

Råd vid upphandling av företagshälsovård och beställning av tjänster



INNEHÅLL

Inledning.....	2
Begreppet företagshälsovård.....	2
Om upphandling	2
En guide i sex steg.....	4
1. Behovsanalys och målsättning.....	4
2. Förfrågningsunderlag och kravspecifikation	5
3. Leverantörens kompetens och tjänster	6
4. Underlag för beslut, dialog och flexibilitet.....	6
5. Samarbete	7
6. Uppföljning	7
Fallbeskrivningar	8
1. Vaktmästare Johan	9
2. Långtidssjukskrivna Sara.....	10
3. Kyrkogårdschefen Erik	12
När du vill veta mer	16

Råd vid upphandling av företagshälsovård och beställning av tjänster för befattning i Svenska kyrkan. 2026

Text: SKAO

Formgivning och illustrationer: Anton Ivanov/IB Kommunikation

INLEDNING

I allt arbetsmiljö-, rehabiliterings- och hälsoarbete finns ibland behov av stöd från externa kunniga leverantörer och konsulter. Det som är speciellt inom arbetsmiljöområdet är att det även finns lagstiftning som ställer krav på att vi, i rollen som arbetsgivare, tar hjälp. Företagshälsovården är en expertresurs som finns att anlita för att arbetsgivare ska lyckas med detta arbete.

Företagshälsovård eller motsvarande kompetens kan ofta vara ett bra stöd i arbetsgivarens förebyggande arbetsmiljöarbete. Arbetsgivaren är skyldig (3 kap. 2 c § AML) att tillhandahålla den företagshälsovård som arbetsförhållandena kräver.

Begreppet företagshälsovård

Begreppet företagshälsovård avser en oberoende expertresurs inom områdena arbetsmiljö och rehabilitering. Företagshälsovården ska särskilt arbeta för att förebygga och undanröja hälsorisker på arbetsplatser. Den ska också ha kompetens att identifiera och beskriva sambanden mellan arbetsmiljö, organisation, produktivitet och hälsa.

Företagshälsovården kan ofta arbeta inom ett brett fält och inom många olika kompetenser, exempelvis

- ergonomi
- arbetsorganisation
- medicin
- rehabilitering
- teknik.

Om upphandling

Företagshälsovårdens uppdrag är att arbeta förebyggande och undanröja hälsorisker på arbetsplatsen. Men även om arbetsgivaren har upphandlat företagshälsovård så kvarstår arbetsgivarens ansvar för arbetsmiljön.

Ofta upphandlas företagshälsovård som en extern tjänst som kan nyttjas av både arbetsgivare och arbetstagare. Därför är det viktigt att företagshälsovården har en oberoende ställning.

Vid upphandling av företagshälsovård är det viktigt att tänka på att det inte är någon standardprodukt. Upphandlingen måste utformas efter vilka förhållanden som råder på den specifika arbetsplatsen och utifrån vad man vill ha för utformning av sin företagshälsovård.

Det är också viktigt att företagshälsovården inte ersätter primärvårdens uppdrag. När en arbetstagare behöver söka vård ska hen vända sig till primärvården.

När ni bedömer vilka behov av företagshälsovård som finns, ta hänsyn till exempelvis detta:

- Hur är sjukskrivningssituationen, finns det stor sjukfrånvaro?
- Finns det risk för arbetsskador?
- Finns det speciella arbetsmiljöregler som måste följas etcetera?
- Stress och belastning på arbetsplatserna?
- Finns det speciella behov (säkerhetsaspekter etcetera)?
- Finns det egna resurser för friskvård, arbetsmiljöarbete etcetera?

Använd gärna denna vägledning när ni som arbetsgivare ska upphandla företagshälsovård för stöd i ert arbetsmiljö- och hälsoarbete, men även vid köp av enskilda tjänster från företagshälsovården. Vägledningen avslutas med några fallbeskrivningar som konkretiserar olika situationer där stöd från företagshälsovården kan vara aktuellt, och vad man som arbetsgivare bör tänka på då.

