



Hälsa och friskvård

Förmåner för Region Gotlands medarbetare

Fastställd av: Regionstyrelsen
Framtagen av: regionstyrelseförvaltningen
Datum: 2024-12-12
Gäller från: 2025-01-01
Ärendenr: RS 2024/2252

Hälsa och friskvård

Innehåll

1. Inledning	2
Syfte	2
2. Friskvårdsförmåner	2
Friskvårdsbidrag	2
Friskvårdstid	3
Individuell friskvårdstid	3
Friskvårdstid i andra former	3
3. Roller och ansvar	3
Chef	3
Medarbetare	4
4. Historik	4

1. Inledning

Region Gotland ska vara en hälsofrämjande organisation. Det hälsofrämjande arbetet ska integreras i såväl det systematiska arbetsmiljöarbetet som i verksamhetsutveckling och adderas till förebyggande och rehabiliterande åtgärder. Insatser ska riktas till såväl individer som arbetsplatser och hela organisationen.

Region Gotlands hälsofrämjande arbete ska stimulera till goda levnadsvanor på och utanför arbetsplatsen och därigenom främja medarbetarnas personliga hälsa samt öka förutsättningar för kvalitet och effektivitet i det dagliga arbetet.

Friskvård i regionen ska kännetecknas av ett samarbete mellan arbetsgivaren och medarbetaren. Friskvårdsinsatser ska vara riktade både till de medarbetare som har goda levnadsvanor i syfte att bibehålla hälsan och till de medarbetare som behöver stöd för en livsstilsförändring med möjlighet att introduceras i aktiviteter som främjar goda levnadsvanor.

Riktlinjen ska bidra till att påverka beteenden i riktning mot en långsiktig, hållbar och hälsofrämjande arbetsmiljö med fokus på återkommande rörelse och återhämtning.

Riktlinjen omfattar samtliga medarbetare i Region Gotland. Beroende på anställningstid kan medarbetare ha tillgång till delar av friskvårdsförmånerna. Läs mer om detta under *Friskvårdsförmåner*.

Syfte

Region Gotland ska uppmuntra och ge medarbetare möjligheter till ett regelbundet aktivt deltagande i hälsofrämjande aktiviteter genom exempelvis friskvårdsbidrag och friskvårdstid.

Syftet är att detta ska leda till ökat välbefinnande, skapa en trivsamt arbetsplats med god social gemenskap, ökad frisknärvaro samt förebygga och minska arbetsskador. Det handlar både om arbetsmiljön och om den personliga hälsan.

Att ge medarbetare möjlighet till deltagande i hälsofrämjande aktiviteter är också en viktig del av att vara en attraktiv arbetsgivare.

2. Friskvårdsförmåner

Friskvårdsbidrag

Som medarbetare ges du ekonomisk möjlighet att delta i hälsofrämjande aktiviteter genom 3000 kronor per år i friskvårdsbidrag som kan användas till olika aktiviteter i linje med Skatteverket ([Friskvård, motion och personalvårdsförmån | Skatteverket](#)).

Friskvårdsbidraget omfattar samtliga medarbetare i Region Gotland. Beloppet är beräknat per helt kalenderår, med start 1 januari. Deltidsanställda under hela året, föräldralediga och sjukskrivna har rätt till samma friskvårdsbidrag som heltidsanställda.

Medarbetare som är anställda under en kortare period av året har rätt till friskvårdsbidrag motsvarande antal månader som de är i tjänst under året (1/12 av fullt bidrag beräknat på antal anställda månader under året medarbetaren haft en anställning). Detta gäller

exempelvis tidsbegränsat anställda, timanställda eller medarbetare som påbörjar eller avslutar sin anställning under året samt de som är tjänstlediga del av året.

Kommentar [HM1]: Här har det förtydligats att detta gäller alla medarbetare i Region Gotland.

Friskvårdstid

Utöver friskvårdsbidrag vill Region Gotland även stimulera återkommande rörelse och återhämtning på arbetstid i form av friskvårdstid.

Friskvårdstiden kan användas när som helst under arbetstiden, när verksamheten så tillåter det. Uttag av friskvårdstid bygger på dialog mellan medarbetare och chef för att hitta tänkbara lösningar i verksamheten och i arbetsgruppen.

Där det inte är möjligt att nyttja tiden på individnivå bör verksamheten se över hur man på andra sätt kan bygga in möjligheter till ett deltagande i hälsofrämjande aktiviteter i en annan form. Att inte nyttja friskvårdstid ska vara ett undantag.

Individuell friskvårdstid

Där det finns möjlighet att nyttja friskvårdstiden individuellt erbjuds medarbetare 1 timme per vecka i friskvårdstid. Tiden kan tas ut vid ett och samma tillfälle alternativt delas upp i två eller fyra delar. Outnyttjad friskvårdstid kan inte sparas till nästkommande vecka.

I verksamheter där det behövs bör tiden schemaläggas. Det sker i samråd i arbetsgruppen och mellan chef och medarbetare i syfte att stimulera till friskvård. Utgångspunkten är att möjliggöra uttag av friskvårdstid, men medarbetaren behöver också vara beredd på att prioritera om ifall något händer i verksamheten som kräver att denne istället måste utföra ordinarie arbetsuppgifter.

Friskvårdstid i andra former

I verksamheter eller i arbetsgrupper där det inte är genomförbart att nyttja individuell friskvårdstid kan tiden istället användas för gemensamma aktiviteter inom arbetslaget. Detta kan exempelvis ske i samband med en planeringsdag, en arbetsplatsträff eller under andra dagar/tillfällen som passar verksamheten bättre.

Medarbetare kan även välja att nyttja sin friskvårdstid för att delta på kurser och i samtal kring levnadsvanor, till exempel tobaksavvänjning, viktminskning och alkohol- och drogrådgivning. Tiden kan också användas för att delta i regionala screeningprogram.

Friskvårdstiden kan också nyttjas vid andra vaccinationer utöver de som rekommenderas till medarbetare på enheten.

3. Roller och ansvar

Chef

Närmaste chef ansvarar för att känna till, kommunicera och tillämpa denna riktlinje. Chefen ska säkerställa att det finns ett tillåtande klimat för hälsa och friskvård samt förutsättningar för återkommande hälsofrämjande aktiviteter.

Kommentar [HM2]: Här har chefens ansvar förtydligats.

Hälsa och friskvård är en viktig del av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Chefen ska säkerställa att dessa frågor aktualiseras minst två gånger/år på arbetsplatsträffar. Hälsa och friskvård ska också lyftas vid samverkan och i medarbetarsamtal.

Genom att till exempel ha en person ansvarig för friskvård och hälsa på respektive arbetsplats kan frågan hållas vid liv och medarbetare kan i större utsträckning uppmuntras regelbundet till aktiviteter av varierande slag. Ett sådant ansvar görs med fördel mellan chef och skyddsombud på enheten.

Närmaste chef ska även uppmuntra och ge medarbetare möjlighet att inkluderas i hälsofrämjande aktiviteter i samband med rehabiliteringsprocessen.

Medarbetare

Medarbetaren ansvarar för att ta vara på sin egen hälsa utifrån sina förutsättningar. Medarbetaren har också ett ansvar att tillsammans med sina kollegor och närmaste chef föra en dialog kring hälsofrågor och engagera sig i hur arbetsgruppen tillsammans skapar en god arbetsmiljö med utrymme för hälsofrämjande aktiviteter.

4. Historik

Denna riktlinje ersätter friskvårdspolicyn från 2006-02-23 samt riktlinjen för friskvård/fysisk aktivitet på arbetstid.