

Bilaga Kravspecifikation Tjänster

Länshälsan Uppsala

5.2.1.1 Hälsotest (individ och grupp)

Syfte:

Individ: Skapa medvetenhet hos individen om sambandet mellan livsstil, hälsoupplevelser och hälsodata samt ge insikt om den egna möjligheten att påverka hälsan och arbetsförmågan.

Grupp: Skapa en bas för strategiskt hälso- och friskvårdsarbete

Målgrupp: Individ och grupp

Kundnytta: Främja god hälsa

Förutsättningar: Avropsberättigad avgör i samråd med Anbudsgivaren om tjänsten ska utföras på företagshälsovården och/eller i avropsberättigads lokaler.

Tillvägagångssätt/metod

Länshälsan använder för hälsotest ett koncept som är utarbetat av Health Profil Institute. När en individ eller grupp är aktuell för hälsotest kommer man med uppdragsgivaren överens om hur inbjudan/information skall ges till berörd/a person/er. Den anställde erhåller inför tidsbokat besök hos företagssköterskan/hälsopedagogen ett frågeformulär om bl.a. kost, alkohol, droger, spel, tobak, motion, stress, sömn och upplevelse av egen hälsa. Han/hon får också en informationsfolder om Hälsoprofiler.

Den anställde kommer sedan individuellt till företagssköterska/hälsopedagog på ett tidsbokat besök för att mäta blodtryck, puls, BMI och midjemått, skelettmätning samt göra ett konditionstest. Det ifyllda frågeformuläret matas in och individen får återkoppling via ett hälsobesked på de egna resultaten. Företagssköterskan/hälsopedagogen har ett motiverande hälsosamtal och fångar upp viktiga hälsofrämjande faktorer för individen. Företagssköterskan/hälsopedagogen och den anställde har i hälsosamtalet en dialog om möjliga livsstilsförändringar som påverkar hälsa och arbetsförmåga positivt och man skriver ner det man kommer fram till i en handlingsplan. Kost och aktivitetsrådgivning ingår i hälsosamtalet. Vid behov kostnadsfri remittering till t ex husläkare.

Utifrån gruppens resultat görs en resultatsammanställning på gruppnivå som återkopplas och som ligger till grund för förslag till handlingsplan för hälsofrämjande åtgärder för gruppen.

De anställda bokas för ett uppföljningsbesök inom 3 månader. Då går man tillbaka till den individuella handlingsplan man gjorde vid tidigare tillfälle, följer upp den och har dialog utifrån uppnådda insikter/förändringar och tankar inför framtiden.

Uppföljning sker även av handlingsplanen för gruppen inom tre månader. Uppföljning genomförs på det sätt man överenskommit med avropsberättigad.

Kompetens: Tjänsten utförs av företagssköterska och/eller hälsopedagog som är utbildad hälsoprofilbedömare.

5.2.1.2. Rådgivning livsstil (individ)

Syfte:

Motivera individen att förändra livsstil.

Målgrupp: Individ

Kundnytta: Främja god hälsa.

Förutsättningar:

Avropsberättigad avgör i samråd med Anbudsgivaren om tjänsten ska utföras på företagshälsovården och/eller i avropsberättigads lokaler.

Tillvägagångssätt/metod:

Vid livsstilsförändringar krävs motivation. En samtalsmetodik som stärker denna är därför avgörande. Motiverande samtal och coaching är användbara metoder. Det är viktigt att möta individen där denne befinner sig och att ansvaret för livsstilsförändringar är individens eget.

Kontakten inleds med ett förutsättningslöst samtal om livsstil, ev. efter att individen fyllt i frågeformulär. Områden som utforskas i individuella samtal är sådant som kost- och motionsvanor, alkohol, droger, spel, tobak, stress och sömn. Hälsa ses som en resurs i vardagen som baseras på fysiska, psykiska, emotionella, kognitiva och sociala delar.

Utifrån samtal med individen utforskas motivation till förändring varefter en handlingsplan utformas med individuella mål och aktiviteter för god livsstil. Eftersom livsstilsförändringar är en process är det en fördel om man kan ha flera individuella samtal i detta förändringsarbete.

Med utgångspunkt från personens egna uppsatta övergripande mål arbetar man med att formulera realistiska delmål, utforska hinder, resurser, drivkrafter, styrkor mm. Individen stärks till ökad kontroll över sin egen hälsa – empowerment.

De individuella samtalen syftar till att frigöra människors potential genom att koppla samman individen med hans/hennes inneboende kunskap, värderingar, motivation och mål, och knyta dessa till handling. Coaching liksom motiverande samtal är strukturerade lösningsfokuserade och målinriktade metoder som är mycket användbara i arbetslivet som hälsofrämjande insats. Utvärdering och ev revidering av handlingsplanen sker vid varje samtal.

Rådgivning om livsstil kan också ges som enstaka samtal för att sätta igång en process hos individen. Vid behov kostnadsfri remittering till t ex husläkare.

Kompetens:

Tjänsten utförs av hälsopedagog och/eller företagssköterska

5.2.1.3 Hälsöfrämjande rådgivning (organisation)

Syfte: Stöd i det strategiska hälsoarbetet.

Målgrupp: Organisation

Kundnytta: Främja god hälsa.

Förutsättningar:

Avropsberättigad avgör i samråd med Anbudsgivaren om tjänsten ska utföras på företagshälsovården och/eller i avropsberättigads lokaler.

Tillvägagångssätt/metod:

Stöd i det strategiska hälsoarbetet riktas i första hand till chef och ledning vilka bedriver det strategiska hälsoarbetet i samråd med våra konsulter utifrån de mål man satt upp för arbetsplatsens strategiska hälsoarbete på kort och på lång sikt. Länshälsans konsulter arbetar konsultativt för att skapa förutsättningar för hälsofrämjande insatser på arbetsplatsen.

Vid behov görs initialt en nulägesanalys och beskrivning utifrån faktanivå och upplevd nivå. Fakta man då kan ta in är t.ex. befintlig statistik över sådant som sjukfrånvaro, övertid, personalomsättning mm, medarbetarundersökningar, verksamhetsplaner, hälsoundersökningar, genomförda hälsoinsatser, lönsamhetsutveckling mm. Detta kan i nulägesanalysen kompletteras med intervjuer av chefer, fackliga företrädare m.fl viktiga personer. Analysen sammanställs och utgör underlag för strategiska hälsofrämjande insatser.

Tillsammans med avropsberättigad formuleras mål. Nulägesanalysen utgör grunden för målformuleringar på kort och på lång sikt liksom mål på olika organisatoriska nivåer. I målformuleringarna ingår även att precisera vilka insatser som behöver genomföras för att uppnå målen och hur resultatet av insatserna ska mätas.

Aktiviteter utformas sedan utifrån målformuleringar. Olika insatser kan bli aktuella på olika nivåer i organisationen. Medlet att nå målen är i stor utsträckning kommunikation, varför utbildning/handledning i kommunikativa verktyg till dem som leder det strategiska hälsoarbetet är en viktig insats. Man behöver också få en organisatorisk förståelse för struktur och hur det organisatoriska systemets olika delar samverkar i förändringsprocessen. Hälsopedagogen kan genomföra insatser på individ och gruppnivå med utbildning/seminarier, gruppaktiviteter och andra hälsofrämjande gruppinsatser medan organisationskonsulten arbetar mer på ledningsnivå.

Åtterrapporering och uppföljning sker kontinuerligt under processen enligt uppgjord plan och i överenskommelse med avropsberättigad.

Kompetens:

Tjänsten utförs av hälsopedagog och/eller organisationskonsult

5.2.2.1 Förebyggande besök (individ)

Syfte: Ge individen möjlighet att besöka företagshälsovården för utredning av arbetsrelaterade besvär.

Målgrupp: Individ

Kundnytta

Förebygga ohälsa genom att ge möjlighet till medicinsk kontakt för att undvika sjukskrivning

Förutsättningar:

Avropsberättigad avgör i samråd med Anbudsgivaren om tjänsten ska utföras på företagshälsovårdens mottagning och/eller i avropsberättigads lokaler.

Tillvägagångssätt/metod

När en anställd blir aktuell för individuellt besök på företagshälsovården för arbetsrelaterade besvär genom att själv ta kontakt alt genom att chef och/eller personalavdelning kontaktar oss är det viktigt att individen får en snabb kontakt med aktuell kompetens. Ramar för besök regleras enligt gällande avtal. Företagssköterska är oftast den som tar emot och bedömer beställning. Tid för individuellt besök bokas hos aktuell kompetens i den lokal som överenskommits mellan avropsberättigad och Länshälsan Uppsala AB.

Den kompetens som träffar individen vid individuella besök gör, utifrån sin profession, kartläggning och bedömning av de arbetsrelaterade besvären och individens allmänna situation. Denna sammantagna bild sätts i förhållande till aktuell arbetsituation. Eventuell förekomst av riskbruk/missbruk av alkohol, droger, läkemedel eller spel efterfrågas. Utifrån denna kartläggning o bedömning föreslås adekvata åtgärder för att förbättra hälsa och förebygga sjukskrivning. Bedömning och åtgärder sker enligt vetenskap och beprövad erfarenhet.

Vid behov sker kostnadsfri remittering till t ex husläkare.

Återrapportering sker enligt överenskommelse med inblandade parter.

Kompetens: Tjänsten ska utföras av adekvat kompetens, tex. företagsläkare, företagssköterska, beteendevetare, leg. psykolog, psykiater, leg. fysioterapeut, ergonom eller hälsopedagog.

5.2.2.2 Förebyggande samtalsstöd (individ)

Syfte:

Ge stöd till individen i svåra situationer som påverkar arbetsförmågan.

Målgrupp: Individ

Kundnytta: Förebygga ohälsa och minska risken för sjukfrånvaro.

Förutsättningar:

Avropsberättigad avgör i samråd med Anbudsgivaren om tjänsten ska utföras på företagshälsans mottagning och/eller i avropsberättigads lokaler.

Tillvägagångssätt/metod

Vid förebyggande samtalsstöd till individ börjar kontakten alltid med definition av behov/problembild, d.v.s. kartläggning och bedömning av problemets/risksituationens art och omfattning. Problembilden/risksituationen kartläggs och definieras. Utifrån de definierade behoven/problembilden ges förslag till behandling och åtgärder. Behandlingsplanen kommuniceras och godkänns av avropsberättigad och individen.