Kom ihåg, att även om ni som arbetsgivare upphandlar företagshälsovård så kvarstår ert ansvar för arbetsmiljön.

EN GUIDE I SEX STEG

1. Behovsanalys och målsättning

Kartlägg behov

Det är viktigt att börja med att noggrant analysera och kartlägga organisationens behov och arbetsmiljösituation. Detta inkluderar att utvärdera tidigare erfarenheter av företagshälsovård, identifiera nuvarande hälsoutmaningar, samt fastställa vilka tjänster som krävs för att stödja både organisationens arbetsmiljö och hälsoarbete.

Exempel:

Behövs främst rehabilitering, förebyggande åtgärder eller strategiska insatser som hälsofrämjande arbete? Om ni inte vet, låt företagshälsovården presentera vad den kan bidra med för inspiration och input.

Det kan vara svårt att avgöra om en tjänst är rimligt prissatt eller inte. En hälso- och arbetsmiljöekonomisk analys, som innefattar vad tjänsten skulle kosta och vilka kostnader ni som arbetsgivare därmed kan undvika, kan bidra till ett bra beslutsunderlag.

Andra viktiga frågor för er att besvara inför en upphandling:

- Har ni bra rutiner för vad ni ska använda företagshälsan till och vad som i första hand ska hanteras av vårdcentral och annan primärvård?
- Hur vill ni att fördelningen på individ-, grupp- och organisatoriska ärenden ska se ut?
- Hur ska fördelningen mellan områdena strategiskt, hälsofrämjande, förebyggande och rehabiliterande se ut?
- Finns det behov av medicinska kontroller enligt arbetsmiljöverkets föreskrifter, exempelvis vid risker med exponering för kvarts, vibrationer, handintensivt arbete eller annat?

Sätt tydliga mål

Formulera specifika och mätbara mål för arbetsmiljöarbetet, exempelvis minskad sjukfrånvaro, förbättrad hälsa eller förbättrad arbetsmiljö på fysisk, organisatorisk och social nivå.

Samverkan

En arbetsgivare är enligt lag skyldig att samverka med arbetstagarparterna kring arbetsmiljöarbetet. Att bedöma när det finns behov av extern expertis utgör en av uppgifterna i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Samverkan sker vanligtvis med arbetsplatsens skyddsombud eller skyddskommitté.

Ur arbetsgivarguiden Vera

Skyddsombuden har rätt att läsa de handlingar och få de upplysningar som har betydelse för uppdraget. Det kan handla om att få ta del av information om sjukfrånvaro, behov av rehabilitering och arbetsanpassning, personalpolitiskt program samt vara delaktig i organisationsförändringar och val av företagshälsovård.

Skyddskommittén ska delta i planeringen av arbetsmiljöarbetet på arbetsstället samt följa arbetets genomförande. Den ska noga följa utvecklingen i frågor som rör skyddet mot ohälsa och olycksfall och verka för tillfredsställande arbetsmiljöförhållanden.

Skyddskommittén ska behandla frågor om

- *företagshälsovård*
- *handlingsplaner och rutiner angående systematiskt arbetsmiljöarbete*
- *planering av nya eller ändrade lokaler, anordningar, arbetsprocesser, arbetsmetoder och av arbetsorganisation*
- *planering av användning av ämnen som kan föranleda ohälsa eller olycksfall*
- *upplysning och utbildning rörande arbetsmiljön*
- *arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamheten på arbetsstället.*

2. Förfrågningsunderlag och kravspecifikation

Klart och detaljerat underlag

Skapa ett tydligt förfrågningsunderlag som specificerar vilka tjänster som ska utföras och vilka krav som gäller för leverantören. Inkludera både skall-krav (obligatoriska krav) och bör-krav (önskvärda krav).

