningsskador.

### *Återföring av resultat*

Återföring av resultat innebär att resultaten från hälsoundersökningar och övriga företagshälsovårdstjänster i bearbetad form återföres till företaget, MB-grupp och de anställda. Återföringen ska ske på sådant sätt att enskilda individer ej går att identifiera.

Företaget får veta hur många som har t.ex. hörselnedsättning av viss typ eller hur stor andel som har besvär i halsrygg/nacke. Resultaten kan jämföras med referensvärden för branschen och ge underlag för åtgärder.

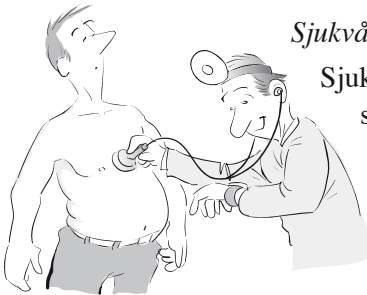




### Vaccineringar

En del vaccineringar kan vara nödvändiga, t.ex. vid arbete med avloppsanläggningar. Det kan även vara en fördel för företaget att dess personal, på egen bekostnad, har möjlighet att utan onödig tidsspillan få genomgå vaccinationer på privat initiativ, i regel inför utlandsresor.

## SJUKVÅRD OCH EFTERHJÄLPANDE HÄLSOVÅRD

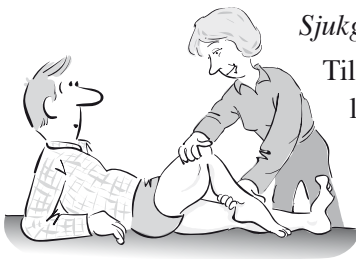


### Sjukvård

Sjukvård utförs av läkare, sjuksköterska eller sjukgymnast. Uppdelning kan göras på arbetsrelaterad och icke arbetsrelaterad sjukvård. I praktiken är en sådan uppdelning ofta svår.

Priset för sjukvård påverkas av om företagshälsovården har tillgång till läkare och sjukgymnast med etableringstillstånd, vilket innebär att kostnaden för besök hos läkare eller sjukgymnast till största delen bekostas av landstingsmedel.

Möjlighet att snabbt få sjukvård, liksom övrig service från företags-hälsovården, upplevs ofta som mycket positivt av företagets personal.



### Sjukgymnastik

Tillgång till en effektiv sjukgymnastisk behandling är avgörande för att den anställde snabbt ska kunna återgå till arbetet efter en skada. Företagshälsovården har också etablerade kontakter med utövare av massage- och naprapatbehandling.

### *Krishantering*

Krishantering innebär att företaget vid inträffad allvarlig olycka eller vid ett tillbud har möjlighet att snabbt få hjälp av ett kristeam från företagshälsovården. Det har visat sig att sådan hjälp som givits snabbt i stor utsträckning kan förebygga senare krisreaktioner.

Företagshälsovårdens krispersonal lämnar även praktiska råd, t.ex. vad gäller kontakter med anhöriga till olycksfallsdrabbade.

### *Hjälp vid missbruksproblem*

Härvid avses i första hand missbruk av alkohol och droger. Företaget ska ha en arbetsmiljöpolicy där även program för vård av missbrukare bör ingå. Detta tas lämpligen fram tillsammans med företagshälsovården. Omhändertagande av missbrukare underlättas av ett nära samarbete mellan företaget och företagshälsovården.



## **ANPASSNING OCH REHABILITERING**

### *Anpassning*

Med anpassning avses arbetsanpassning. Den innebär att man så långt som är möjligt anpassar arbetsuppgifterna och arbetsförhållandena till en arbetstagare som inte är fullt arbetsför. Det kan vara kroppsliga eller själsliga funktioner som är nedsatta.