Stöd ges i form av samtal. Samtalsstöd med inriktning på kognitiv beteendeterapi kan vid behov erbjudas av ett flertal behandlare.

Avstämning och uppföljning sker enligt överenskommelse med avropsberättigad. Kostnadsfri remittering till annan vårdgivare görs vid behov.

Alla insatser utformas utifrån individens behov. De olika behandlingsmetoder som används är:

- Kognitiv beteendeterapi
- Lösningssinriktad samtalsbehandling
- Systemiskt förändringsarbete
- Motiverande samtal
- Bearbetande samtal
- Kunskapsförmedling beträffande stress, salutogena faktorer mm.

Kompetens: Tjänsten utförs av beteendevetare, leg. psykolog eller annan adekvat kompetens. Enligt överenskommelse med avropsberättigad kan tjänsten utföras av företagssköterska.

5.2.2.3 Chefsstöd (individ och grupp)

Syfte: Ge stöd och handledning till chefer i deras arbetsmiljö- och hälsoarbete.

Målgrupp: Individ och grupp.

Kundnytta:

Förebygga ohälsa och skapa hälsosamma arbetsplatser.

Förutsättningar:

Avropsberättigad avgör i samråd med anbudsgivaren om tjänsten ska utföras på företagshälsovårdens mottagning och/eller i avropsberättigads lokaler.

Arbetsgången

Varje potentiellt uppdrag inleds med ett uppdragsmöte mellan uppdragsgivaren och aktuell konsult, då man tillsammans ringar in vilket behov av vidare stöd chefen/cheferna har. Länshälsan bistår med definition av problembild utifrån analys av situationen och behoven och föreslår utifrån detta lämpliga åtgärder. Vi gör tillsammans med uppdragsgivaren upp en strategi för vårt vidare samarbete och överenskommer om mål för insatsen. Om så önskas gör en skriftlig dokumentation av detta. Vid uppdragsmötet får konsulten också möjlighet att ta reda på mer om verksamhetens policys, kultur, mål och struktur inför det fortsatta samarbetet.

Avstämning och uppföljning sker alltid enligt överenskommelse med uppdragsgivare/avropsberättigad, med en utvärdering gentemot de initialt uppsatta målen för uppdraget.

Tillvägagångssätt/metod:

Länshälsan har lång erfarenhet och gedigen kompetens inom arbetsmiljöområdet och arbetet med att skapa hälsofrämjande arbetsplatser, både vad gäller den psykosociala och den fysiska arbetsmiljön. Det kan handla om såväl det förebyggande arbetet samt mer reaktiva tjänster såsom rehabilitering och arbetsanpassning. Vi är också vana att coacha chefer med fokus på ledarskapets utveckling, som är en viktig del av arbetsmiljön. Utifrån de specifika behov, förutsättningar och krav som finns hos kunden erbjuder vi strategisk rådgivning och konsultativt stöd inom hälsa och god arbetsmiljö. Vi ger chefer verktyg och kunskap att såväl identifiera som hantera ohälsa såsom kris, konflikt, hot och våld och missbruksproblematik. Vi stöttar också cheferna att uppmärksamma och främja friskfaktorer på arbetsplatsen för att motverka uppkomst av ohälsa.

Syftet med dessa tjänster är att chefer ska få stöd i, och blir medvetna om vad som gynnar hälsa och en god arbetsmiljö samt säkerställa ett fungerande och effektivt arbete med hälso- och arbetsmiljöfrågorna.

Konsultativt arbetssätt som stöd för chefen/cheferna i det förebyggande arbetsmiljö- och hälsoarbetet samt arbetsanpassning och rehabilitering

Vi tillämpar ett i första hand ett konsultativt arbetssätt, vilket innebär att vi bistår med rådgivning och stöd till den/de chefer som har arbetsmiljöansvar så att han/hon på bästa sätt

kan utöva detta ansvar med trygghet och kompetens. Vi är noga med att både delge vårt kunnande inom området och att coacha chefen att komma fram till ett fruktbart och verkningsfullt arbetsmiljö- hälso- och rehabiliteringsarbete utan att ta över hans/hennes roll. Vårt mål är att hjälpa cheferna att utöva sitt ledarskap i detta arbete för att på sikt förbättra arbetsmiljön och arbetshälsan hos de anställda, och därigenom stärka så väl sitt ledarskap som arbetsplatsens välmående.

Vi betonar vikten av att se arbetsmiljö- hälso-, och rehabiliteringsarbetet som en kontinuerlig och systematisk process, snarare än som enstaka och isolerade punktinsatser. Vi kan ge chefen råd och stöd i hur verksamheten kan utveckla ett förhållningssätt som innebär att man i den dagliga verksamheten uppmärksammar faktorer som kan påverka de anställdas hälsa och säkerhet, och att bygga upp rutiner som syftar till att fånga upp och åtgärda upplevda problem. Detta för att förebygga att ohälsa eller olycksfall uppstår samt för att stärka det promotiva arbetet med att bättra på hälsofrämjande faktorer i arbetsmiljön.

Chefen är i egenskap av arbetsgivarföreträdare skyldig att känna till arbetsmiljölagen och dess tillämpningar, och våra konsulter kan vara behjälpliga med att vara en opartisk diskussionspartner i hur tillämpningen bäst sker på den aktuella arbetsplatsen. Vi är vana vid ett coachande och lösningsfokuserat förhållningssätt, vilket syftar till att hjälpa chefen att se inte bara problemen i arbetsmiljön utan även möjligheterna, samt att själv gå kompetensmässigt stärkt ur ett samarbete med oss.

Kompetens:

Tjänsten utförs av leg. psykolog, beteendevetare, organisationskonsult, arbetsmiljöingenjör eller annan adekvat kompetens.

5.2.3.1 Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM)

Syfte:

Undersöka, genomföra och följa upp verksamheten så att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås enligt Arbetsmiljölagen (1977:1160) och Arbetsmiljöverkets författningssamlingar såsom Systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS) 2001:1 och Organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA 2015:4).

Målgrupp: Organisation

Kundnytta: Förebygga ohälsa på arbetsplatsen.

Förutsättningar:

Det systematiska arbetsmiljöarbetet ska följa arbetsmiljölagen (1977:1160) och de föreskrifter som gäller och har betydelse för verksamheten.

Avropsberättigad avgör i samråd med Anbudsgivaren om tjänsten ska utföras på företagshälsans mottagning och/eller i avropsberättigads lokaler.

Tjänstens innehåll

Rådgivning och stöd inom det systematiska arbetsmiljöarbetet, t.ex. med arbetsmiljöpolicy, rutiner, handlingsplaner och aktiviteter.

Det kontinuerliga och systematiska arbetsmiljöarbetet som vi förespråkar och har stor erfarenhet av är en cyklisk process som innefattar stegen undersökning- riskbedömning- åtgärder-uppföljning, och vi kan ge råd och stöd till arbetsgivaren både i uppbyggandet av detta arbetssätt i den egna verksamheten, eller i de enskilda steg där chefen är i behov av stöd och rådgivning. Råd kan ges om hur arbetsgivaren får arbetsmiljöarbetet att fungera både under löpande drift och inför förändringar av t.ex. organisation, arbets- och produktionsmetod, arbetslokal m.m. Detta för att förebygga ohälsa/olycksfall och främja en tillfredsställande arbetsmiljö fysiskt och psykosocialt. Därigenom kan också ekonomiska fördelar av en god arbetsmiljö uppnås.

Metoder som kan användas är t.ex. genomgång (revision) av befintlig SAM för att hitta utvecklingsmöjligheter. Utbildningar kan ges om t.ex. delegering, utveckling av SAM, arbetsmiljö ur ekonomiskt perspektiv, hur förändringar blir förbättringar (omorganisationer, ny- och ombyggnation) m.m. Processhjälp kan ges för utformning av hela eller delar av SAM. SAM:s överblickbarhet och användbarhet kan genomarbetas. I detta ingår rådgivning och stöd att ta fram arbetsmiljöpolicy, rutiner, handlingsplaner och aktiviteter.

Undersökning av organisatorisk och social arbetsmiljö vid behov

Undersökning av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön på grupp/organisationsnivå kan göras genom olika former av kartläggningsmetoder för att hjälpa arbetsgivaren att ringa in nuläget och identifiera lämpliga åtgärder i arbetsmiljö- och hälsoarbetet. Sedan uppdraget formulerats och vi är överens med avropsberättigad om innehåll och tillvägagångssätt så identifierar och utreder vi genom olika metoder risker för ohälsa i gruppen/organisationen. I detta kartläggningsarbete kan t.ex. intervjuer bli aktuella liksom användningen av formulär vilka i så fall tydligt ska godkännas av avropsberättigad. Utifrån vår analys lämnas förslag till åtgärder för att förhindra ohälsa och förbättra arbetsmiljön. Vi överlämnar till avropsberättigad vår rapport med åtgärdsförslag.

Avropsberättigad chef/specialistansvarig får sedan det stöd man behöver och önskar vid genomförandet av åtgärder. Vi kan exempelvis vara med vid olika möten/aktiviteter med personalen tillsammans med avropsberättigad chef/specialistansvarig, göra lämpliga utbildningsinsatser eller ha uppföljande coachande möten med avropsberättigad chef/specialistansvarig under genomförandefasen.

Viktigt i samarbetet med avropsberättigade chefer/specialistansvariga är att ge dem verktyg att framöver fånga upp och analysera tidiga signaler på ohälsa. Arbetet vid denna tjänst ger ökade insikter och hjälp till självhjälp. Det kan exempelvis handla om kunskaper kring arbetsbelastning, arbetstider och kränkningar på arbetsplatsen men också medvetenhet om stressbeteende, hur god kommunikation främjas, ökad insikt om strukturfrågor, arbetsorganisation mm.

Undersökning av fysisk arbetsmiljö vid behov

Undersökning av den fysiska arbetsmiljön görs i första hand av arbetsmiljöingenjör och ergonom. Det kan t ex handla om inomhusklimat (ventilation, fukt, temperatur, förekomst av mikroorganismer som mögel, kemiska emissioner från byggnadsmaterial, damm mm), buller eller belysning, varvid kvalitetssäkrade instrument och vedertagna mätmetoder används.