Evidensbaserade metoder

Ställ krav på att leverantören använder evidensbaserade metoder i sitt arbete för att garantera att tjänsterna har vetenskaplig grund och att de bidrar till hållbara resultat.

Säkerställ tydliga ramar för uppdrag och rutiner för återkoppling från företagshälsovården i individärenden och på organisationsnivå.

3. Leverantörens kompetens och tjänster

Brett utbud av tjänster

Den företagshälsovård ni väljer bör kunna erbjuda en rad olika tjänster, allt från rehabilitering och arbetsförmågebedömningar till förebyggande insatser som riskbedömningar till utbildningar för både chefer och anställda.

Kompetenskrav

Säkerställ att leverantören har kvalificerad personal med relevant utbildning, såsom företagsläkare, ergonomer, arbetsmiljöingenjör och psykologer. Leverantörens kompetens inom olika hälso- och arbetsmiljöområden är avgörande för att den ska kunna tillhandahålla de tjänster som ni efterfrågar.

4. Underlag för beslut, dialog och flexibilitet

Dialog med leverantörer

Ha en öppen dialog med olika företagshälsor under upphandlingsprocessen. Då förstår ni marknadens utbud bättre och säkerställer att ni får relevanta tjänster. Träffa gärna flera leverantörer för att få insikt i hur de arbetar och vilka mervärden de kan erbjuda.

Flexibilitet i kontraktet

Det kan vara bra att lämna utrymme i avtalet för att kunna anpassa tjänsterna vid behov eller efterfråga ytterligare tjänster under avtalsperioden.

5. Samarbete

Sträva efter ett långsiktigt samarbete. Företagshälsovården bör betraktas som en långsiktig partner snarare än en leverantör av enstaka tjänster. Bygg ett strategiskt partnerskap där företagshälsan blir en del av er organisations systematiska arbetsmiljöarbete.

Med fortsatt aktiv dialog med företagshälsan säkerställer ni att de uppdrag som ni ger dem verkligen är inom deras kompetensområde. Säkerställ att ni är överens om målbilden i varje uppdrag; vad det är ni vill få svar på.

6. Uppföljning

Följ upp företagshälsovårdens insatser och utvärdera dem regelbundet för att säkerställa att ni når era mål. Justera samarbetet om nödvändigt och se till att tjänsterna är effektiva och tillför värde över tid.

