

6.2.1.1 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 bla kost, alkohol, droger, 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.

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 handlingplanen 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.

6.2.1.2. 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, 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.

Kompetens:

Tjänsten utförs av hälsopedagog och/eller företagssköterska

6.2.1.3 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.

Tillvägagångsätt/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 hälsöfrämjande insatser på arbetsplatsen.

Vid behov görs initialt en nulägesanalys och beskrivning utifrån faktanivå och upplevd nivå. Fakta man då kan ta in är tex 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 hälsöfrämjande 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 hälsöfrämjande 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

6.2.2.1. Utbildningar och seminarier inom hälsofrämjande arbete

Syfte:

Ge kunskap om hälsofrämjande aktiviteter och/eller faktorer

Målgrupp: Grupp

Kundnytta: Främja hälsa.

Förutsättningar:

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

Tjänstens innehåll:

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**

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 om motion "Varför ska jag röra på mig?"**

Utbildning/seminarium om vikten av fysisk aktivitet. I utbildningen ges utrymme för dialog och reflektion i smågrupper varvat med faktabaserad kunskap.

Innehåll:

Vilka vinster vet vi att ökad fysisk aktivitet ger?

Hur mycket bör man röra på sig?

Vilka aktiviteter är bra att göra?

Hinder?

Några tips!

➤ **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.

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

Kompetens: Tjänsterna ovan utförs av lämplig kompetens inom de områden som utbildningarna och seminarierna avser.

➤ **Utbildning/seminarium om stress och stresshantering:**

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

Innehåll:

I kortare utbildningar dvs seminarier, halvdagsutbildningar alt 2-3 kortare utbildningstillfällen, fokuseras på kunskap om stress, att öka medvetenheten om sin egen stress och få verktyg att hantera den.

Kursinnehåll:

- 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.

Kompetens: Utbildning ges av beteendevetare eller leg. psykolog med KBT-inriktning.

➤ **Mindfulnessutbildning**

Metod och genomförande:

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.

Kompetens:: Beteendevetare eller psykolog med utbildning till mindfulnessinstruktör.

➤ **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. Våra stress- och sömnutbildningar innebär ökad kunskap om hälsofrämjande aktiviteter.

➤ **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 sova 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.

Upplägg

- Gruppen träffas en gång i veckan under sex veckor
- En uppföljningsgång efter kursslutet
- Kursen leds av KBT utbildad psykolog

Innehåll

- Sömnfakta, beteenden som främjar sömnen, minskad stress ger bättre sömn, hantera tankar som stör sömnen mm
- Avslappnings- och mindfulnessövningar

Kompetens: Utbildningen leds av leg. psykolog med KBT-inriktning

▶ **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 bla 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 bla 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.

Kompetens: Utbildningen ges av leg. psykolog/beteendevetare eller organisationskonsult.

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

Länshälsan har konsulter som är särskilt inriktade på organisations- och ledarskapsfrågor. Vi har ett flertal utbildningar och seminarier om ledarskap, organisationsutveckling och förändringsarbete samt deras betydelse för arbetsmiljön. Utbildningar och seminarier kan skraddarsys utifrån kundens behov och önskemål. Nedan ett par exempel.

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 dvs 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 – dvs 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” – dvs 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.

Exempel på andra utbildningar/seminarier kan tex vara:

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

Axplöck 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 informationsspridningen 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?

Kompetens: Tjänsterna utförs av organisationskonsult eller annan lämplig kompetens inom de områden som utbildningarna och seminarierna avser

Chefen som processledare – en verktygslåda

Länshälsans/Uppsala Chefsforums chefscoacher/organisationskonsulter genomför också återkommande 2-dagars workshops som erbjuder:

- Handfasta verktyg och metoder för att leda processer och samtal
- Ökad kunskap om implementering och förankring av idéer på såväl organisations- som gruppnivå
- Verktyg för att hålla effektiva möten

6.3.1.1 Besök förebyggande

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 överenskommit 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. Dessa kartläggs och definieras i förhållande till aktuell arbetssituation. Utifrån detta vidtas adekvata åtgärder för att förbättra hälsa och förebygga sjukskrivning. Bedömning och åtgärder sker enligt vetenskap och beprövad erfarenhet.

Vid behov sker kostnadsfri remittering till specialist inom primärvården.

Återrapportering sker enligt överenskommelse med inblandade parter.