Exponeringsbedömning avseende t ex kemikalier, metaller, fibrosframkallande damm, vibrationer, handintensivt arbete eller arbete med stor fysisk ansträngning kan göras och i samband härmed även bistå arbetsgivaren i riskbedömningen.

Arbetsmiljöingenjören ger, utifrån genomförda undersökningar och bedömningar, förslag på åtgärder och förbättringar.

Individuella arbetstagares eventuella besvär kan också bedömas på plats i relation till den fysiska arbetsmiljön, vilket vanligen genomförs av ergonom, som då även är behjälplig med åtgärdsförslag.

Risikanalyser av arbetsmiljön:

Hjälp med riskanalyser, riskbedömningar och riskhantering kan göras både på befintlig miljö och när nya arbets- och produktionsmetoder blir aktuella.

Metoder som kan användas är t.ex. arbets säkerhetsanalys, hälsoundersökning, intervju- och enkätundersökningar av chefer och/eller medarbetare, arbetsmiljöronder av den fysiska, organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Vid omorganisationer kan vi bistå ledning och personal under processens gång för att minimera produktivitetsbortfall och främja personalens hälsa.

Skriftlig rapport med åtgärdsförslag.

Undersökningar dokumenteras. Åtgärdsförslag ges, ibland ges flera förslag som kan vara ordnade i prioritering. Innehållet i rapporterna uppfyller arbetsmiljöverkets minimikrav. Viktiga delar markeras extra. Vid mer omfattande rapporter görs en inledande sammanfattning.

Uppföljning enligt överenskommelse med avropsberättigad

Med fördel följs åtgärder upp för att säkerställa resultatet. Uppföljning sker alltid enligt överenskommelse med avropsberättigad.

Kompetens: Tjänsten ska utföras av adekvat kompetens

5.2.4.1 Ergonomisk genomgång av arbetsplats (individ)

Syfte: Förebygga risk för fysisk och psykisk ohälsa, olycksfall och arbetsskador genom att bidra till en väl fungerande arbetsplats utifrån individens behov och förutsättningar.

Målgrupp: Individ

Kundnytta: Minskad risk för ohälsa, olycksfall och arbetsskador.

Förutsättningar: Tjänsten ska huvudsakligen utföras i avropsberättigads lokaler

Tjänstens innehåll:

- Besök av ergonom på arbetsplatsen

Personen utför reellt arbete och visar delar av de olika arbetsmomenten för att bedömningen ska bli så relevant som möjligt.

- Undersökning och individuell bedömning av arbetsteknik, arbetsställningar, arbetsutrustning, belysning, arbete vid bildskärm, arbetsanpassade hjälpmedel samt arbetsorganisation.

Bedömningar sker avseende arbetsställningar/arbetsrörelser och hur de påverkas av aktuell grundutrustning. I första hand bedöms möjlighet till optimal arbetsställning och arbetsteknik utifrån aktuell individ och befintlig arbetsplatsutformning/möbler och befintlig utrustning. Möjliga anpassningar och åtgärder sker på plats. Om befintliga möbler/utrustning ej kan tillgodose kravet på bra belastningsergonomiska förutsättningar föreslås komplettering/byte av utrustning/hjälpmiddel. Förslag på annan utrustning lämnas vid behov.

- Stöd och råd till individ med förslag på åtgärder

Praktisk instruktion av lämpliga arbetsställningar/arbetsrörelser och hur arbetet är organiserat för att få variation och pauser.

- Skriftlig återrapport med rekommendation om åtgärder till den anställdes chef och/eller vid behov även kopia till individen
- Uppföljning efter överenskommelse med avropsberättigad. Uppföljning kan ske på arbetsplatsen, återbesök på Länshälsan eller kontakt via mail eller telefon.

Kompetens: Ergonom

5.2.4.2 Ergonomisk genomgång av arbetsplatser (grupp)

Syfte:

Förebygga risk för fysisk och psykisk ohälsa, olycksfall och arbetsskador och att bidra till en väl fungerande arbetsplats utifrån gruppens behov och förutsättningar.

Målgrupp: Grupp

Kundnytta: Minskad risk för ohälsa, olycksfall och arbetsskador.

Förutsättningar:

Tjänsten utförs huvudsakligen i avropsberättigads lokaler.

Tjänstens innehåll

- Besök av ergonom på arbetsplatsen
- Planering och mål för uppdraget utarbetas tillsammans med uppdragsgivaren. Stöd ges vid behov med att ta fram uppdragsbeskrivning.
- Utbildning och information i ergonomi ges till gruppen utifrån förutsättningarna på deras arbetsplats/arbetsplatser. Praktisk instruktion av lämpliga arbetsställningar/arbetsrörelser blandat med teori.
Vi genomför belastningsergonomisk undersökning och bedömning avseende arbetsteknik, arbetsställningar, utrustning, arbetsanpassade hjälpmedel, belysning, arbete vid bildskärm samt arbetsorganisation. Möjliga Anpassningar och åtgärder sker på plats.
- Riskbedömning av belastningsergonomin baserad på arbetsmiljöns utformning (riskbedömning enl. t.ex. Arbetsmiljöverkets checklista).
- Skriftlig återrapport till uppdragsgivaren med rekommendation om åtgärder.
- Vid behov stöd vid genomförande av åtgärder och genomförande av eventuella inköp.
- Ev. uppföljning och fortsatt rådgivning efter överenskommelse med avropsberättigad

Kompetens: Ergonom

5.2.4.3 Ergonomisk genomgång (organisation)

Syfte:

Kartlägga risker baserade på fysiska och ergonomiska brister i arbetsmiljöns utformning på organisationsnivå.

Målgrupp: Organisation

Kundnytta: Beakta belastningsergonomin baserad på arbetsmiljöns utformning i syfte att minska risken för arbetsskador på arbetsplatsen.

Förutsättningar:

Tjänsten utförs huvudsakligen i avropsberättigads lokaler om inte annat överenskommit

Tjänstens innehåll:

- Vid behov ges råd och stöd till avropande myndighet i arbetet med att ta fram uppdragsbeskrivning
- Tjänsten kan användas i det löpande systematiska arbetsmiljöarbetet för att förebygga risken för arbetsskador och ohälsa. Tjänsten kan också användas vid förändringar, om eller nybyggnation på arbetsplatsen.
- Ergonom och/eller arbetsmiljöingenjör utför genomgång av organisationens och arbetsplatsens utformning och förutsättningar gällande arbetsteknik, arbetsställningar, hjälpmedel, utrustning, ljud, ljus, inomhusklimat och arbetsorganisation.
- Rapport med åtgärdsförslag och annan information som kan vara av intresse redovisas muntligt och skriftligt till avropsberättigad.
- Stöd vid genomförande av åtgärder och vid inköp.
- Uppföljning/återkoppling och fortsatt rådgivning enligt överenskommelse med avropsberättigad.

Kompetens: Ergonom och/eller arbetsmiljöingenjör

5.2.5.1 Liten Hälsoundersökning

Syfte:

Ge individen kunskap om hans/hennes medicinska hälsotillstånd i arbets- och livssituationen.

Målgrupp: Individ

Kundnytta: Förebygga ohälsa och minska risken för sjukfrånvaro.

Förutsättningar:

Avropsberättigad avgör i samråd med Anbudsgivaren om tjänsten ska utföras på företagshälsovården och/eller i avropsberättigads lokaler.

Tillvägagångssätt/metod:

När Länshälsan genom arbetsgivaren får uppdraget att genomföra liten hälsoundersökning av individ skickas information/inbjudan och ett anpassat frågeformulär om hälsotillstånd till den anställde. Den anställde kommer på tidsbokad besök till företagssköterska för provtagning av blodvärde, blodsocker och blodfetter och kontroll av äggvita (urinprov).

Företagssköterskan mäter också blodtryck, längd, vikt och midjemått och beräknar BMI.

Resultaten från dessa mätningar återkopplas i ett skriftligt hälsobesked som individen får med sig efter besöket. Man går också gemensamt igenom formuläret som den anställde har fyllt i och som bla innehåller frågor om hälsotillstånd, arbetsrelaterade besvär, arbetstrivsel, stress, sömn, kostvanor, alkohol och tobak liksom motionsvanor. Samtidigt med att man går igenom formuläret fångar företagssköterskan upp risker i arbetsmiljö och arbets- och livssituationen.

I hälsobeskedet skriver sköterskan in sådant som är viktigt för just denna individ och lämnar rekommendationer om åtgärder. Vid behov sker kostnadsfri remittering till specialist inom primärvården.

Information/inbjudan, frågeformulär samt hälsobesked finns också på engelska.

Vid provavvikelse ges ett uppföljande läkarbesök alternativt skickas brevsvaret med provtagningsresultat.

Rekommendationer om eventuella åtgärder eller uppföljande läkarbesök med klinisk undersökning kan därefter bli aktuell. Vid behov sker kostnadsfri remittering till t ex husläkare.

Företagssköterskorna använder motiverande samtalsmetodik i sina samtal.

Kompetens: Tjänsten utförs av företagssköterska och vid behov företagsläkare eller annan adekvat kompetens.

5.2.5.2 Stor Hälsoundersökning

Syfte:

Ge individen kunskap om hans/hennes medicinska hälsotillstånd i arbets- och livssituationen.

Målgrupp: Individ

Kundnytta: Förebygga ohälsa och minska risken för sjukfrånvaro.

Förutsättningar:

Avropsberättigad avgör i samråd med Anbudsgivaren om tjänsten ska utföras på företagshälsovårdens mottagning och/eller i avropsberättigads lokaler.

Tillvägagångssätt/metod:

När Länshälsan genom arbetsgivaren får uppdraget att genomföra stor hälsoundersökning av individ skickas information, frågeformulär och inbjudan till ett tidsbokat besök till den anställde.