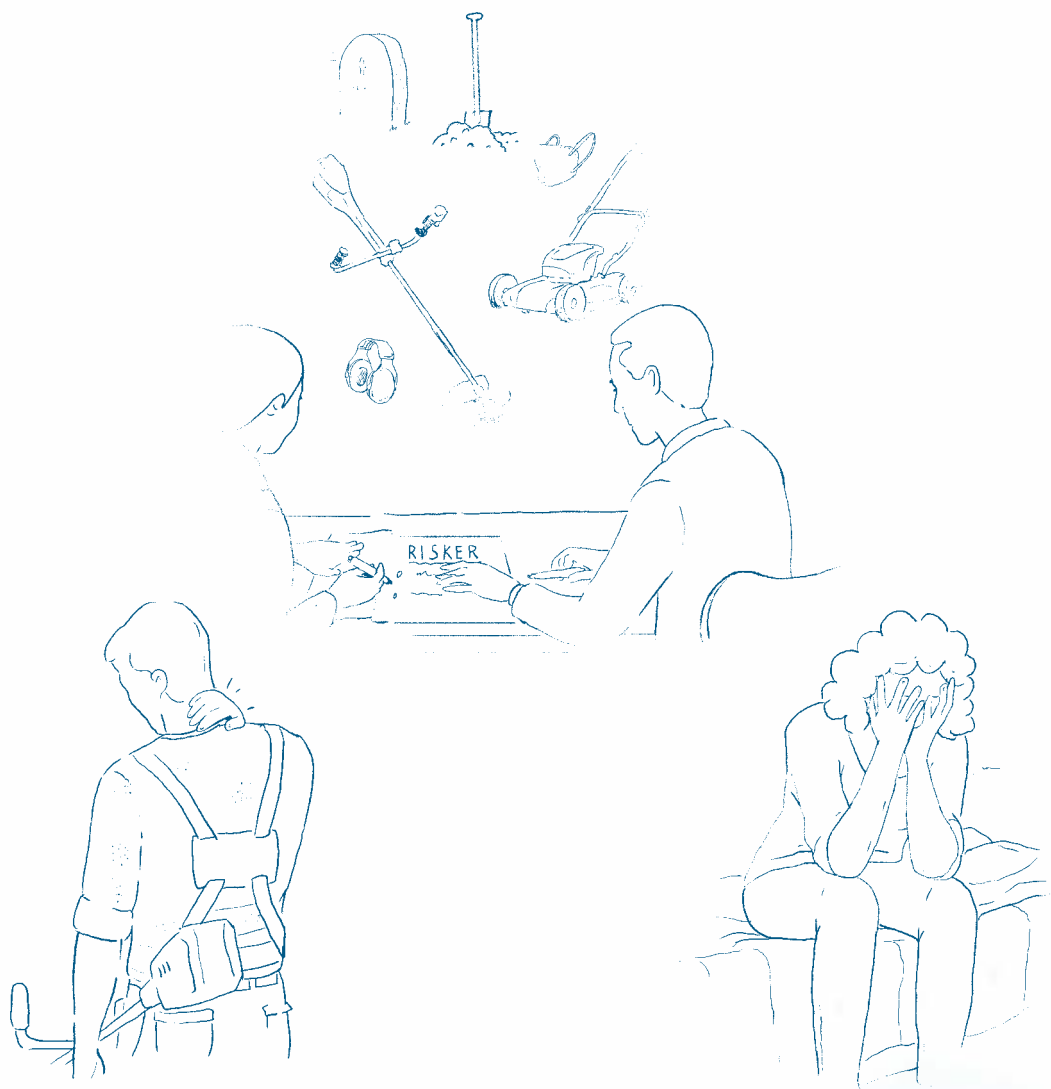
Viktiga punkter vid upphandling av företagshälsovård - en sammanfattning

- Gör en noggrann behovsanalys för att säkerställa att rätt tjänster upphandlas.
- Säkerställ att förfrågningsunderlaget innehåller tydliga mål och kravspecifikationer, inklusive krav på evidensbaserade metoder.
- Vänd er till kompetenta leverantörer med brett tjänsteutbud som kan erbjuda förebyggande, rehabiliterande och strategiska tjänster.
- Sträva efter öppen dialog och flexibilitet för att kunna anpassa tjänster vid behov.
- Sträva efter långsiktigt samarbete med regelbunden uppföljning för att säkerställa hållbara resultat.

Följ dessa riktlinjer så blir det enklare för er som arbetsgivare att skapa ett framgångsrikt och hållbart samarbete med företagshälsovården, vilket bidrar till förbättrad arbetsmiljö och hälsa för alla medarbetare. Lycka till!

FALL- BESKRIVNINGAR

Tre fallbeskrivningar som exemplifierar vad ni som arbetsgivare kan tänka på vid avrop av tjänster från företagshälsovården



1. Vaktmästare Johan

Johan, en erfaren vaktmästare, hade på senare tid haft flera perioder av korttidsfrånvaro. Frånvaron berodde på olika anledningar – ibland handlade det om huvudvärk, andra gånger om ryggont eller en allmän känsla av att vara ”ur form”. Hans chef, Anna, började lägga märke till att Johan ofta uttryckte att han hade svårt att genomföra vissa arbetsuppgifter, särskilt de som innebar

tunga lyft eller repetitiva rörelser. Anna insåg att det kunde vara tecken på begynnande ohälsa och bestämde sig för att agera.