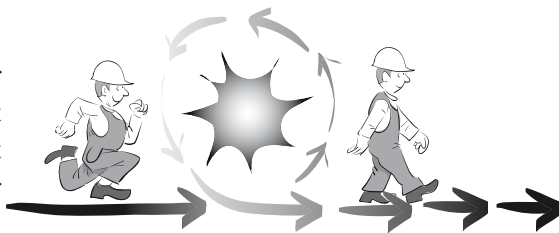
Anpassning av arbetet måste ske tillsammans med den anställde. I första hand är det en arbetsmiljöingenjör eller en sjukgymnast från företagshälsovården som kan hjälpa till med t.ex. förslag till arbetsorganisatoriska åtgärder eller nya verktyg.

## Rehabilitering

Rehabilitering innebär olika åtgärder för att hjälpa en anställd att återgå till arbetet efter en sjukdom eller skada.

Individen själv och hans

omgivning, bland annat företagshälsovården, är viktiga för en lyckad rehabilitering.



Rehabiliteringen kan bestå av medicinska, psykologiska, sociala och organisatoriska åtgärder. Arbetsträning på eller utanför den ordinarie arbetsplatsen brukar normalt vara en av åtgärderna.

Arbetsgivaren ska göra en rehabiliteringsutredning:

- när en anställd varit sjuk mer än fyra veckor i en följd.
- när en anställd varit sjuk ofta (mer än 6 gånger/12-månadersperiod)
- när en anställd begär det.

Om det är uppenbart att någon rehabiliteringsåtgärd inte behövs får rehavutredningen begränsas till uppgifter om orsaken till detta.

Rehabiliteringsutredningen ska skickas till försäkringskassan. Därefter ska försäkringskassan kalla till avstämningsmöte inom två veckor. För att göra en rehabiliteringsutredning behöver arbetsgivaren normalt specialishjälp från företagshälsovården. En bra fungerande kontakt med försäkringskassan är också viktig för företaget. Även här är företagshälsovården en naturlig kontaktväg.

Den rehabiliteringsplan som görs av försäkringskassan grundar sig bland annat på företagets rehabiliteringsutredning och ett utlåtande från läkare. Det är en fördel om utlåtandet kommer från en företagsläkare med branschkunskap.

# MEDICINSKA KONTROLLER

Arbetsmiljöverket har utfärdat föreskrifter om medicinsk kontroll som antingen är obligatoriska eller behovsrelaterade. Kontrollerna kan utföras av företagshälsovården.

Nödvändig läkarundersökning ska göras innan arbetet påbörjas. Arbetsgivare som ordnar medicinsk kontroll ska förvissa sig om att anlitad läkare har kompetens för uppdraget.

Arbetsgivaren ska föra register över alla arbetstagare som genomgått medicinsk kontroll, samt sända in uppgifter till Arbetsmiljöverket om resultat från undersökningar för arbete med bly, kadmium, asbest, kvarts och syntetiska oorganiska fibrer.

Kraven finns samlade i AFS 2005:6 **Medicinska kontroller i arbetslivet**.

Föreskrifterna som hänvisas till här är Arbetsmiljöverkets Författningssamling (AFS) eller Statens Strålskyddsinstitutets Författningssamling (SSI FS).

## FÖRESKRIFTER MED OBLIGATORISKA KRAV PÅ MEDICINSKA KONTROLLER

<b>Bly</b>	AFS 1992:17
<b>Kvarts</b>	AFS 1992:16
<b>Asbest</b>	AFS 1996:13
<b>Härdplaster</b>	AFS 2005:18
<b>Mast- och stolparbete</b>	AFS 2000:6
<b>Dykeriarbete</b>	AFS 1993:57
<b>Om nattarbete</b>	AFS 2005:6
<b>Om arbete i kärnkraftverk</b>	SSI FS 1996:3, 1998:6

## FÖRESKRIFTER MED BEHOVSRELATERADE KRAV PÅ MEDICINSKA KONTROLLER

Vid exponering för **vibrationer** över insatsvärdet men även då skadlig exponering för vibrationer kan misstänkas ska medicinsk kontroll erbjudas arbetstagaren. AFS 2005:15

Vid arbete där exponering för kraftigt **buller** förekommer ska den anställde erbjudas att genomgå hörselundersökning. AFS 2005:16