Den anställde kommer till företagssköterska för provtagning av blodvärde, blodsocker, kalcium, blodfetter, njur- och leverprover samt urinprov (äggvita). Företagssköterskan mäter blodtryck, längd, vikt och midjemått och beräknar BMI. Syn- och hörseltest genomförs samt konditionstest. Resultaten från dessa mätningar återkopplas i ett skriftligt hälsobesked som individen får med sig efter besöket. Man går också gemensamt igenom formuläret som den anställde har fyllt i och som bl.a. innehåller frågor om hälsotillstånd, arbetsrelaterade besvär, arbetstrivsel, stress, sömn, kostvanor, alkohol och tobak liksom motionsvanor. Samtidigt med att man går igenom formuläret fångar företagssköterskan upp risker i arbetsmiljö och arbets- och livssituationen. I hälsobeskedet återkopplar företagssköterskan rekommendationer om åtgärder till individen. Vid behov sker kostnadsfri remittering till specialist inom primärvården.

Vid provavvikelse kallas individen för uppföljande läkarbesök alternativt skickas brevsvaret med provtagningsresultaten till individen. Rekommendation om eventuella åtgärder eller uppföljande läkarbesök med klinisk undersökning kan därefter bli aktuell.

Information/inbjudan, frågeformulär samt hälsobesked finns också på engelska.

Företagssköterskorna använder motiverande samtalsmetodik i sina samtal.

Vid behov kan avropande myndighet beställa separata undersökningar

Kompetens: Tjänsten utförs av företagssköterska och vid behov av företagsläkare eller annan adekvat kompetens.

5.2.5.3 Valfri hälsoundersökning

Syfte: Ge individen kunskap om hans/hennes medicinska hälsotillstånd i arbets- och livssituationen. Tjänsten kan användas vid behov t ex i samband med utlandstjänstgöring.

Målgrupp: Individ

Kundnytta: Förebygga ohälsa och minska risken för sjukfrånvaro.

Förutsättningar:

Avropsberättigad avgör i samråd med anbudsgivaren om tjänsten ska utföras på företagshälsovården och/eller i avropsberättigads lokaler.

Tjänstens innehåll:

Denna tjänst kan anpassas utifrån avropsberättigads önskemål och behov. Avropsberättigad kan själv utifrån aktuellt behov välja vad som ska ingå i den aktuella undersökningen. Avropsberättigad specificerar vad hälsoundersökningen skall innehålla och vi utför den utifrån denna specifikation. Om avropsberättigad önskar hjälp att utforma hälsoundersökningen kan vi i dialog hjälpa till att utforma den utifrån behov och önskemål.

Kompetens: Tjänsten utförs av företagssköterska och vid behov av företagsläkare eller annan adekvat kompetens.

5.2.5.4 Hälsoundersökning, medicinska kontroller

Syfte:

Arbetsgivaren har skyldighet att följa Arbetsmiljöverkets gällande föreskrifter vilket bla innebär att ordna med och erbjuda medicinska kontroller beroende på verksamhet och arbetsuppgift enligt AFS 2019:3 samt följa andra föreskrifter inom området som kompletterar Arbetsmiljölagen och föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete.

Arbetsgivaren ska oavsett riskbedömning ordna med medicinska kontroller av arbetstagarna vid arbete som innebär exponering:

- a) för bly och kadmium,
- b) för fibrosframkallande damm såsom asbest och kvarts.
- c) för hårdplaster

Vid arbete som innebär stor fysisk påfrestning såsom

- d) vid höjdarbete i master och stolpar
- e) rök- och kemdykning
- f) samt dykeriarbete

För vissa arbeten ska de medicinska kontrollerna resultera i en tjänstbarhetsbedömning.

Arbetsgivaren ska oavsett riskbedömning erbjuda arbetstagare medicinsk kontroll vid arbete som innebär exponering för vibrationer samt vid nattarbete

Övriga föreskrifter:

Andra gällande föreskrifter inom området är bl.a. AFS 2005:16 Buller, TSFS 2010:125. Medicinska krav för innehav av körkort, BV-FS 2000:4 Järnvägsinspektionens föreskrifter samt TSFS 2009:3 Läkarintyg för sjöfolk.

Medicinsk kontroll som ordnas eller erbjuds enligt 3§ och 4§ ska inte medföra några kostnader för arbetstagarna.

Målgrupp: Individ

Kundnytta: Uppfylla kraven i föreskriften.

Förutsättningar:

Avropsberättigad avgör i samråd med Anbudsgivaren om tjänsten ska utföras på företagshälsovården och/eller i avropsberättigads lokaler.

Tjänstens innehåll:

Vi erbjuder

- Samtliga undersökningar/kontroller (inkl. arbets-EKG) enligt AFS 2019:3 och/eller andra förordningar
- Utfärdande av tjänstbarhetsintyg när så krävs
- Utfärdande av körkortsintyg samt förlängning av detsamma enligt gällande föreskrift
- Återkoppling till arbetsgivare och arbetstagare
- Kostnadsfri remittering vid behov

Tillvägagångssätt/metod:

Länshälsan genomför samtliga kontroller undersökningar/kontroller enligt Arbetsmiljöverkets föreskrift 2005:6 och eventuellt andra förordningar.

När Länshälsan av arbetsgivaren får uppgift om anställd som ska genomgå lagstadgad hälsokontroll kallas denna individ för sådan.

Om provtagning och/eller spirometri krävs innan läkarundersökning kallas berörd individ först till företagssköterska för detta. Vid provtagningen bokar företagssköterskan tid hos företagsläkare för individen.

Företagsläkare genomför på tidsbokat besök de undersökningar som krävs, återkopplar till individ och utfärdar tjänstbarhetsintyg när så krävs. Skriftligt intyg lämnas enligt föreskrift till arbetsgivaren. Uppföljning av individ sker av läkare enligt gällande föreskrift och vid behov.

Vid avvikelse av provsvar/kontroll eller på arbetsgivarens begäran ges, efter godkännande av den anställde, återrapport till arbetsgivaren.

Kompetens: Tjänsten utförs av företagsläkare, företagssköterska eller annan adekvat kompetens.

5.2.6.1 Vaccination – influensa och andra epidemiska sjukdomar

Syfte: Förebygga sjukdom

Målgrupp: Individ

Kundnytta: Minska sjukfrånvaron.

Förutsättningar:

Avropsberättigad avgör i samråd med Anbudsgivaren om tjänsten ska utföras på företagshälsovårdens mottagning och/eller i avropsberättigads lokaler.

Vid vaccination i avropande myndighets lokaler finns läkarkompetens och utrustning för akut omhändertagande att tillgå.

Tjänstens innehåll:

Vid vaccination av individ erbjuds individen/gruppen på lämpligt sätt vaccination. Detta kommer vi överens med uppdragsgivaren om.

Vid besöket på Länshälsan alternativt i avropsberättigads lokaler får individen besvara en frågemanual för bedömning innan vaccinationen. Individen ges allmänna råd och information om aktuell vaccination och eventuella biverkningar. Sedan individen bedömts kunna ges vaccination utan risk ges vaccinationen. Individen instrueras att stanna kvar 10 minuter efter att vaccinationen erhållits och hålls då under uppsikt.

Vaccinationen dokumenteras. Alla som erhållit vaccination registreras i journalsystemet och får en egen vaccinationsjournal.

Uppföljning sker enligt överenskommelse med uppdragsgivaren.

Kompetens:

Tjänsten utförs av företagsläkare och företagssköterska i enlighet med Socialstyrelsens föreskrifter och allmänna råd (SOSFS), 2000:1 och 1999:26.

5.2.6.2 Vaccination vid smittexponering i tjänsten

Syfte: Förebygga sjukdom

Målgrupp: Individ

Kundnytta: Minska sjukfrånvaron

Förutsättningar:

Avropsberättigad avgör i samråd med Anbudsgivaren om tjänsten ska utföras i företagshälsovårdens mottagning och/eller i avropsberättigads lokaler.

Vid vaccination i avropsberättigads lokaler finns läkarkompetens och utrustning för akut omhändertagande att tillgå.

Tjänstens innehåll

Tjänsten omfattar de anställda som av arbetsledare och företagsläkare bedöms vara i behov av vaccination med hänsyn tagen till arbetsituationen.

Anställd som enligt ovan bedöms vara i behov av vaccination beroende på smittexponering i tjänsten får först besvara en frågemanual anpassad efter aktuell vaccination. Allmänna råd och information om aktuell vaccination/er och eventuella biverkningar ges. Efter bedömning genomförs vaccinationen. Individen instrueras att stanna kvar 10 minuter efter att vaccinationen givits och hålls då under uppsikt.

Vaccinationen dokumenteras. Alla som givits vaccination registreras i journalsystemet och får egen vaccinationsjournal.

Uppföljning sker enligt överenskommelse.

Vaccination omfattar tex: TBE, Hepatit B, Hepatit A+B, Polio, Difteri och TBC.

Kompetens: Tjänsten utförs av företagsläkare och företagssköterska enligt Socialstyrelsens föreskrifter och allmänna råd (SOSFS) 2000:1 och 1999:26

5.2.7.1 Utbildningar och seminarier inom arbetsmiljö- och hälsoområdet

Syfte: Ge kunskap inom områden såsom hälsofrämjande aktiviteter och hälsofrämjande faktorer, arbetsmiljö och systematiskt arbetsmiljöarbete.

Målgrupp: Grupp.

Kundnytta: Främja hälsa, förebygga ohälsa och olycksfall.

Förutsättningar:

Avropsberättigad avgör i samråd med Anbudsgivaren om tjänsten ska utföras på företagshälsans mottagning och/eller i avropsberättigads lokaler.

Tjänstens innehåll:**Utbildningar och seminarier om livsstil, kost, motion, stress och sömn**

Länshälsan Uppsala AB tillhandahåller ett flertal utbildningar/seminarier om livsstil, kost, motion, stress och sömn. Vi kan skraddarsy utbildningar/seminarier efter önskemål och behov. Nedan följer ett axplock av utbildningar/seminarier.

Utbildning/seminarium om livsstil

Sådan utbildning kan innehålla ett flertal livsstilsfaktorer och kan utgöra en kombination av nedanstående utbildningar utifrån önskemål och behov.

Utbildning/seminarium om kost**Exempel på innehåll:**

Kostens betydelse för hälsa, välbefinnande och prestationsförmåga

Grundläggande näringslära och energiomsättning

Hälsoproblem som påverkas av kost och motion

Effekterna av små livsstilsförändringar

► Utbildning/seminarium fysisk aktivitet

Hur mycket behöver jag röra på mig för att få en hållbar hälsa över tid?

Är vardagsmotion tillräcklig?