Anna kontaktade företagshälsovården för att få stöd. Tillsammans med en ergonom/ fysioterapeut inledde de en kartläggning av Johans hälsa och arbetsförhållanden. Under kartläggningen framkom det att Johan började få problem med både axeln och ryggen. Även om han ännu inte upplevde konstant smärta, kände han av stelhet och obehag som påverkade hans arbetskapacitet.

Individuella insatser för Johan

Fysioterapeuten gjorde en noggrann bedömning av Johans arbetsuppgifter och kom med förslag på hur arbetsmomenten kunde anpassas. Bland annat fick Johan lära sig ny arbetsteknik för

att minska belastningen på axel och rygg vid lyft. Företaget beslutade också att köpa in ny ergonomisk utrustning för att underlätta arbetsmomenten för hela arbetsgruppen.

Som en del av åtgärderna kom Anna och Johan överens om att införa ett förstadagsintyg. Det skulle ge bättre översikt över hans sjukfrånvaro och samtidigt hjälpa till att identifiera eventuella mönster. Johan fick också stöd att boka tid hos en fysioterapeut inom regionens sjukvård för att fortsätta arbeta med sin axelproblematik på längre sikt.

Förbättringar på arbetsplatsen

Förutom de individuella insatserna för Johan, fick Anna rådgivning från företagshälsovården om hur arbetsrotation kunde införas. Genom att variera



arbetsuppgifterna bland medarbetarna minskade den fysiska belastningen för alla. Dessutom skapades en mer hållbar arbetsmiljö.

Resultatet av samarbetet

Efter några månader började resultaten märkas. Johans sjukfrånvaro minskade, och han kände sig tryggare och mer kapabel i sitt arbete. De nya ergonomiska hjälpmedlen och den förbättrade arbetsfördelningen uppskattades av hela arbetsgruppen. Samtidigt hade Anna lärt sig att bättre uppmärksamma tidiga signaler på ohälsa och hur hon kunde agera i samarbete med företagshälsovården.

2. Långtidssjukskrivna Sara

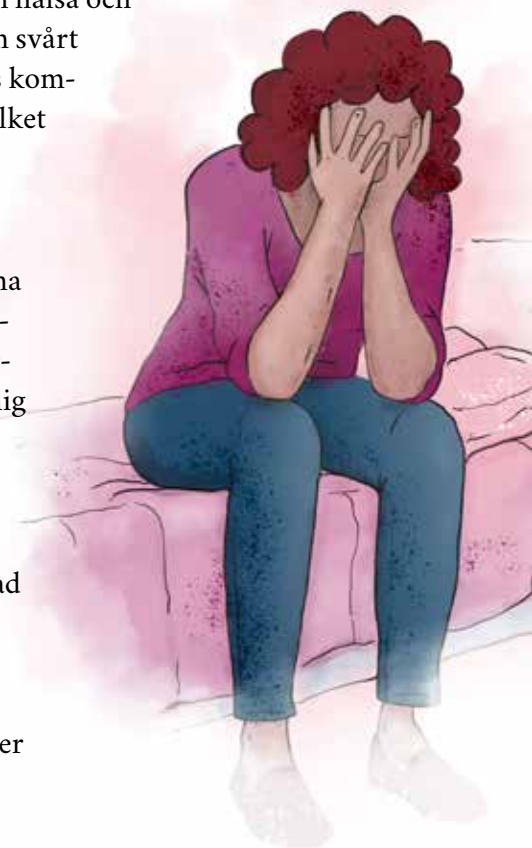
Sara hade varit sjukskriven i flera månader. Trots att hon nu var redo att börja trappa upp sin arbetstid igen, var vägen tillbaka allt annat än enkel. Hon hade flera kontakter inom både primärvården och specialistvården, men ingen samlad bild av vad hon faktiskt klarade av att göra i dagsläget. Läkarutlåtandet från vårdcentralen var vagt, med endast en allmän rekommendation om att öka arbetstiden gradvis, utan några specifika riktlinjer för vilka arbetsuppgifter som skulle passa.

