



2018-09-17 13:29 CEST

## Varför det är smart att investera i medarbetarnas hälsa?

*I veckan som var, bjöd vi in till ett frukostseminarium om medarbetarhälsa, finansiellt välbefinnande och strategier för företagens hälsoprogram. Bakgrunden till seminariet var den [hälsostudie](#) vi genomförde tidigare i år för att försöka identifiera de utmaningar och möjligheter som HR-avdelningarna står inför samt hitta de viktigaste hälsofrågor som arbetsgivare behöver ta hänsyn till när de utvecklar strategier för att hantera personalrisk.*

### **Hur definierar vi konceptet "wellbeing"?**

Vi befinner oss i någon sorts ändlös hälsotrend där vi länge har funderat på

vad som gör oss friska, starka, snabba och vad som får oss att leva längre. Och begreppet "wellbeing" har förvandlats till ett slags modeord som attribueras nästintill alla nya skönhets- och sportartiklar som marknadsförs idag. Men vad betyder det egentligen? Hur definierar vi wellbeing, eller välbefinnande som det heter på svenska?

Ett sätt att definiera konceptet är att *välbefinnande är ett tillstånd av balans som hjälper en individ att uppnå sin maximala prestanda.*

När vi på Aon pratar om välbefinnande, delar vi upp det i fyra delar - emotionellt, psykologiskt, socialt och finansiellt välbefinnande.



**En av delarna som bygger vårt välbefinnande tar större plats och påverkar de andra delarna**

Nästan varje vecka publiceras nya rapporter om mental hälsa och den påverkan vi har till följd av kort- respektive långtidssjukskrivningar. I december [2017 beslutade Regeringen och SKL om att göra insatser inom området](#) då man ser att psykisk ohälsa är ett växande samhällsproblem och den vanligaste orsaken till sjukskrivningar.

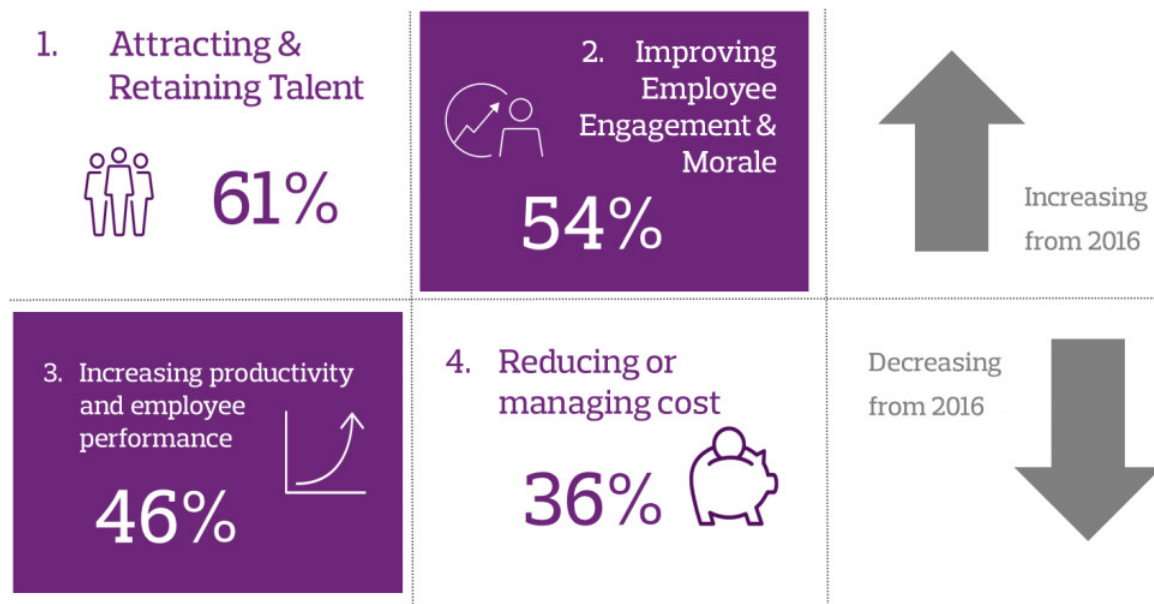
Och ja, den största utmaningen i Sverige idag är den psykiska ohälsan. Den påverkar alla, inte bara den drabbade. Den påverkar de anhöriga men också den drabbade individens karriärmöjligheter och produktivitet samt sociala liv. Att prata om sin mentala hälsa har också länge varit tabubelagt men det har

tack och lov börjat luckras upp. Vi borde ha lärt oss att ingenting försvinner bara för att man inte pratar om det.