Hur mycket stillasittande är ok, och hur få in mer rörelser på i vardagen på arbete och fritiden?

Vad är bra aktiviteter?

Hur kommer jag igång?

Hur håller jag uppe motivationen och får det till en vana i livet?

Vad säger den senaste forskningen?

► **Utbildning/seminarium om riskbruk**

Vikten av att uppmärksamma riskbruk har ökat i takt med att vi fått allt mer kunskap om riskbrukets inverkan på den enskildes hälsa, arbetsmiljön och produktiviteten.

Exempel på innehåll:

Vad är riskbruk?

Reflektion utifrån självskattningsformulär

Hur påverkas hälsan?

Påverkas arbetsprestationerna?

Fakta och forskning

Vinster av att dricka mindre

Tips för den som vill minska sin alkoholkonsumtion

► **Utbildning/seminarium om stress och stresshantering**

Utbildning och seminarier i stresshantering anpassas till målgrupp, önskemål om inriktning och längd på utbildningen.

Exempel på innehåll:

Stressteori utifrån ett biologiskt perspektiv

Stressteori utifrån ett psykologiskt perspektiv

Viktiga arbetsmiljöfaktorer för att minimera skadlig stress.

Praktiska övningar

Balans i tillvaron

Kommunikation, gränssättning

Mindfulnessövningar/avspänningsövningar

Metod: Utbildningarna bygger på stresshantering enligt en kognitiv beteendeorienterad modell som bygger på klinisk forskning. Föreläsningar varvas med praktiska övningar.

Stresshantering kan ges som seminarier, halvdagsutbildningar. I stället för heldagsutbildning rekommenderar vi hellre 2-3 kortare utbildningstillfällen för att få till stånd en process hos deltagarna och öka sannolikheten för beteendeförändringar.

► **Mindfulnessutbildning**

Genom träning i mindfulness blir vi mer öppna för det som händer här och nu. Vi blir mindre splittrade och kan göra klokare val. Det kan leda till mindre stress och en ökad effektivitet i arbete. Att träning i mindfulness kan ge positiva förändringar har ett bra forskningsstöd.

Utbildning i mindfulness kan ges som en kurs eller en kortare introduktion. Syftet med en längre kurs är att deltagarna ska få en bra inblick i vad mindfulness är och komma igång att

öva en period så de utvecklar nya hälsobefrämjande rutiner. Kursen är praktisk med övningar och hemuppgifter. Den består av fem tillfällen a 1,5-2 timmar beroende på gruppens storlek, samt en uppföljning efter ca 2 månader. Gruppstorlek: 8-15 deltagare.

En introduktion till mindfulness kan ges i större grupp, t ex en arbetsgrupp. Den är 2 timmar med teori och praktiska övningar.

► **Utbildning/seminarium om sömn**

Länshälsan Uppsala AB har psykologer/beteendevetare med KBT-kompetens som har goda kunskaper om sömn och som leder Sömnskola för dem som önskar hjälp med sin sömn, men som också kan ge kortare teoretiska och praktiska utbildningar utifrån behov och önskemål om sömn teori och sömnbeteende. Utbildningar i sömn kompletteras med stresskunskap, avslappning och mindfulnessövningar.

► **Sömnskola**

Nattsömnen är livsviktig för vårt välbefinnande och störd sömn är tyvärr ett problem för många idag. Störd nattsömn påverkar förutom hälsa också arbetsprestation. I sömnskolan jobbar vi i konkreta steg för att förbättra sömnen med hjälp av KBT tekniker. Kursen leds av KBT psykolog. Metoden har i upprepade studier visat sig vara en effektiv och hållbar åtgärd vid sömnproblem.

Deltagarna lär sig förstå hur de kan ändra sin livsstil, sina vanor och sätt att tänka kring sömnen. För en del ligger betoningen på att minska stress i vardagen och för andra att förändra sina sovrutiner. Gemensamt för de flesta är behovet av att lära sig koppla av och detta tränar vi med avslappnings- och mindfulnessövningar.

Att genomföra förändringar som påverkar sömnen kan vara krävande och ta lite tid, därför träffas vi igen efter en period av arbete på egen hand. Gruppen är ett bra stöd i förändringsarbetet, att märka att andra sover bättre motiverar! Vid varje tillfälle går vi igenom den gångna veckans sömn och de hemuppgifter deltagarna jobbat med för att de successivt ska lära sig mer om vad som påverkar sömnen. För vissa passar en grupp sämre av olika skäl, då träffas vi individuellt istället.

Utbildningar och seminarier om ledarskap, organisationsutveckling och förändringsarbete samt dess betydelse för arbetsmiljön

Länshälsan Uppsala AB tillhandahåller ett flertal utbildningar/seminarier om ledarskap, organisationsutveckling och förändringsarbete samt dess betydelse för arbetsmiljön. Vi kan skraddarsy utbildningar/seminarier efter önskemål och behov. Nedan följer ett axplock av utbildningar/seminarier.

Utbildning till arbetsgrupper eller chefer i Kommunikation på jobbet

En oerhört viktig hälsofrämjande faktor är god kommunikation och dialog på arbetsplatsen. Denna utbildning kan ges till arbetsgrupper men kan också ges som utbildning i ledarskap till chefsgrupper och innehåller bland annat dessa inslag:

- Kommunikation – en arbetsmiljöfråga
- Vad är kommunikation?
- Vad kännetecknar kommunikation på arbetet?
- Vikten av ett gott kommunikationsklimat – chefens och medarbetarnas ansvar
- Vanliga störningskällor och fallgropar
- Verktygslåda för lyckade samtal och dialog bl.a. jag-budskap och lyssnandets konst
- Feedback – hur gör man
- Praktiska övningar

Sådan utbildning innehåller gärna mycket praktiska kommunikationsövningar varvat med teori för bästa möjliga inläring. Utbildningen kan ges som halv- eller heldag.

► Organisationsutveckling och förändring – hur gör man?

Ett av våra utbildningskoncept ger grundläggande kunskaper om hur man som ledare är del i det system man verkar i och hur man kan påverka detta. Utbildningen utformas i samråd med uppdragsgivaren. Vi utgår från systemteori och ett lösningsfokuserat arbetssätt. Som ledare får man i utbildningen utveckla sin systemiska förståelse d.v.s. att se hur olika delar hänger ihop och hur man som ledare kan påverka. Inte minst behöver man ha denna systemiska förståelse i det ständiga förändringsarbete man som ledare är satt att utföra. De viktigaste systemteoretiska begreppen är:

- Helhet – d.v.s. att förstå hur det en person gör återverkar i det sociala systemet och hur olika system påverkar varandra,
- Relationer – både mellan människor i ett system och mellan system, liksom mellan människa och system.
- Här- och nutänkande – med fokus på hur-frågor och inte varför-frågor.
- Cirkularitet – en ömsesidig påverkansprocess där jag själv är en del
- ”att göra skillnad” – d.v.s. förändring och utveckling.

Det som gör systemteorin särskilt relevant är att idéerna direkt går att omsätta i handling. Utbildningen kan med fördel kombineras med handledning.

► **Seminarium om Situationsanpassat ledarskap.**

Seminariet tar sin utgångspunkt i Susan Wheelans forskning om situationsanpassat ledarskap och grupputveckling.

- Seminariet har fokus på systemiskt förhållningssätt och coachande ledarskap.
- Seminariet är med fördel ett dialogseminarium som involverar deltagarna.
- Definition av ledarskapets olika roller i samspel med gruppens utveckling.
- Teoretiska utgångspunkter för att skapa förutsättningar för delaktighet och inflytande.

► **Utbildning/seminarium om Förändringsarbete och reaktioner på förändring**

Axplock ur innehållet:

- Att skapa struktur och systematik för förändringsarbetet: planerings- och förberedelsefasen, genomförandefasen samt avsluts- och uppföljningsfasen.
- Att göra konsekvensanalyser
- Informations- och motivationskunskap; vad man bör tänka på i informations-spridningen till medarbetarna, och hur man kan skapa delaktighet
- Att ta hänsyn till och bemöta förändringsprocesserna som väcks bland personalen; hur reagerar människor på förändringar, och hur kan man bemöta motstånd och rädsla?

Utbildning för chefer i Svåra samtal

Syfte: att öka tryggheten och kompetensen i att hålla svåra samtal med medarbetare. Samtal är en viktig del för att förebygga ohälsa och olycksfall. Teoriavsnitt varvas med praktiska övningar (rollspel) och diskussionsövningar.

Exempel på innehåll:

- Definition svåra samtal
- Allmän introduktion om kommunikation på arbetsplatsen
- Stressens påverkan på samtalet
- "Verktygslåda" för lyckade samtal och god kommunikation när man talar om känsliga ämnen
- Verbala och ickeverbala signaler
- Förberedelser, genomförande, avslut, uppföljning av samtalet
- Vanliga fallgropar och hur man undviker/tar sig upp ur dem
- Den egna samtalsstilen – självkännedom: hur hittar jag mitt eget sätt att genomföra svåra samtal?

Utbildningar och seminarier om den fysiska, sociala och organisatoriska arbetsmiljön och det systematiska arbetsmiljöarbetet

Länshälsan Uppsala AB tillhandahåller ett flertal utbildningar/seminarier om den fysiska, sociala och organisatoriska arbetsmiljön och det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Vi kan skraddarsys utbildningar/seminarier efter önskemål och behov. Nedan följer ett axplock av utbildningar/seminarier.