För Sara var det en stressande situation. Hennes chef och HR-avdelningen ville förstå hennes behov och ställde frågor om hälsa och arbete, men Sara upplevde det som kontrollerande och svårt att hantera. Det fanns dessutom redan tidigare en viss kommunikationsproblematik mellan henne och chefen, vilket gjorde situationen ännu mer komplex.

Ett nytt grepp med företagshälsovården

Chefen och HR insåg att de behövde hjälp för att kunna stödja Sara på bästa sätt. De kontaktade företagshälsovården och fick där snabbt kontakt med en rehabkoordinator. Rehabkoordinatorn blev en neutral och kunnig länk mellan alla inblandade parter.

Första steget var att träffa Sara för en grundlig kartläggning. Tillsammans gick de igenom vilka vårdkontakter hon hade, hennes egen upplevelse av vad hon klarade av och vad som fortfarande kändes svårt. Rehabkoordinatorn pratade också med chefen och HR för att få en bild av arbetsplatsens möjligheter till anpassningar, organisationens behov och vilka resurser som fanns.



Planering och samarbete

Efter att ha samlat in all information arrangerade rehabkoordinatören ett gemensamt rehabiliteringsmöte. Vid mötet deltog Sara, chefen, HR och rehabkoordinatören. Tillsammans kom de fram till en tydlig plan för hur Sara skulle kunna återgå i arbete.

Planen inkluderade

- en gradvis upptrappning av arbetstiden.
- anpassade arbetsuppgifter som tog hänsyn till Saras aktuella förmågor.
- regelbundna uppföljningar för att se hur planen fungerade och om den behövde justeras.
- stöd under hela processen.

För att underlätta Saras återgång fick hon också enskilt stöd från rehabkoordinatören. Koordinatören hjälpte henne att navigera bland sina olika vårdkontakter och fungerade som ett bollplank när utmaningar uppstod på jobbet. När Sara upplevde motgångar eller kände sig osäker på sin utveckling, fanns rehabkoordinatören där för att lyssna och stötta.

Resultatet av samarbetet

Tack vare det strukturerade arbetet och det goda samarbetet mellan företagshälsovården, arbetsgivaren och Sara själv kunde återgången i arbete bli både hållbar och trygg. Sara kände sig lyssnad på och fick stöd att hantera både arbetsrelaterade och medicinska frågor. Arbetsgivaren å sin sida fick en bättre förståelse för Saras behov och kunde skapa en arbetsmiljö där hon hade möjlighet att successivt komma tillbaka i sin roll.

3. Kyrkogårdschefen Erik

Bakgrund

Erik är ny som kyrkogårdschef sedan sex månader. Före honom var tjänsten vakant i 8 månader. Erik har tidigare erfarenhet från en större förvaltning där han hade bra förutsättningar att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete utifrån församlingens policys och rutiner. I den nya tjänsten i en mindre församling har Erik fått ansvar för fler områden och det är dessutom lite mer otydligt exakt vilka hans arbetsuppgifter är. Erik bestämmer sig för att ta tag i riskerna på kyrkogården och kan se att det saknas riskbedömningar för flera riskområden. De akuta riskerna vid gravgrävning och stensäkring har man ändå hyggligt bra koll på.

Erik sätter sig med skyddsombudet och övriga arbetstagare och inventerar de allvarligaste riskerna.

Gruppen uppmärksammar behovet av att mer ingående undersöka, bedöma och åtgärda risker för ohälsa och olycksfall i arbetet med följande risker:

- Belastningsergonomiska risker: Tungt lyft och ensidiga arbetsställningar vid grävarbete och gravvårdshantering.
- Exponering för kvartsdamm: Vid arbete med stenmaterial och grusgångar.
- Användning av maskiner: Såsom gräsklippare, trimmers och andra motorredskap som kan innebära buller och vibrationsskador samt olycksfallsrisker.

