

Från riskgrupp till friskgrupp

Som 35-årig vd för nystartade företagshälsovården Aqua Medicin är Isabelle Ankarfjärd Jäger ett exempel på att det är nya vindar som blåser i branschen.

- Att satsa pengar för att ta medarbetare från en riskgrupp till en friskgrupp blir på lång sikt väldigt mycket billigare än att ha sjukskriven personal, säger hon.

TEXT OCH FOTO: PIA HINTZE

Under ett antal år jobbade **Isabelle Ankarfjärd Jäger** som distriktssköterska, men insåg att hon var mer intresserad av att arbeta hälsoförebyggande.

– På vårdcentralen tar man hand om dem som är sjuka och så måste det vara, men jag kände mig inte nöjd med att jobba så. Däremot fanns det stora förutsättningar för att nå människor i riskzonen inom företagshälsovården, säger hon.

För två år sedan startade hon eget. Hon hade sonderat terrängen och tyckte sig se en stor likriktning i företagshälsovårdsbranschen.

”Hälsoprofiler är lätta att genomföra och kan säljas ganska dyrt, men utan ordentlig uppföljning blir de värdelösa.”

– Många verkade sälja lätta tjänster som man faktiskt inte vet ger någon riktig hälsovinst. Hälsoprofiler är till exempel en djungel. De är lätta att genomföra och kan säljas ganska dyrt, men utan ordentlig uppföljning blir de värdelösa. Jag får ibland känslan av att man från kundens sida inte är intresserad av att betala mer än för att utföra testerna, sedan lämnar man över ansvaret på medarbetaren, säger Isabelle Ankarfjärd Jäger, som har valt ett annat arbetssätt.

På kundens begäran

Inga undersökningar ingår automatiskt när man ansluter sig till Isabelle Ankarfjärd Jägers företag Aqua Medicin, men det kostar heller ingenting att bli kund. Nyhetsbrev och medicinsk rådgivning per telefon ingår, andra tjänster kostar. Hälsokontroller utförs också på kundens begäran, men hon anser att uppföljning då är självklart.

På ett företag visade resultatet att mer än hälften av medarbetarna var stressade, hade ångest och sov dåligt. Isabelle Ankarfjärd Jäger presenterade sammanställningen på ett personalmöte och gav feedback med förslag till åtgärder. Flera medarbetare deltog med positiva synpunkter men vd:n var inte intresserad utan tyckte att den som inte måtte bra kunde ta en promenad på lunchen vid behov.

– Då fick vi gå skilda vägar. Hon ville bara köpa in tjänsten, men inte ta några konsekvenser av resultatet. Så kan jag inte arbeta om jag ska kunna se mig själv i spegeln. Att satsa pengar för att ta medarbetare från en riskgrupp till en friskgrupp blir dessutom på

lång sikt väldigt mycket billigare än att ha sjukskriven personal, säger hon.

Flexibel inställning

En tjänst som Isabelle Ankarfjärd Jäger säger att Aqua Medicin är ensamma om är medicinska hälsokontroller på plats om företagen vill det. De har mobila EKG-apparater som läkaren kan avläsa direkt.

– Det blir kostnadseffektivt för företagen när personalen slipper åka till en mottagning, kanske fångar man också upp personal som annars skulle ha undvikit en undersökning. Jag utgår hela tiden ifrån kundens behov. Alla företag är olika. Min organisation är liten och smidig, jag ägnar mycket tid åt att träffa gruppcheferna hos kunderna och har blivit ett bollplank för deras tankar. Ju mer vi träffas desto mer vågar de prata om saker som inte är helt perfekta, säger hon.

Ett exempel på hur förtroende och korta beslutsvägar fungerat extra väl är företaget där en mycket ung medarbetare hamnade i en tuff situation när han gick från att vara en i arbetslaget till att bli chef över sina gamla kompisar, utan att ha vare sig intern eller extern utbildning för de nya uppgifterna. Snart mådde han mycket dåligt.

– Personalchefen insåg vad som höll på att hända och ringde mig. Jag fixade remisser, det togs blodprover, en läkare undersökte honom för att bedöma om han höll på att få en hjärtinfarkt, vilket kan hända även unga människor, men efter ett långt samtal kom de fram till att det var stressrelaterat, berättar hon.

Isabelle Ankarfjärd Jäger ringde chefen, tillsammans bestämde de att mannen skulle gå till företagshälsovårdens psykoterapeut samtidigt som problematiken inom företags organisation togs upp. Dagen efter startade det första av fem motiverande samtal. Personalchefen gjorde en rockad, mannen fick fortsätta vara chef men inte över sina forna arbetskamrater. Han fick också gå en utbildning.

– Nu lyser han! Företaget sparade mycket pengar på att göra en tidig insats i stället för att få en långtidssjukskriven 22-åring. Den typen av företag är det så roligt att arbeta med, det stärker mig som person, säger hon. ■