- ▶ **Grundläggande arbetsmiljöutbildning för chefer** om varför det är viktigt med en god arbetsmiljö ur medmänskligt, juridiskt och inte minst ekonomiskt perspektiv. Här kan ingå vilka arbetsmiljöuppgifter de ska utföra för att uppfylla sin delegering och tips om hur de kan utföra dem på bästa sätt. Utbildningen kan utföras enligt BAM-upplägg med faktadelar och arbete med fall. Delar av utbildningen kan skraddarsys utifrån gruppens önskemål som kan tas in t ex med enkät innan utbildningen.
- ▶ **Grundläggande arbetsmiljöutbildning för arbetsmiljöombud** om varför det är viktigt med en god arbetsmiljö ur medmänskligt, juridiskt och inte minst ekonomiskt perspektiv. Genomgång av rollen som arbetsmiljöombud. Utbildningen kan utföras enligt BAM-upplägg med faktadelar och arbete med fall. Delar av utbildningen kan skraddarsys utifrån gruppens önskemål som kan tas in t ex med enkät innan utbildningen.
- ▶ **Grundläggande arbetsmiljöutbildning kan också göras för chefer och arbetsmiljöombud tillsammans** vilket har fördelar för kommande samverkan.
- ▶ **Specifik metod för att införa ett Systematiskt arbetsmiljöarbete** då det saknas eller där arbetsmiljöfrågorna har en alltför undanskymd plats.
- ▶ **Utbildning kan ges om de delar av regelsystemet (AML+AFS)** som är relevanta för arbetsgrupper med liknande arbetsuppgifter. Vissa delar av lagstiftningen är direkt straffbara att inte uppfylla. Utbildning ges av arbetsmiljöingenjör.
- ▶ **Utbildning i riskbruk/missbruk** ges av minst en behandlare från vårt missbruksteam som har lång erfarenhet av missbruksbehandling. Utbildning kan rikta sig till arbetskamrater "Vad gör jag om en arbetskamrat har alkohol eller andra drogproblem?" till skyddsombud eller till chefer och arbetsledare "Hur hanterar jag en anställd med alkohol- eller drogproblem?"

I utbildningen ingår inslag såsom:

- Fakta om alkohol, skadeverkningar
- Hjärnans belöningssystem, hur droger påverkar hjärnan
- Återfallsprevention - missbruksbehandling
- Riskbruk, missbruk, beroende
- Tidiga tecken på missbruk
- Det nödvändiga samtalet – vad bör man tänka på
- Kontrakt/överenskommelse
- Förstadagsintyg

- Fallbeskrivningar – diskussioner
- Egna värderingar

Utbildning i alkohol- och drogmissbruk varvar teoretiska inslag med diskussioner i mindre grupper för möjlighet till dialog då dessa frågor alltid väcker mycket tankar och reaktioner hos deltagarna. Utbildning kan ges som seminarier, halv- eller heldagsutbildning

- ▶ **Utbildning i konflikthantering** för att ge kunskaper om hur man i det systematiska arbetsmiljöarbetet kan förebygga och minska risker för att personkonflikter uppstår på arbetsplatsen samt hur man kan hantera dessa och bidra till att hitta lösningar.

Exempel på innehåll:

Definition av konflikter

Olika typer av konflikter

Konflikters eskalation

Nulägesbeskrivning

Kommunikationsklimat – bl. a. dess betydelse för den psykosociala arbetsmiljön och konflikters uppkomst/hantering

Upphov till konflikter och dess konsekvenser för medarbetarna, cheferna, produktiviteten och trivseln

Hantering av konflikter – kunskapsförmedling, praktiska råd, tillvägagångssätt och förhållningssätt kopplat till konfliktens art och eskalationsnivå

Uppföljning av konflikthantering

Chefens roll vid konflikter

Utbildning i hantering av Hot- och våld.

Utbildningen kan innehålla moment där deltagarna inventerar risker i den egna verksamheten utifrån checklistor. Innehållet i utbildningen anpassas efter kund och situation.

Exempel på innehåll:

Lagar och förordningar

Förebyggande åtgärder: utformning av arbetsplats, möblering.

Att göra en riskanalys, diskussioner om risker vid den egna arbetsplatsen.

Den egna upplevelsen av hot och våld

Förhållningssätt och bemötande för att förhindra hot och våld.

Handlingsplan, hur man agerar i en akut situation

Krisreaktioner, vad händer efter en händelse.

Hantering och uppföljning efter en händelse.

Praktiska övningar i självskydd

Utbildning i att förebygga kränkande särbehandling

Utbildning om kränkande särbehandling, information om processer i arbetslivet som kan leda till att kränkande särbehandling uppstår och vilka arbetsmiljöfaktorer som man behöver värna om för att förebygga kränkande särbehandling. Kommunikationsövningar och gruppdiskussioner i syfte att öka medvetenheten och skapa rutiner som undanröjer riskerna för att osämja och meningsskiljaktigheter ska kunna utvecklas till att kränkningar kan förekomma. Kursinnehåll anpassas efter kund och situation.

Utbildning/seminarium i belastningsergonomi

Ergonomi innebär att anpassa arbetet till människan för att förebygga risker för ohälsa och olycksfall.

- Belastningsergonomi är kunskap om hur olika fysiska belastningar i arbetet påverkar medarbetaren.

Det handlar förutom att arbeta med en optimal arbetsteknik (arbetsställningar och arbetsrörelser) och hur man planerar och organiserar arbetet – att se på helheten.

Enligt arbetsmiljöföreskriften 2012:02 ska alla anställda ha kunskap om hur de ska arbeta med gynnsam arbetsställningar och känna till tidiga signaler på överbelastning.

Med era arbetsutmaningar som grund utbildar vi er i Ergonomi/belastningsergonomi

- Riskinventering hos er
- Muskel och ledkunskap
- Vilka arbetsställningar och arbetsrörelser mår vi bra av, hur arbeta medskonsam arbetsteknik
- Hur uppkommer skador och tidiga signaler
- Lyft, ensidigt upprepat arbete och skjuta/dra
- Stressens påverkan
- Hur man stärker kroppens fysiska resurser, livsstil

Utbildningen kan med ske ute hos Er då det blir lättare att även få in praktiska moment.

Utbildningar inom HLR och första hjälpen

Länshälsan Uppsala AB skräddarsy utbildningar inom HLR och första hjälpen. Nedan följer ett exempel.

- ▶ **Utbildning i första hjälpen med hjärt- och lungräddning.** Del 1 av utbildningen innehåller teoretiska kunskaper och praktisk träning för att erhålla beredskap för hjärtstopp inkl. träning med hjälp av hjärtstartare (defibrillator) om så önskas. Del 2 innehåller första hjälpen vid andningshinder, blödning samt chock. Symtom på hjärtinfarkt och stroke. Vid önskemål ges utbildning även beträffande symtom/åtgärd vid andra tillstånd (epilepsi, diabetes etc.)

Kompetens för samtliga utbildningar: Tjänsterna utförs av adekvat kompetens inom de områden som utbildningarna och seminarierna avser.

Länshälsan Uppsala AB kan också skräddarsy andra utbildningar inom hälso- arbetsmiljö- och rehabiliteringsområdet utifrån kundens behov och önskemål.

5.3.1.1 Konflikthantering (individ och grupp)

Syfte:

Ge stöd till individ/grupp i situationer orsakade av konflikt som påverkar arbetsförmågan.

Målgrupp: Individ och grupp.

Kundnytta: Förebygga ohälsa och minska risken för sjukfrånvaro

Förutsättningar:

Avropsberättigad avgör i samråd med Anbudsgivaren om tjänsten ska utföras på företagshälsans mottagning och/eller i avropsberättigads lokaler.

Tillvägagångssätt/metod individ

Vid stöd till individ vid konflikt börjar kontakten alltid med definition av problembild, d.v.s. kartläggning och bedömning av problemets art och omfattning. Information inhämtas i de flesta fall både från arbetsgivarpart samt från individen själv. Utifrån den definierade problembilden ges åtgärdsförslag som kommuniceras och överenskommes med avropsberättigad.

Vid konflikter kan åtgärder dels handla om individuellt samtalsstöd för att göra individen medveten om olika sätt att se på situationen, sitt eget handlingsutrymme och möjlighet att själv påverka situationen liksom att bearbeta det man varit med om. Individen behöver hitta vägar att hantera situationen på arbetsplatsen. Kostnadsfri remittering till annan vårdgivare görs vid behov.

Det kan också bli aktuellt med medlingssamtal mellan inblandade parter. Förutom de inblandade parterna är det i sådana situationer alltid viktigt att också ha med ansvarig chef i processen för att kunna stödja och följa upp utvecklingen på arbetsplatsen. Ett vanligt upplägg vid medlingssamtal är att respektive part först träffar aktuell konsult på Länshälsan för att beskriva sin bild av situationen. Därefter sker två eller fler gemensamma träffar där aktuell konsult styr samtalet, ofta med syfte att hitta vägar för parterna att få ett fungerande samarbete och en grundläggande stabilitet i relationen.

Tillvägagångssätt/metod grupp

Att konflikter uppkommer i en arbetsgrupp under något skede är inte ovanligt, och är att betrakta som normalt. Vissa konflikter riskerar dock att eskalera, med ökad polarisering och energidränage som följd. För att förhindra att en konflikt går ut över medarbetarnas eller chefens hälsa, produktivitet och/eller arbetsmiljö är det av stor vikt att hantera den i tid och med adekvata åtgärder. Länshälsan har lång erfarenhet av att stötta såväl chef som arbetsgrupp i arbetet med att finna vägar ut ur en konflikt, eller att minimera dess konsekvenser genom lämplig hantering.

Arbets sättet utgår från forskning och beprövad erfarenhet, som visar att hanteringen av en konflikt bör anpassas efter dess eskalationsnivå. Uppdraget inleds därför alltid med en uppdragsdiskussion med uppdragsgivaren, där Länshälsan bistår i analysen av situationen och dess uppkomst, definition av problembilden samt föreslår lämpliga åtgärder. Bedömning görs om interventioner bör läggas på individ- process- eller systemnivå eller en kombination av flera nivåer. Ibland hanteras konflikten bäst av chefen, och Länshälsan erbjuder då konsultativt stöd till honom/henne under processens gång genom en serie coachande samtal. Ibland är det mer lämpligt att någon av Länshälsans konsulter bidrar med direkta insatser i gruppen, genom kartläggande intervjuer och gruppsamtal.