För att säkerställa en systematisk arbetsmiljöhantering där Erik har bra överblick på hur allvarliga riskerna är vill han efter samtal med rådgivare på Skao anlita företagshälsovården för hjälp med riskbedömningarna.



*Så här tänker sig Erik och skyddsombudet
det fortsatta arbetet.*

1. Inventera behoven

Erik gör först tillsammans med skyddsombud och medarbetare en intern kartläggning av arbetsmiljön på kyrkogården. Här identifieras vilka arbetsmoment som kan innebära risker. Man dokumenterar konkreta problemområden, till exempel

- *observationer från medarbetare om tungt och monotont arbete.*
- *miljöfaktorer där kvartsdamm förekommer.*
- *maskiner som används regelbundet.*

Vidare:

- *Har relevanta regler och föreskrifter identifierats?*
- *Det finns olika uppfattning om konsekvenser och sannolikhet för att olika risker uppstår; vad kan vara en rimlig bedömning?*
- *Har relevanta risker identifierats, eller är vi hemmablinda?*
- *Behöver vi ta hänsyn till föreskrifterna om medicinska kontroller?*

Allt för att kunna formulera en tydlig och detaljerad beställning till företagshälsovården.

Finns det behov av medicinska kontroller enligt arbetsmiljöverkets föreskrifter, exempelvis vid risker med exponering för kvarts, vibrationer, handintensivt arbete eller annat?

2. Kontakta företagshälsovården

Erik ser till att följa det avtal församlingen har med företagshälsovården och tar kontakt via avtalad kanal (telefon, e-post eller portal).

Erik förbereder en skriftlig förfrågan som innehåller

- *beskrivning av arbetsplatsen (kyrkogårdens storlek, antal anställda, arbetsuppgifter och kända aktuella arbetsmiljörisker).*
- *förebyggande åtgärder som genomförts, inklusive eventuell utbildning.*
- *riskområden som ska undersökas (belastningsergonomi, buller, vibrationer och kvartsdamm samt visst stöd i inventeringen av riskerna vid maskinanvändning).*
- *önskade tjänster (riskbedömning, förslag på åtgärder och eventuell utbildning för personalen). Prioritering av olika insatser utifrån riskernas allvarlighet och praktiska förutsättningar.*
- *tidsramar för när undersökningen ska utföras.*

3. Genomför planeringsmöte

Ett möte hålls mellan Erik, skyddsombud och företagshälsovården för att

- *klargöra uppdragets omfattning.*
- *diskutera vilka metoder som ska användas (till exempel ergonomisk observation, mätning av buller och kvartsdamm, bedömning av vibrationsnivåer samt maskinrelaterade riskbedömningar).*
- *bestämma vem som ansvarar för uppföljning, avrapportering och dokumentation av resultat.*

4. Utför riskbedömning

Företagshälsovården genomför kartläggning, undersökning och riskbedömning på plats. Den inkluderar bland annat:

- *Belastningsergonomi: Observationsstudier med evidensbaserade metoder av arbetsställningar, belastningsnivåer och intervjuer med personal.*
- *Kvartsdamm: Mätning av dammnivåer och bedömning av skyddsåtgärder.*
- *Mätning av buller.*
- *Stöd i bedömning av vibrationsnivåer med hjälp av maskinernas manualer och vibrationskalkylator på Arbetsmiljöverkets hemsida.*
- *Maskinanvändning: Inspektion av maskiner, vibrationsmätningar och granskning av säkerhetsrutiner.*

5. Rapport och rekommendationer

Företagshälsovården presenterar en skriftlig rapport med:

- *riskbedömningens resultat.*
- *konkreta förslag på åtgärder, till exempel inköp av ergonomiska hjälpmedel, utbildning i maskinsäkerhet eller förbättring av skyddsutrustning för dammhantering.*
- *prioritering av åtgärder och tidsplan för genomförande.*

6. Genomför åtgärder och följ upp

Församlingen ansvarar för att vidta rekommenderade åtgärder och säkerställa att arbetsmiljön förbättras. Uppföljning sker bland annat genom