Vid **smittfarligt arbete**, t.ex. vid reparation av avloppsanläggningar eller vissa laboratorier, ska tillämpliga medicinska kontroller och förebyggande åtgärder t.ex. vaccination, erbjudas de anställda. AFS 1984:15

För vissa **påfrestande arbetsställningar** kan det behövas synundersökning och särskilt anpassade arbetsglasögon. AFS 1998:1

Vid **bildskärmsarbete** mer än en timme dagligen ska arbetsgivaren ordna med synundersökning. AFS 1998:5

# UPPHANDLING OCH KONTRAKTSKRIVNING

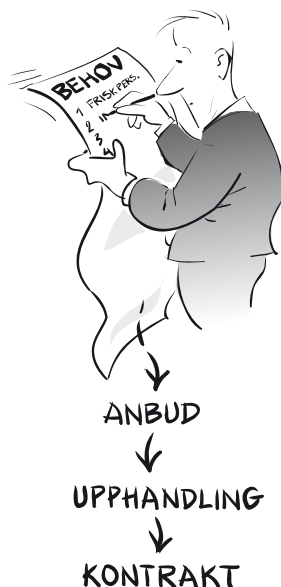
Innan kontakt tas med en leverantör av företagshälsovård bör man klarlägga vilka behov som finns.

Ett bra underlag för en analys är sjukfrånvaron i företaget. Hur många arbetare är sjukskrivna, eller har besvär i rygg, axlar etc. Behövs medicinsk hjälp eller hjälp med förebyggande åtgärder?

När man klarlagt behovet av service bör man skriftligt formulera sina behov av tjänster från företagshälsovården i form av ett avtal eller kontrakt.

Leverantören informerar om hälsobefrämjande tjänster och om aktiviteter som kan stimulera till gott arbetsklimat och därmed god produktivitet.

De tjänster företaget herefter upphandlar av företagshälsovården ska vara specificerade i form av *bastjänster*, som alltid ingår samt tjänster som man kommer överens om enligt företagens plan för sitt arbetsmiljöarbete. *Tilläggstjänster* som kan avropas och *övriga tjänster* bör också specificeras.



## KONTRAKTSINNEHÅLL

*Ett kontrakt kan innehålla följande punkter:*

- Företagsnamn och organisationsnummer
- Syfte och inriktning av tjänsterna
- Kontaktpersoner i kundföretaget och företagshälsovården
- Kvalitetskriterier
- Sekretess och etik
- Tillgänglighet av företagshälsovårdens service
- Återföring av resultat till kunden
- Omfattning och kostnad av tjänsterna
- Betalningsvillkor och justering av priser
- Ansvar och försäkringar
- Kontraktets giltighetstid
- Regler för uppsägning och överlåtelse av avtalet



## FÖRETAGSHÄLSOVÅRDENS TJÄNSTER

*I ett paket bastjänster av företagshälsovård ska enligt avtal alltid ingå:*

- Regelbundna hälso- och arbetsmiljöundersökningar för personal inklusive individuell åtgärdsplan minst en gång vart tredje år.
- Återföring till företaget av resultat från hälsoundersökningarna och eventuella åtgärdsförslag. Detta ska ske även till små företag men på ett sådant sätt att den medicinska sekretessen inte kränks.



*Det är också lämpligt att detta ingår i baspaketet:*

- Förstagångsbesök för bedömning av arbetsmiljön med utgångspunkt från Arbetsmiljöverkets föreskrifter om Systematiskt arbetsmiljöarbete
- Rådgivning om åtgärder för att minska riskerna för arbetsolycksfall och arbetssjukdomar

*Tjänster som kan avropas vid behov är t.ex.:*

- Arbetsskade- och olycksfallsutredningar
- Analyser av sjukfrånvaro
- Tekniska mätningar och analyser
- Myndighetskontakter
- Friskvård
- Rådgivning om kost, motion, alkohol och droger
- Utbildning om ergonomi, första hjälpen etc.
- Hälsoundersökningar och hälsoprofiler
- Sjukvård
- Missbruksfrågor
- Anpassning och rehabilitering
- Vaccineringar

För sådana forskningsinsatser, kartläggningar m.m. som de centrala parterna beslutat om, förutsätts att Byggingustrins Centrala Arbetsmiljöråd får möjlighet att ta del av resultat från hälsoundersökningar m.m.

