

2018 EMEA HEALTH SURVEY



Vilka är de **framväxande trenderna** inom **hälso- och friskvård** och vad är **utmaningarna** inom **EMEA 2018**?

Ladda ner rapporten för att ta del av vad över **900 arbetsgivare** har att säga.



2018-04-23 08:53 CEST

Ohälsosamt gap mellan arbetsgivarnas mål för en bra medarbetarhälsa och strategier för att nå dit

Hälsa och välbefinnande för de anställda står högt på agendan för många arbetsgivare just nu. Och det ökande intresset för frågor om fysiskt, psykologiskt, socialt och ekonomiskt välbefinnande är inte förvånande då många arbetsgivare försöker bygga och utveckla en fungerande hälsostrategi i en alltmer utmanande miljö.

[Aon 2018 EMEA Health Survey](#), som omfattar mer än 900 arbetsgivare i EMEA, och inkluderar 2,7 miljoner anställda i 25 branscher, syftar till att

identifiera de viktigaste hälsofrågor som arbetsgivare står inför. Över hela EMEA-regionen är utmaningen att attrahera och behållande talanger den högst rankade HR-frågan för undersökta respondenter 2018. Den har nu gått om frågan om ökad produktivitet och de anställdas prestationer, som har sjunkit till plats nummer tre sedan förra undersökningen som genomfördes 2016. Förbättrat engagemang och moral är den fråga som står näst högst i undersökningen.

Majoriteten av de responderande arbetsgivarna förstår vikten av att ha ett väldefinierat, välkommunicerat hälso- och friskvårdsprogram och att det finns en korrelation mellan arbetstagarnas hälsa och deras resultat.

- 95 % säger att de har en roll att spela för att på ett positivt sätt påverka till en bra medarbetarhälsa.
- Nästan 70 % av de svarande har antingen en särskild budget, eller planerar att ha en inom de närmaste två åren, för att finansiera hälsoinitiativ.
- De flesta arbetsgivare verkar ha en bra uppfattning om vilka områden inom hälso- och friskvård som de behöver fokusera på, till exempel livsstilsrisker och ekonomisk, fysisk och/eller känslomässigt välmående. 65 % säger att stress och psykiska problem är deras främsta problem.

Men trots insikten om korrelationen mellan hälsa och medarbetarprestation verkar många organisationer inte implementerat strategier som bäst möjliggör ett positivt resultat och existensen av hälso- och friskvårdsprogram av varierande slag är lägre än för två år sedan.

- Endast 40 % av arbetsgivarna säger att de har en definierad hälsostrategi på plats, samma som 2016, och ännu färre (36 %) har en tydlig bild av konsekvenserna (inklusive kostnaderna) för hälsoproblemen i deras organisation.
- De största hindren för att genomföra och upprätthålla framgångsrika friskvårdsprogram är bland annat att det inte finns någon budget eller att det finns en budget som inte anses tillräcklig. Att man har begränsade resurser eller inte kan mäta effektiviteten av införda initiativ.
- Endast 22 % av arbetsgivarna använder data för att ge stöd till sin hälso- och friskvårdstrategi, och bara 12 % följer upp och mäter effekten av sina hälsoprogram.
-

Mindre än 40 % av arbetsgivarna värderar sin kommunikation kring hälsa och friskvård till de anställda som bra.

"Den här undersökningen visar att attraherande och behållande av talanger är den största HR-frågan för tillfället och det är positivt att så många arbetsgivare säger att de känner igen sambandet mellan bra medarbetarhälsa, prestation och engagemang. Däremot tyder uppgifterna också på att i verkligheten behöver arbetsgivare utmana sig själva huruvida de gör tillräckligt för att skydda hälsan och välmåendet hos sina anställda. Det är dags att ta klivet från positiva intentioner till att faktiskt mäta gjorda investeringar och ändra kommunikationsstrategier för att bättre stödja medarbetarna" kommenterar [Andrew Cunningham](#), Commercial Leader, Aon Health & Benefits, EMEA.

"När vi tittar närmare på den nordiska regionen, visar vi på mycket större proaktivitet än EMEA som helhet. Nordiska arbetsgivare är mer benägna att erbjuda alla typer av hälsoprogram. Mer än dubbelt så många nordiska respondenter tillhandahåller olika former av friskvårdsprogram till sina anställda och nästan dubbelt så många erbjuder olika typer av sociala initiativ, vilket är positivt. Men undersökningen visar också att färre än 1 av 10 mäter resultaten av sina insatser – något som skulle kunna hjälpa till med de resursutmaningar de nordiska arbetsgivarna svarat att de har" kommenterar [Johan Keding](#), Head of Health & Benefits, Aon Sweden.

"Även om fler organisationer nu har en definierad hälsobudget tycks detta inte vara tillräckligt för många arbetsgivare för att de ska nå ett önskat resultat. Det är viktigt att arbetsgivarna funderar på hur de bäst kan utnyttja denna kostnad, vilken roll andra intressenter i processen kan spela för att stödja finansieringsinitiativen och, i förekommande fall, hur de bäst kan dra nytta av sådant som de redan betalar för. Såsom exempelvis försäkringsgivares extra tjänster" säger Matthew Lawrence, Chief Broking Officer, Aon Health & Benefits, EMEA.

[Här kan du läsa mer om resultatet och ladda ner rapporten i sin helhet.](#)

Om Aon Sweden

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/ 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](#)