- *ordinarie inbokade arbetsmiljöronder*
- *ny kontakt med företagshälsovården för att utvärdera effekten av åtgärderna.*

Slutsats

Genom att följa dessa steg kan församlingen säkerställa en systematisk och effektiv process för att hantera risker på kyrkogården. Företagshälsovårdens expertis blir en viktig resurs i det systematiska arbetsmiljöarbetet och i arbetet med rehabilitering och arbetsanpassning då den egna kompetensen inte räcker till. Detta främjar en säkrare och mer hälsosam arbetsmiljö för medarbetarna.

NÄR DU VILL VETA MER

När Skao har arbetat fram denna vägledning har vi inspirerats av följande aktörer.

Prevent: Att köpa arbetsmiljötjänster



Sveriges företagshälsor: Guide upphandling av FHV-tjänster
(Privat sektor, finns även för offentlig sektor)



SKR: Råd vid upphandling av företagshälsovård



Ur Arbetsmiljölagen om företagshälsovård

3 kap. Allmänna skyldigheter

2 c § Arbetsgivaren skall svara för att den företagshälsovård som arbetsförhållandena kräver finns att tillgå.

Med företagshälsovård avses en oberoende expertresurs inom områdena arbetsmiljö och rehabilitering. Företagshälsovården skall särskilt arbeta för att förebygga och undanröja hälsorisker på arbetsplatser samt ha kompetens att identifiera och beskriva sambanden mellan arbetsmiljö, organisation, produktivitet och hälsa.

Ur Arbetsmiljöförordningen

8 a § En skyddskommitté bör sammanträda minst en gång var tredje månad.

Vid skyddskommitténs sammanträden bör även företrädare för företagshälsovården vara närvarande.

Ur Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete, AFS 2023:1

Anlita företagshälsovård eller motsvarande

15 §

Arbetsgivaren ska anlita företagshälsovård, eller motsvarande sakkunnig hjälp utifrån, om det inte finns tillräcklig kompetens inom den egna verksamheten för det systematiska arbetsmiljöarbetet, eller för arbetet med arbetsanpassning och rehabilitering.

När företagshälsovård, eller motsvarande sakkunnig hjälp anlitas, ska den vara av tillräcklig omfattning, ha tillräcklig kompetens och tillräckliga resurser för detta arbete.

Allmänna råd

Enligt 3 kap. 2 c § arbetsmiljölagen (1977:1160) avses med företagshälsovård en oberoende expertresurs inom områdena arbetsmiljö och rehabilitering. Det är viktigt att företagshälsovården har kompetens att identifiera och beskriva sambanden mellan arbetsmiljö, organisation, produktivitet och hälsa.

Det är viktigt att arbetsgivaren samverkar med företagshälsovården. Arbetsgivaren har dock alltid kvar sitt ansvar för arbetsmiljön.

Ge information till företagshälsovård eller motsvarande

16 §

Arbetsgivaren ska ge information till företagshälsovården, eller till den motsvarande sakkunniga hjälp som anlitas utifrån, om vilka faktorer som påverkar, eller misstänks påverka, arbetstagarnas hälsa och säkerhet.

Företagshälsovården, eller motsvarande sakkunnig hjälp utifrån, ska också ha tillgång till information om

- 1. aktuella arbetsmiljörisker,*
- 2. förebyggande åtgärder, och*
- 3. vilka åtgärder som har genomförts för att utse, utbilda och utrusta de arbetstagare som behövs för att genomföra första hjälpen, brandbekämpning och utrymning.*

Informationen ska gälla både verksamheten i stort och varje enskild arbetsplats eller varje enskilt arbete.

Vid upphandling av företagshälsovård (FHV) finns flera viktiga faktorer att beakta för att säkerställa att tjänsterna är effektiva, anpassade till organisationens behov och bidrar till en hållbar arbetsmiljö.

[illegible]