## ÅTERFÖRING AV RESULTAT

Återföring av resultat till beställaren från de tjänster som företagshälsovården utfört är en av de viktigaste delarna av fhv-verksamheten. Eftersom företagshälsovården enligt arbetsmiljöverket i allt väsentligt ska arbeta förebyggande är återföringen en nödvändig del av det arbetet.

Återföring av resultat från hälso- och arbetsmiljöundersökningar ska ske på ett sådant sätt att beställaren utan expertkunskap ska kunna tillgodogöra sig innehållet.

De eventuella åtgärdsförslag som ingår i återföringen ska vara utformade så att de går att tillämpa i praktiken. För detta krävs i de flesta fall att företagshälsovården har god branschkunskap om bygg- och anläggningsindustrin.






Vid upphandling av företagshälsovård bör beställaren begära av fhv-företaget en redovisning av tillgången på personal med kunskap om arbetsmiljön i bygg- och anläggningsindustrin. Vidare bör man komma överens om hur samarbetet ska organiseras så att det blir byggbransch-kunnig fhv-personal som har kontakt med beställarens personal.

# Arbetsmiljöromd - Engagemang och trivsel

## Yrkesgrupp:

1. Möjlighet att utvecklas i arbetet	Mkt bra	1	2	3	4	5	6	7	Mkt dålig
2. Delaktighet i planering och beslut som rör arbetet i företaget/på arbetsplatsen i stort	Mkt ofta	1	2	3	4	5	6	7	Mkt sällan
3. Hantering av konflikter och motsättningar	Mkt bra	1	2	3	4	5	6	7	Mkt dålig
4. Stöd från arbetsledare/chefer	Alltid	1	2	3	4	5	6	7	Aldrig
5. Omväxling i arbetet	Mkt ofta	1	2	3	4	5	6	7	Aldrig
6. Jäkt och stress	Aldrig	1	2	3	4	5	6	7	Mkt ofta
7. Samarbete och gemenskap	Mkt bra	1	2	3	4	5	6	7	Mkt dåligt
8. Trivseln med arbetet	Mkt bra	1	2	3	4	5	6	7	Mkt dåligt
9. Störningar i produktionen	Mkt få	1	2	3	4	5	6	7	Många
10. Samordning med andra yrkesgrupper	Mkt bra	1	2	3	4	5	6	7	Mkt dålig
11. Information i det egna företaget	Mkt bra	1	2	3	4	5	6	7	Mkt dålig
12. Information på arbetsplatserna	Mkt bra	1	2	3	4	5	6	7	Mkt dålig
13. Givande och meningsfulla möten/träffar	Alltid	1	2	3	4	5	6	7	Aldrig

## **ATT TÄNKA PÅ NÄR DU SKA UPPHANDLA FÖRETAGSHÄLSOVÅRD**

-  Samråd inom företaget med MB-grupp eller de anställda om vilka företagshälsovårdstjänster som behövs.
-  Företagshälsovården kan hjälpa till med att "ta tempen" och se hur företaget mår, t.ex. genom en arbetsmiljöromd.
-  Företagshälsovården kan hjälpa till med att upptäcka arbetsmiljöproblem.
-  Företagshälsovården kan hjälpa företaget med råd inför större förändringar.
-  Bra företagshälsovård och friskvård minskar behovet av sjukvård och rehabilitering.
-  Företagshälsovården ska ha kompetens för efterfrågade tjänster med rätt kvalitet och i tid.
-  Kräv återföring av resultaten från bl.a. hälsoundersökningar, hälsoprofiler och funktionsbedömningar för att kunna göra relevanta jämförelser och vidta riktiga åtgärder.

**–BCA–**

**Bygginustrins Centrala Arbetsmiljöråd**