Man brukar skilja på "heta" respektive "kalla" konflikter. Vid "heta" konflikter finns det ofta starka känslor och utageranden i gruppen, men också en kvarstående önskan att hantera konflikten och komma vidare i arbetet för verksamhetens bästa. I dessa lägen kan gruppen ofta samlas utan förestående individuella samtal, för att prata om situationen och leta vägar framåt. Vid s.k. "kalla" konflikter har konflikten eskalerat så långt att positionerna är mer låsta, de starka känslouttrycken har börjat ersättas av isolering och polarisering gruppmedlemmarna emellan, och fokus har alltmer kommit att hamna på att hävda sin egen ståndpunkt utan att i första hand tänka på verksamhetens bästa. Här är det ofta befogat att inleda med individuella intervjuer med var och en, vilket Länshälsans konsulter kan hjälpa till med efter planering med uppdragsgivaren. De individuella samtalen tjänar både som en förberedelse för gruppmedlemmarna inför en gruppträff, syftar till att luckra upp stelade positioner, och förser även konsulten med kunskap och material som är till hjälp i planeringen av efterföljande gruppsamtal. Intervjuerna blir då en del av processen att definiera problembilden och föreslå vidare åtgärder till uppdragsgivaren. Om det efter intervjuer bedöms relevant med en vidare process i gruppen kan detta göras i form av två till fem lösningsfokuserade samtal på gruppnivå. Gruppen får hjälp att gemensamt beskriva och definiera problemet. Chefen närvarar vanligtvis, och kan då uttrycka även sin syn på problemsituationen, dess konsekvenser samt förväntningar på konflikthanteringen. När problemet är avgränsat reflekterar deltagarna kring olika alternativa sätt till lösning. Under samtalsprocessen får gruppen och chefen stöd i att ta fram en handlingsplan samt att skapa plan för vidmakthållande av fortsatt god arbetsmiljö och arbetshälsa. Efter överenskommen tid sker en uppföljning genom samtal på gruppnivå. Vid behov revideras handlingsplanen.

Avstämning och uppföljning sker enligt överenskommelse med avropsberättigad både vid individ- samt gruppinsatser.

Kompetens: Tjänsten utförs av leg. psykolog, beteendevetare eller annan adekvat kompetens.

5.3.1.2 Krishantering (individ och grupp)

Syfte:

Ge stöd till individ/grupp i situationer orsakade av exempelvis kris, hot och/eller våld eller i situationer där det finns risk för kris eller hot och våld som påverkar arbetsförmågan.

Målgrupp: Individ och grupp

Kundnytta: Förebygga ohälsa och minska risken för sjukskrivning

Förutsättningar:

Avropsberättigad avgör i samråd med Anbudsgivaren om tjänsten ska utföras på företagshälsans mottagning och/eller i avropsberättigads lokaler.

Tillvägagångssätt/metod individ

Vid krisstöd till individ börjar kontakten med definition av problembild, d.v.s. kartläggning och bedömning av krisens art och omfattning. Utifrån den definierade problembilden ges förslag till behandling och åtgärder som förankras i samråd med avropsberättigad.

Vid stöd till individ vid kris behöver individen ges utrymme att berätta om det som hänt kopplat till upplevelser, tankar och reaktioner samt att hitta vägar/strategier att hantera det man varit med om. I stödet ingår ofta också information/psykoedukation om vanliga reaktioner vid krissituationer. Kostnadsfri remittering till annan vårdgivare görs vid behov.

Tillvägagångssätt/metod grupp

Oförutsedda händelser som medarbetares sjukdom eller död, olycksfall eller tillbud, hot, våld, hot om våld mm kan innebära kriser som riskerar att äventyra hälsa, arbetsmiljö och produktivitet om de inte tas om hand på ett bra sätt. Länshälsan har beredskap att vid behov av akuta insatser snabbt ta kontakt med uppdragsgivaren och hjälpa till med adekvata insatser.

I krissituationer prövas ledarskapet då gruppens ledare ofta är lika drabbad som medarbetarna. Inte sällan kan hanteringen av en krissituation ha stor betydelse för hur tilliten till chefen utvecklas. Därför är chefsstöd många gånger en viktig del både för chef och arbetsgrupp.

Upplägget vid krishantering behöver vara situations- och gruppanpassat. Vi arbetar konsultativt tillsammans med ansvarig chef/avropande myndighet för att komma fram till hur vi på bästa sätt kan bidra och vilka delar av processen som chefen själv kan genomföra, d.v.s. vi definierar problembilden och lämnar förslag till åtgärder. Stödet till gruppen ges alltid i samråd med chef/avropsberättigad.

En viktig insats för arbetsgruppen brukar vara att få träffa en oberoende och utomstående

professionell konsult för en serie avlastande, bearbetande och informerande samtal. Samtal ges i grupp, men behöver ibland kompletteras med individuella samtal. Våra konsulter har lång erfarenhet av sådana avlastande och bearbetande samtal.

Avstämning och uppföljning sker enligt överenskommelse med avropsberättigad både vid individ- samt gruppinsatser.

Kompetens: Tjänsten utförs av leg. psykolog, beteendevetare eller annan adekvat kompetens.

5.3.1.3 Stresshantering (individ)

Syfte: Ge stöd till individ vid arbetsrelaterad stress.

Målgrupp: Individ

Kundnytta: Förebygga ohälsa och minska risken för sjukfrånvaro.

Förutsättningar:

Avropsberättigad avgör i samråd med Anbudsgivaren om tjänsten ska utföras på företagshälsans mottagning och/eller i avropsberättigads lokaler.

Tillvägagångssätt/metod

Vid samtalsstöd till individ vid arbetsrelaterad stress börjar kontakten alltid med definition av problembilden, d.v.s. kartläggning och bedömning av problemets art och omfattning. Problembilden kartläggs och definieras i förhållande till aktuell arbetssituation. Utifrån den definierade problembilden ges förslag till behandling och åtgärder.

Samarbete med berörd chef och/eller personalavdelningen sker på det sätt som överenskommit. Ett bra sätt att samarbeta med chef/personalavdelning vid arbetsrelaterad stress är att ha ett gemensamt uppdragsmöte före eller efter det initiala samtalet beroende på vem som kontaktat oss och vilket upplägg som passar i just det aktuella ärendet. I uppdragsmötet formuleras en tydlig målsättning/-ar för kontakten tillsammans med behandlare, chef/personalavdelning och den berörda individen. Man enas då också om antal samtal och behandlingsinriktning och mål. I mötet kommer man även överens om hur uppföljning och avstämning ska ske. Ett sätt är att ha gemensamma uppföljnings-/avstämningsmöten, uppföljning kan också ske på andra sätt efter överenskommelse med den enskilde och chef/personalavdelning.

Om gemensamma möten inte är aktuellt kan istället behandlaren tillsammans med den enskilde upprätta en behandlingsplan med tydlig målsättning för kontakten och angivande av hur uppföljning ska ske. Behandlingsplanen kommuniceras och godkänns av ansvarig chef och/eller personalavdelning. Avstämning och uppföljning sker alltid enligt överenskommelse med avropsberättigad. Kostnadsfri remittering till annan vårdgivare görs vid behov.

Alla insatser utformas utifrån individens behov. Länshälsans beteendevetare/psykologer har lång erfarenhet av individuell stresshantering med KBT-inriktning och detta är i dagsläget den vanligaste behandlingsmetoden hos oss.

Kompetens: Tjänsten utförs av beteendevetare, leg. psykolog eller annan adekvat kompetens.

5.3.1.4 Utredning kränkande särbehandling (individ och grupp)

Syfte: Förebygga ohälsa genom att hantera mobbning och kränkningar. Tjänsten ska utföras med utgångspunkt i Arbetsmiljölagen (1977:1160) och Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4)

Målgrupp: Individ och grupp

Kundnytta: Förebygga ohälsa genom att hantera mobbning och kränkningar samt uppfylla krav i lagstiftning.

Förutsättningar: Avropsberättigad avgör i samråd med anbudsgivaren om tjänsten ska utföras på företagshälsovårdens mottagning och/eller i avropsberättigads lokaler

Tillvägagångssätt/metod

Uppdrag som innebär utredning av kränkande särbehandling börjar med ett uppdragsmöte med avropsberättigad. I dessa ärenden bör närmsta chef med arbetsmiljöansvar samt dennes chef eller ansvarig från HR-avdelning vara uppdragsgivare för att säkerställa att mottagare av resultat alltid är oberoende de parter som är inblandade. Vid uppdragsmöte ges rådgivning beträffande om utredning är lämplig insats eller om något annat bör planeras. Innan utredning påbörjas säkerställs att inblandade parter uppfattar utredarna som ojäviga. Om skriftlig anmälan finns, får utredarna ta del av den innan utredning startar, där den som känner sig utsatt för kränkande särbehandling beskriver sina upplevelser.

Länshälsan arbetar med metoden *Faktaundersökning* för att utreda kränkande särbehandling. Första steget i en sådan utredning är en intervju med den/de som klagar. Sedan följer intervjuer med den/de som är utpekade. Inom utredningen råder öppenhet, vilket innebär att både den/de som klagar och den/de anklagade har rätt att ta del av varandras utsagor och att besvara det den andra parten har sagt om dem. Det innebär att flera intervjuer kan behöva hållas med deltagare.

Eventuella vittnen intervjuas och dokument samlas som kan vara av vikt för bedömningen. Utredarna gör sedan en granskning och värdering av allt material som inkommit och vilket rapporteras skriftligt till arbetsgivaren. I rapporten ingår bedömning av om kränkande särbehandling förekommit eller inte utifrån aktuell lagstiftning. Det framgår också tydligt vad som ligger till grund för bedömning och eventuella bakomliggande organisatoriska faktorer. Deltagarna i undersökningen har rätt att ta del av de delar av rapporten som gäller dem och

ska också ha möjlighet komma med genmäle. För att tydliggöra att det är arbetsgivaren som har ansvar besluta om eventuella åtgärder och att deltagarna som läser rapporten ska uppleva att det utlovas vissa åtgärder, ingår inte åtgärdsförslag i själva rapporten, utan kommer i ett särskilt dokument enbart till arbetsgivaren.

Att delta i en faktaundersökning är ofta en stor påfrestning och individer deltar i utredningen eller berörts av kränkande särbehandling bör ges möjlighet till individuellt stöd.

Chef och ledningsgrupp erbjuds stöd under utredningens gång och efteråt i att genomföra föreslagna arbetsmiljöförbättringar och att finna rutiner för att tidigt fånga upp signaler och åtgärda otillfredsställande arbetsförhållanden som kan ge grund till framtida kränkningar.

Chef och ledningsgrupp kan också erbjudas olika insatser beskrivna i tjänsten 5.2.2.3

Chefsstöd (individ och grupp).

Uppföljning sker alltid i samråd med avropsberättigad.

Kompetens: Tjänsten utförs av leg. psykolog eller beteendevetare med certifiering i metoden Faktaundersökning.