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

6.3.1.2 Besök förebyggande, övriga kompetenser

Syfte: Ge individen möjlighet att besöka företagshälsovårdens övriga kompetenser för 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

Tjänstens innehåll:

Mindfulnessinstruktör: Individuell träning i mindfulness vid individuella besök. Genom sådan träning blir individen mer öppen för det som händer här och nu, blir mindre splittrad och kan göra klokare val. Mindfulness kan minska stress och ge en ökad effektivitet i arbetet. Att träning i mindfulness ger positiva förändringar har bra forskningsstöd. Mindfulness kan användas som förebyggande insats.

Diplomerad och ACC-certifierad coach: Coaching 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 är en strukturerad, lösningsfokuserad och målinriktad metod som är mycket användbar i arbetslivet.

Coachingen främjar eget ansvar för att uppnå de mål man ställt upp, undanröja hinder och skapa resultat. Resultaten coaching strävar till är handling, prestation, mening, utveckling och nyskapande. Coaching sker i individuella besök.

Att erbjuda chefer och medarbetare coachingsamtal är en god investering och förebyggande insats som kan integreras i personalutvecklingsprogram eller dylikt.

6.3.2.1 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 (AFS) 2001:1

Målgrupp: Organisation

Kundnytta: Förebygga ohälsa på arbetsplatsen.

Förutsättningar:

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

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

Tjänstens innehåll/metod:

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

Råd 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 psykosocial arbetsmiljö vid behov**

Undersökning av psykosocial arbetsmiljö på grupp/organisationsnivå handlar om förebyggande arbetsmiljöarbete. 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 tex 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 tex 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 tex handla om

medvetenhet om stressbeteende, psykosociala arbetsmiljöfaktorer, kommunikationsmedvetenhet, ökad insikt om strukturfrågor, arbetsorganisation mm.

▶ ***Undersökning av fysisk miljö vid behov t.ex. buller, ventilation, värme och kyla.***

Detta kan göras utifrån observation och erfarenhet av andra verksamheter, utredning av kroppslig påverkan och medicinska besvär samt mätningar av arbetsmiljön.

Mätning sker med kvalitetssäkrade instrument och vedertagna mätmetoder. Exempel på vad som kan mätas är Buller (ljudnivåer, frekvensinnehåll, tidsvariationer, efterklang, reduktionstal, bullerkartor av buller i den yttre miljön), Klimat (temperatur, luftfuktighet och koldioxid, drag) ”Sjuka hus” (ventilationsflöden, partiklar i luften, mögelsporer i damm, MVOC- mätningar, enkäter), Belysning (ljusstyrka, bländning mm).

▶ ***Kartläggning av risker och möjligheter i 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 fysiska och psykosociala. Utbildning kan ges till cheferna så att utvecklingssamtalen också kan bli ett användbart verktyg att hitta möjligheter. Vid omorganisationer kan vi bistå ledning och personal under processens gång för att minimera produktivetsbortfall 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: Tjänsterna skräddarsys utifrån överenskommelse. Tjänsterna utförs av leg. psykolog, beteendevetare, organisationskonsult, arbetsmiljöingenjör ergonom eller annan relevant kompetens.

6.3.3.1 Ergonomisk genomgång av arbetsplats (individ)

Syfte: Förebygga risk för 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. Optimera hälsa och välbefinnande. Öka prestationsförmågan.

Förutsättningar: Tjänsten utförs huvudsakligen i avropsberättigads lokaler

Tjänstens innehåll:

- Besök av ergonom vid enskild anställds arbetsplats
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. Vid behov genomföra övningar för att öka förståelsen och känslan för skillnader i arbetsställningar/arbetsrörelser som kan uppnås med andra inställningar.
- Skriftlig återrapport med rekommendation om åtgärder till den anställdes chef och/eller vid behov även kopia till individen
- Stöd vid genomförande av åtgärder och stöd vid inköp.
- Uppföljning efter överenskommelse med avropsberättigad. Uppföljning kan ske på arbetsplatsen, återbesök på Länshälsan eller kontakt via mail eller telefon.

Kompetens: Ergonom

6.3.3.2. Ergonomisk genomgång av arbetsplatser (grupp)

Syfte:

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

Målgrupp: Grupp

Kundnytta: Minskad risk för ohälsa, olycksfall och arbetsskador. Optimera hälsa och välbefinnande. Öka prestationsförmågan.

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 tex 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

6.3.3.3. 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. Optimera hälsa och välbefinnande. Öka prestationsförmågan.

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

6.3.4.1 Hälsoundersökning, liten

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 tidsbokat 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.

Företagssköterskorna använder motiverande samtalsmetodik i sina samtal.

Kompetens: Tjänsten utförs av företagssköterska och vid behov företagsläkare.

6.3.4.2 Hälsoundersökning, stor

Syfte:

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

Målgrupp: Individ

Kundnytta: Förebygga ohälsa och minska risken för sjukskrivning.