Men det är inte bara den psykiska ohälsan som innebär en utmaning för våra svenska företag. Sverige är ett av de länder inom EMEA som har den äldsta populationen, antalet barns som föds har stadigt ökat sedan slutet av 1990-talet och siffrorna för cancer och hjärt- och kärlsjukdomar ökar och det öppnar upp för andra utmaningar. Rapporter visar också att vi har en allmänt god hälsa i Sverige men vi har också alltjämt ett stort gap mellan hög- och låginkomsttagare. Det är alltså föga överraskande att hälsa och välbefinnande har tagit plats både på företagsledningens agenda och i det mediala utrymmet.

## HR-avdelningarnas topp fyra utmaningar 2018

Vi flyttar oss tillbaka till våra studier ett ögonblick. Detta var andra gången vi utförde hälsostudien som nu engagerade mer än 900 arbetsgivare med sammantaget 2,7 miljoner anställda i 25 branscher genom hela EMEA-regionen.



Dessa fyra utmaningar är det som toppar HR-avdelningarnas lista i EMEA.

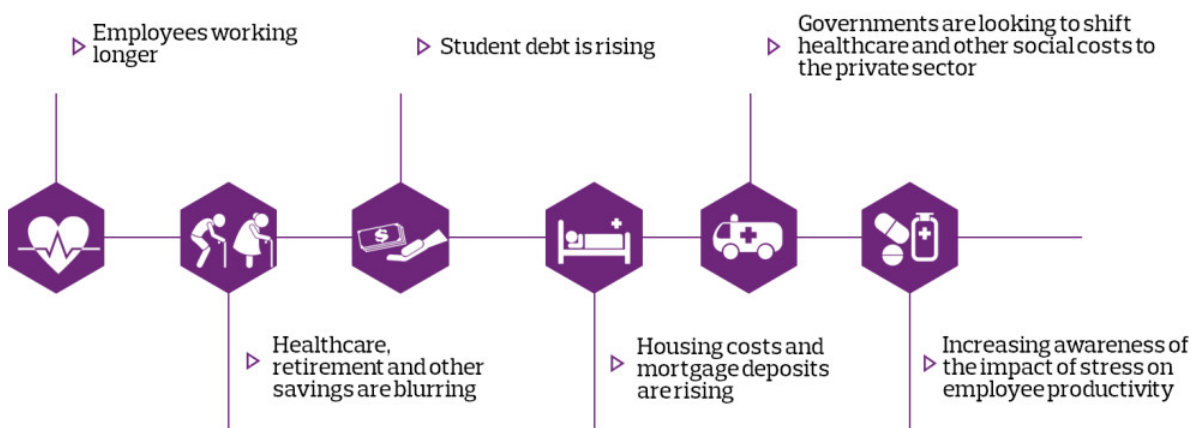
- Attrahera och behålla talanger
- Förbättra medarbetarnas engagemang och arbetsmoral
- Öka produktiviteten och de anställdas måluppfyllelse
- Reducera eller hantera kostnader

För att dyka djupare ner i resultatet från studien, besök <http://www.aon.com/2018-EMEA-Health-Survey> och ladda ner rapporten.

Inom kort kommer vi publicera ytterligare en svensk rapport som närmare analyserar de insikter som framkom i och med 2018 års hälsostudie. Den kommer att gå närmare in på hur välbefinnandet bland de anställda i Norden ser ut samt mer specifikt i Sverige som är ett land som anses ha en proaktiv approach för företagshälsovård och medarbetarhälsan.

## En global studie av de anställdas finansiella välbefinnande

Som vi visade tidigare är finansiellt välbefinnande en av de fyra delar som tillsammans skapar känslan av välbefinnande. Under frukostseminariet presenterade Mikael Westlund från Aon Global Benefits highlights från vår [globala undersökning om finansiellt välbefinnande ur medarbetarens perspektiv](#) och hur finansiell stress påverkar vårt oss.



Det är många faktorer som bygger upp en finansiell stress. Vi arbetar allt längre och då talar vi inte antal timmar om dagen utan om antal år som vi är yrkesverksamma. Stigande studieskulder, amorteringskrav och boendekostnader är andra utgifter som ökar.

Men medvetenheten kring hur detta påverkar den anställda har också ökat. Att en hög grad av finansiell stress minskar produktivitet och engagemang hos individen och därigenom har vi kunnat se en ökad vilja från arbetsgivaren att sätta in åtgärder för att komma tillrätta med denna växande personalrisk.