5.3.2.1 Rehabiliterande besök

Syfte: Ge individen möjlighet att besöka företagshälsovården för arbetsrelaterade besvär

Målgrupp: Individ

Kundnytta: Rehabilitera ohälsa

Förutsättningar:

Avropsberättigad avgör i samråd med anbudsgivaren om tjänsten ska utföras på företagshälsovårdens mottagning eller i avropsberättigads lokaler.

Tillvägagångssätt/metod

I rehabiliteringsärenden är samarbete och samråd med arbetsgivaren, dvs med ansvarig chef och/eller HR oerhört viktig och sker alltid i dessa ärenden. Om flera kompetenser träffar individen sker löpande samråd för optimal rehabilitering.

Den kompetens som träffar individen i individuella besök, gör utifrån sin profession kartläggning och bedömning av de arbetsrelaterade besvärerna, arbetssituationen och individens hälsoläge och allmänna situation. Utifrån bedömningen föreslås och vidtas adekvata åtgärder för bidra till ökad hälsa och rehabilitering tillbaka i arbete. Bedömning och åtgärder sker enligt vetenskap och beprövad erfarenhet.

Vid behov av remittering sker denna kostnadsfritt.

Uppföljning och avrapportering till ansvarig chef och/eller HR sker enligt överenskommelse.

Kompetens: Tjänsten utförs av adekvat kompetens, tex företagsläkare, företagssköterska, beteendevetare, leg. psykolog, psykiater, leg sjukgymnast/fysioterapeut, ergonom eller hälsopedagog.

5.3.2.2 Rehabiliterande samtalsstöd (individ)

Syfte: Ge stöd till individen i dennes rehabilitering

Målgrupp: Individ

Kundnytta: Underlätta individens rehabilitering

Förutsättningar: Avropsberättigad avgör i samråd med Anbudsgivaren om tjänsten ska utföras på företagshälsans mottagning och/eller i avropsberättigads lokaler.

Tillvägagångssätt/metod

Vid samtalsstöd till individ börjar kontakten alltid med definition av problembild, d.v.s. kartläggning och bedömning av problemets art och omfattning. Problembilden kartläggs och definieras i förhållande till aktuell arbetssituation. Utifrån den definierade problembilden ges förslag till behandling och åtgärder. Trepartsmöte med uppdragsgivaren kan vara ett bra sätt att komplettera problembilden och bidra till ökade möjligheter att underlätta individens rehabilitering. Om fler kompetenser på företagshälsovården är inblandade sker samråd med dessa för optimalt resultat.

Rehabiliterande samtalsstöd inriktas på att övervinna hinder och att hjälpa individen att själv finna möjligheter och vägar att hantera sin arbetssituation. Individuell stresshantering kan ingå som en del av samtalsbehandlingen. Vi arbetar med kognitivt beteendearbetet och/eller lösningsinriktad samtalsbehandling. Länshälsan har ett flertal behandlare som kan erbjuda stöd med inriktning på kognitiv beteendeterapi. Kostnadsfri remittering till annan vårdgivare görs vid behov.

Avstämning och uppföljning sker alltid enligt överenskommelse med avropsberättigad.

Kompetens: Tjänsten utförs av beteendevetare, leg. psykolog eller annan adekvat kompetens. Enligt överenskommelse med avropsberättigad kan tjänsten utföras av företagssköterska.

5.3.2.3 Arbetsanpassning och rehabilitering (individ och organisation)

Syfte: Ge stöd och underlag i planering och genomförande av rehabiliteringsarbetet.

Målgrupp: Individ och organisation

Kundnytta: Ge stöd i arbete med arbetsanpassning och rehabilitering.

Förutsättningar:

Avropsberättigad avgör i samråd med anbudsgivaren om tjänsten ska utföras på företagshälsovårdens mottagning och/eller i avropsberättigads lokaler.

Innehåll:

Vid rehabilitering av arbetstagare börjar kontakten vanligen med ett första bedömningsbesök hos företagsläkare, varefter ett första rehabiliteringsmöte sammankallas. Våra företagsläkare, företagssköterskor, psykologer/beteendevetare och fysioterapeuter ger utifrån bedömning av behov och arbetsgivarens beställning stöd och behandlande insatser till arbetstagaren i individuella besök.

Länshälsan samordnar de överenskomna rehabiliteringsinsatserna inklusive kontakt med Försäkringskassan, i vissa fall Arbetsförmedlingen, samt andra eventuella vårdgivare. Länshälsan sammankallar till rehabiliteringsmöten/ avstämningsmöten där rehabiliteringens insatser och resultat kontinuerligt utvärderas och planeras av arbetsgivare, arbetstagare och Länshälsan i en dialog, med Länshälsan som expert och rådgivare. Länshälsan bistår också arbetsgivaren i framtagandet av en rehabiliteringsplan.

Genom kontinuerlig kontakt med arbetsgivaren/beställaren ges råd, stöd och information i rehabiliteringsfrågor.

Vid behov sker kostnadsfri remittering.

Kompetens: Tjänsten utförs av företagsläkare, företagssköterska, leg psykolog, fysioterapeut och ev. annan adekvat kompetens.

5.3.2.4 Arbetsförmågebedömning (individ och organisation)

Syfte: Utredda arbetsförmåga och ge individen stöd och hjälp att återgå i arbete.

Målgrupp: Individ och organisation

Kundnytta: Stöd till arbetsgivaren i dennes rehabiliteringsarbete.

Förutsättningar: Avropsberättigad avgör i samråd med Anbudsgivaren om tjänsten ska utföras på företagshälsovårdens mottagning och/eller i avropsberättigads lokaler.

Tjänstens Innehåll:

Vid behov kan Länshälsan ge stöd till arbetsgivaren i arbetet med att ta fram en uppdragsbeskrivning. En arbetsförmågebedömning sker därefter enligt en väl utarbetad rutin, där de olika delarna planeras in av en rehabsamordnare, som även skickar ut kallelser, information och förberedande frågeformulär till arbetstagaren. Första steget är ett

trepartsmöte mellan arbetsgivare, arbetstagare och företagsläkare för en genomgång av problematiken och frågeställningen. Därefter genomförs ett strukturerat samtal mellan chef, arbetstagare och rehabsamordnare/företagssköterska utifrån den s.k. Krav- och Funktionsbedömningen (KOF). Här belyses balansen mellan arbetets krav och arbetstagarens funktion i nuvarande arbete och både chefens och arbetstagarens bedömning tydliggörs inom ett stort antal områden. Arbetstagaren kommer sedan att i individuella möten träffa fysioterapeut, beteendevetare/psykolog och företagsläkare som genomför sina undersökningar utifrån sin professions särskilda kompetens. Vid behov kan arbetsplatsbesök göras. Arbetsförmågan bedöms utifrån fysiska, psykiska, intellektuella och sociala funktioner och utifrån arbetstagarens position/yrkesroll på arbetsplatsen. Det utredande teamet samlas för en gemensam bedömning. Denna presenteras för arbetsgivare och arbetstagare av företagsläkaren vid ett sammankallat rehabmöte. Bedömningen omfattar arbetsförmågan i aktuellt arbete, med avseende på både arbetstidens omfattning och ev behov av anpassning, samt prognos angående möjligheterna att återgå till ordinarie arbetsuppgifter hos nuvarande arbetsgivare. Både hinder o resurser beskrivs. Lämpliga rehabiliteringsinsatser, arbetsuppgifter och anpassningar föreslås och en handlingsplan kan upprättas. Utredningen ger ett fullgott beslutsunderlag för arbetsgivaren gällande fortsatta insatser och individens tjänstgöring och presenteras också skriftligen. Vid behov sker remittering kostnadsfritt.

Eventuell fortsatt uppföljning eller rehabiliteringsinsatser överenskommes med arbetsgivaren.

Kompetens: Tjänsten utförs av företagsläkare, företagssköterska, rehabiliteringskoordinator, leg psykolog eller beteendevetare samt vid behov annan lämplig kompetens.

5.3.2.5 Utredning och stöd vid missbruk (individ och organisation)

Syfte: Utredning och medicinsk bedömning av alkohol-, drog-, läkemedels- och spelmissbruk samt förslag på åtgärder.

Målgrupp: Individ och organisation

Kundnytta: Stöd till medarbetare och chef i risk- och missbruksrelaterade ärenden.

Förutsättningar: Avropsberättigad avgör i samråd med anbudsgivaren om tjänsten ska utföras på företagshälsovårdens mottagning och/eller i avropsberättigads lokaler.

Tillvägagångssätt/metod

Ett ärende rörande misstänkt eller befast risk- eller missbruk bör inledas med en uppdragsdialog mellan chef och företagsläkare där chefen beskriver situationen och problematiken. Därefter genomförs ett trepartsmöte, d.v.s arbetsgivare, arbetstagare och

företagsläkare går igenom situationen och problematiken. Fortsatt handläggning kommer att bli beroende av allvarlighetsgraden i problematiken och av den policy som arbetsgivaren har i dessa frågor. Vid behov remitteras kostnadsfritt till t ex Beroendeklinik. En medicinsk bedömning, i ett enskilt besök till företagsläkaren, görs för att få nödvändig kunskap om ev samsjuklighet, om ev ytterligare missbruksproblematik och för att bedöma allvarlighetsgraden i risk-/missbruket. AUDIT och DUDIT används, liksom provtagning. Länshälsan ger utifrån det individuella fallet förslag till fortsatt rehabilitering/behandling, t ex: provtagningar, läkemedelsbehandling, behandling enligt "15-metoden" eller enligt s.k. "Återfallsprevention", KBT, Första-dagsintyg, s.k. "Drogkontrakt"/"Behandlingskontrakt" och uppföljande rehabmöten tillsammans med arbetsgivaren. Kontinuerligt kan stöd och råd ges till arbetsgivaren. Företagssköterskorna är certifierade provtagare och vi använder ackrediterade laboratorier och för bedömning av positiva drogtester använder vi enligt regelverket en MRO. För en framgångsrik behandlingsinsats eftersträvar vi ett respektfullt bemötande med hänsyn till individens integritet och autonomi, med tro på individens egen styrka och vilja. Sekretessen beaktas och varje avsteg ska godkännas av individen.

Kompetenser: Tjänsten utförs av företagsläkare, företagssköterska och/eller annan adekvat kompetens.