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 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 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 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 brevsvar 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 företagsläkare.

6.3.4.3 Valfri hälsoundersökning

Syfte: ge individen kunskap om hans/hennes medicinska hälsotillstånd i arbets- och livssituationen

Målgrupp: Individ

Kundnytta: Förebygga ohälsa och minska risken för sjukskrivning

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.

6.3.4.4 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 2005:6 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 härdplaster

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:

- g) arbete som innebär exponering för vibrationer samt vid
- h) nattarbete

Övriga föreskrifter:

Andra gällande föreskrifter inom området är bla 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 2005:6 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

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.

6.3.5.1 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 givits och hålls då under uppsikt.

Vaccinationen dokumenteras. Alla som givits vaccination registreras i Asynja och får 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.

6.3.5.2 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. Individerna instrueras att stanna kvar 10 minuter efter att vaccinationen givits och hålls då under uppsikt.

Vaccinationen dokumenteras. Alla som givits vaccination registreras i Asynja 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

6.3.6.1. Förebyggande samtalsstöd

Syfte:

Ge stöd till individen i svåra situationer som påverkar arbetsförmågan negativt.

Målgrupp: Individ

Kundnytta: Förebygga ohälsa.

Förutsättningar:

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

Tillvägagångsätt/metod

Vid förebyggande samtalsstöd till individ börjar kontakten alltid med definition av behov/problembild, dvs 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.

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

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

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

6.3.6.2 Stresshantering

Syfte: Ge stöd till individ vid arbetsrelaterad stress.

Målgrupp: Individ

Kundnytta: Förebygga ohälsa.

Förutsättningar:

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

Tillvägagångssätt/metod

Vid samtalsstöd till individ vid arbetsrelaterad stress börjar kontakten alltid med definition av problembilden, dvs kartläggning och bedömning av problemets art och omfattning. Problembilden kartläggs och definieras i förhållande till aktuell arbetsituation. 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-/avstämningmöten, 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..

Vid stress är individuell stresshantering med KBT-inriktning en evidensbaserad och väl använd metod. Länshälsans beteendevetare/psykologer har lång erfarenhet av sådan samtalsbehandling.

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

- Kognitiv beteendeterapi (vanligast)
- Lösningssinriktad samtalsbehandling
- Motiverande samtal
- Kunskapsförmedling betr stress, salutogena faktorer mm.

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

6.3.6.3 Stöd till individ vid konflikter

Syfte:

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

Målgrupp: Individ

Kundnytta: Förebygga ohälsa

Förutsättningar:

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

Tillvägagångssätt/metod

Vid stöd till individ vid konflikt börjar kontakten alltid med definition av problembild, dvs kartläggning och bedömning av problemets art och omfattning. Utifrån den definierade problembilden ges förslag till behandling och åtgärder.

Stöd ges till individen i samråd med avropsberättigad.

Vid konflikter kan behandlingen 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. Det kan också bli aktuellt med konflikthantering med inblandade parter. Förutom de inblandade parterna är det i sådana situationer alltid viktigt att också ha med ansvarig chef i processen. Flertalet av våra beteendevetare/psykologer är vidareutbildade i konflikthantering.

Avstämning och uppföljning sker enligt överenskommelse med avropsberättigad.

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

6.3.6.4 Stöd till grupp vid konflikter

Syfte:

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

Målgrupp: Grupp

Kundnytta: Förebygga ohälsa.

Förutsättningar:

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

Stöd till grupp vid konflikter:

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.

Arbetsättet 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. 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 stelnade 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.

Metod:

Kartläggning genom samtal med arbetsgruppens närmaste chef, för att definiera problembilden och föreslå åtgärder.

Vid behov enskilda intervjuer med var och en av konfliktparterna och andra berörda personer enligt ovan.

Lösningorienterade samtal i grupp varvat med teoriavsnitt som täcker ämnen som exempelvis ”förlopp vid konflikt” eller vad som är relevant för problemställningen.

Genomförande:

Steg 1 – Insatsen börjar med ett möte med ansvarig chef som i det mötet beskriver sin uppfattning samt definierar problembild och mål för insatsen tillsammans med ansvarig konsult. Överenskommelse om huruvida konflikten bör hanteras av chefen själv med hjälp av konsultativt stöd från Länshälsan, eller om Länshälsans konsult bör gå in med insatser direkt i gruppen (då oftast i samarbete med chefen). Om det sistnämnda är aktuellt brukar följande arbetsgång tillämpas av Länshälsan:

Steg 2 – (om det bedöms nödvändigt): Gruppens medlemmar intervjuas individuellt. På så sätt har var och en möjlighet att beskriva aktuell problemställning helt subjektivt. Varje intervju avslutas med en överenskommelse om vad som ska hanteras på gruppnivå.

