



Hälsa och friskvård

Förmåner för Region Gotlands medarbetare

Fastställt av: X

Framtagen av regionstyrelseförvaltningen

Datum [Beslut/Publiceringsdatum]

Gäller från: 2025-01-01

Ärendenr RS 2024/2252

Version [1.0]

Hälsa och friskvård

Innehåll

1. Inledning	2
2. Friskvårdsförmåner	2
Friskvårdsbidrag	2
Friskvårdstid.....	3
3. Roller och ansvar	3
Chef/arbetsgivare.....	3
Medarbetare	4

1. Inledning

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

Regionens hälsofrämjande arbete ska stimulera till goda levnadsvanor på och utanför arbetsplatsen och därigenom främja medarbetarnas personliga hälsa samt öka förutsättningarna för kvalitet och effektivitet i det dagliga arbetet. Friskvård i regionen ska kännetecknas av ett samarbete mellan arbetsgivare och medarbetare. Friskvårdsinsatser ska vara riktade både till de medarbetare som har goda levnadsvanor för att bibehålla hälsan samt ge de som behöver stöd för en livsstilsförändring möjlighet att introduceras i aktiviteter som främjar goda levnadsvanor.

Riktlinjen ska bidra till att påverka beteenden i riktning mot en långsiktigt hållbar hälsofrämjande arbetsmiljö med fokus på återkommande rörelse och återhämtning. Riktlinjen beträffande friskvårdsförmåner (friskvårdsbidrag och friskvårdstid) omfattar alla månadsavlönade medarbetare. Beroende på anställningstid kan medarbetare ha tillgång till delar av förmånerna (se nedan).

Syfte

Region Gotland uppmuntrar och ger 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 och förebygga och minska arbetsskador. Det handlar både om arbetsmiljön och den personliga hälsan.

Att ge medarbetare möjlighet till deltagande i hälsofrämjande aktiviteter är också en viktig del av att vara en attraktiv arbetsgivare. I det följande ges råd och förtydliganden för tillämpning.

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 alla månadsavlönade medarbetare. Beloppet är beräknat per helår (per kalenderår med start 1 januari). Deltidsanställda under hela året, föräldralediga och sjukskrivna har rätt till samma friskvårdsbidrag som heltidsanställda. Medarbetare som är anställd under en kortare period av året (såsom tidsbegränsat anställda eller medarbetare som påbörjar sin anställning under året), eller som är tjänstledig del av året, har möjlighet till friskvårdsbidrag motsvarande antal månader som de är i tjänst under året (1/12 av fullt bidrag beräknat på antal anställda månader under året).

Friskvårdstid

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

Friskvårdstiden kan användas när verksamheten så tillåter och när som helst under arbetstiden. 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 timmen 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 friskvårdstimmen ska vara ett undantag.

Individuell friskvårdstid

Där det finns möjlighet att nyttja tiden 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 isåfall i samråd för att stimulera till friskvård. Utgångspunkten är att möjliggöra uttag av friskvårdstid men också att vara beredd på att prioritera om ifall något händer i verksamheten som kräver att vi 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 som exempelvis 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 som, av Regionen, rekommenderas till medarbetare på enheten.

3. Roller och ansvar

Chef/arbetsgivare

Som chef/ledare ansvarar du för att skapa ett tillåtande klimat för hälsa och friskvård i arbetsgruppen samt säkerställa att förutsättningar finns för återkommande hälsofrämjande aktiviteter.

Hälsa och friskvård är en viktig del av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Som chef säkerställer du 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 uppmuntras regelbundet till aktiviteter

av varierande slag. Ett sådant ansvar görs med fördel mellan chef och skyddsombud på enheten.

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

Medarbetare

Som medarbetare ansvarar du för att ta vara på din egen hälsa utifrån dina förutsättningar. Du som medarbetare har också ett ansvar att tillsammans med dina kollegor och chef föra en dialog kring hälsofrågor och engagera dig i hur gruppen tillsammans skapar en god arbetsmiljö med utrymme för hälsofrämjande aktiviteter.

Historik

Denna riktlinje ersätter friskvårdspolicyn från 2006-02-23.

UTKAST