### Några viktiga slutsatser från denna studie

- **Finansiellt välbefinnande är ett alltmer framträdande och**

### **växande område.**

- Nästan 80 % av företagen ser en betydande ökning för området under de närmaste 1-3 åren.
- **Att ta fram en strategi för hantera de anställdas finansiella välbefinnande är en prioritet**
  - 15 % av företagen har redan en strategi men siffran förväntas bli över 60 % inom 3 år.
- **Arbetsgivare kommer att ha en tydlig roll i de finansiella programmen och att utbilda anställda.**
  - Under de närmaste 1-3 åren kommer över 60 % av företagen att tillhandahålla någon form av finansiell utbildning för de anställda, workshops för pensionsplanering och andra frivilliga förmånsmöjligheter.
- **Användandet, uppföljning och mätning av de finansiella programmen behöver förbättras.**
  - Nästan 90 % av organisationerna följer inte upp och mäter effektiviteten av de erbjudna programmen

## **Hälsosamma företag uppstår inte av misstag**

Seminariets externa gästföreläsare var Fredrik Karlsson från Twitch Health Capital AB.

Fredrik berättade om den frustration han ibland träffar på bland HR-ansvariga eller ansvariga för företagshälsa för att de inte lyckas få igenom investeringar inom hälsa till företagsledningen. Orsaken är ibland så enkel att det helt enkelt finns för lite kunskap hos ledningen om de positiva effekterna av hälsa, arbetsmiljö och kopplingen till företagets affär. HR behöver därför skapa ett grundläggande resonemang med en känslomässig koppling för att få med sig företagsledningen i argumentationskedjan. Ett köpbeslut är i grunden ett känslomässigt beslut och som vi sedan verifierar rationellt i efterhand – detta gör även de som sitter i ledningsgruppen.

Så med andra ord räcker det inte till att enbart ställa upp en massa siffror i ett Excel-blad och hoppas att man får ett ja på önskad investering. Och även

om ROI-kalkylen skulle behöva lite mer forskning det finns tillräckligt mycket underlag som ger stöd för att investeringar i hälsoprogram är lönsamt om de är designade på rätt sätt. Det är därför avgörande att mäta de insatser man gör.

Det är många faktorer som är viktiga att ta hänsyn till när företagen ska implementera sin strategi. Hur ser företagets affärsmodell ut? Hur ser arbetskraften ut rent demografiskt? Är fel program på plats? Det kostar naturligtvis pengar så därför är det avgörande att mäta effekten utav dina förmånsprogram. Han berättar att ha en gång föreläste för 40 controllers och ekonomichefer. Ingen av dem hade räknat på hälsa eller någon personalinvestering. Informationen om vad som regleras fanns hos lönefolket. Fredrik passar på att ge en känga mot den egna branschen om att en slentrianmässig leverans har gjort att vi missat att verkligen kommunicera den positiva effekten utav ett aktivt hälsoarbete.

### **Fredrik avslutar med att ge oss 30 års forskning i koncentrat format; 5 nycklar till ett framgångsrikt hälsoarbete:**

1. Formulera ett **tydligt mål med hälsoarbetet** där koppling till verksamhetens övergripande mål.
2. **Bedriv hälsoarbetet systematiskt** (förankring – kartläggning – återkoppling – insats – uppföljning), långsiktigt och med rätt aktiviteter som kopplas till företagets och individernas behov. One size doesn't fit all är en bra princip.
3. **Kommunikation.** Hälsoarbetet bör förankras på alla nivåer, hos ledning, chefer, medarbetare och andra intressenter.
4. **Ledarskap.** Hälsa är en ledningsfråga, många framgångsrika hälsoprogram har en ledning och chefer som visar vägen genom sitt agerande och är goda förebilder.
5. För att kunna driva ett framgångsrikt hälsoarbete krävs **tydliga roller och tillräckliga resurser**. Välj en partner som fungerar i företagskulturen och för de behov företaget har.

Läs hela artikeln från Twitch här: <https://twitchhealth.se/framgangsfaktorer-i-halso-och-friskvardsarbete/>

Aon är ett av Sveriges ledande konsultföretag inom riskhantering för företag och organisationer genom risk managementtjänster, försäkrings- och återförsäkringsförmedling samt rådgivning och outsourcing inom Human Resources. Aon Sweden har ett starkt lokalt engagemang för sina kunder och ett globalt utbud av expertis och resurser.

Verksamheten etablerades 1992 och idag har Aon Sweden drygt 220 anställda i Stockholm, Göteborg och Malmö. Aon är certifierade enligt ISO 14001, den globalt erkända standarden för miljöledningssystem. Besök oss på [www.aon.com/sweden/](http://www.aon.com/sweden/) för mer information.

Aon Sweden är en del av Aon Corporation som med drygt 50 000 medarbetare över hela världen levererar kundvärde genom innovativa, effektiva lösningar som hanterar företags och organisationers risker och ökar medarbetarnas produktivitet.

**Följ Aon Sweden på** [Twitter](#) | [Facebook](#) | [LinkedIn](#) | [Mynewsdesk](#) | [Prenumerera på Aons nyhetsbrev](#)