Steg 3 – Två – fem lösningfokuserade 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.

Steg 4 – Efter överenskommen tid sker en uppföljning genom samtal på gruppnivå. Vid behov revideras handlingsplanen. Avstämning och uppföljning i samråd med avropsberättigad..

I alla våra uppdrag, oavsett upplägg sker avstämning och uppföljning enligt överenskommelse med avropsberättigad.

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

6.3.6.5 Stöd till individ vid kriser

Syfte:

Ge stöd till individ i situationer orsakade av exempelvis kris, hot, våld eller hot om våld som påverkar arbetsförmågan negativt.

Målgrupp: Individ

Kundnytta: Förebygga ohälsa

Förutsättningar:

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

Tillvägagångssätt/metod

Stöd till individen ges alltid i samråd med avropsberättigad.

Vid krisstöd till individ börjar kontakten med definition av problembild, dvs kartläggning och bedömning av krisens art och omfattning. Utifrån den definierade problembilden ges förslag till behandling och åtgärder.

Vid stöd till individ vid kris behöver individen ges utrymme att berätta om det som hänt kopplat till upplevelser, tankar och reaktioner. Vid olika krissituationer handlar det dels om att få möjlighet att i samtal bearbeta händelsen, och dels att med kognitivt beteendeterapeutiskt arbete söka vägar att hantera det man varit med om.

Avstämning och uppföljning sker enligt överenskommelse med avropsberättigad.

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

6.3.6.6 Stöd till grupp vid kriser

Syfte:

Ge stöd till grupper i situationer orsakade av exempelvis kris, hot, våld och hot om våld som påverkar arbetsförmågan negativt.

Målgrupp: Grupp

Kundnytta: Förebygga ohälsa.

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

Stöd till grupper vid kriser:

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.

Även med en god krisberedskap och tydlig handlingsplan till stöd för agerandet kan företagshälsovården ha en stor betydelse för att främja en positiv bearbetning av krisen. Länshälsan är bra på det svåra och vår erfarenhet är att många chefer särskilt uppskattar det stöd Länshälsans beteendevetare och psykologer kan bistå med i samband med kriser.

Metod och arbetssätt:

Upplägget 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 dvs 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.

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

6.3.6.7 Rådgivning till chef (individ och grupp)

Syfte: Ge stöd 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 avropande myndighets lokaler. Länshälsan har utöver de vanliga lokalerna även tillgång till separata lokaler för chefer.

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, vilket kan handla antingen om ren rådgivning-konsultativt stöd och pedagogiska insatser för den individuella chefen/gruppen av chefer, eller mer direkta insatser tillsammans med chef och arbetsgrupp. Man överenskommer om mål för insatsen. Vid uppdragsmötet får konsulten också möjlighet att ta reda på mer om verksamhetens policies, kultur, mål och struktur inför det fortsatta samarbetet.

Genomförandet sker sedan enligt upprättad överenskommelse och tidsplan, antingen i Länshälsans lokaler eller på annan överenskommen plats.

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 enligt nedan. 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 systematiska arbetsmiljöarbetet och rehabilitering-arbetsanpassning

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.

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 chefen både i uppbyggandet av detta arbetssätt i den egna verksamheten, eller i de enskilda steg där chefen är i behov av stöd och rådgivning. När det gäller *undersökningar* av arbetsmiljön kan vi hjälpa till med kartläggningar av olika slag (enkät/intervjuer/fokusgrupper), för att hjälpa chefen att ringa in nu-läget och identifiera lämpliga åtgärder i arbetsmiljö- och hälsoarbetet. Likaså kan vi hjälpa till att göra en *riskbedömning*, vilket vanligtvis sker i samverkan inte bara med chefen utan även med medarbetarna. När det gäller *åtgärdsfasen* kan vi coacha chefen i genomförandet av beslutade åtgärder. Vår erfarenhet är att chefer ofta tycker det är svårt att veta när och hur *uppföljningen* av genomförda åtgärder bör ske, och även här kan vi vara ett konsultativt bollplank alternativt göra en upprepad kartläggning för att hjälpa chefen att utvärdera och se konkreta resultat av verksamhetens åtgärder.

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.

Rådgivning och stöd till chefer – individnivå: Chefscoaching och chefshandledning

Bland våra beteendevetare/psykologer har vi konsulter som är specialinriktade mot att coacha och stötta chefer, och som är utbildade chefscoacher som komplement till deras gedigna beteendevetarkompetens. Genom coachingmetodikens förändrings- och framåtblickande fokus kan vi genom regelbundna träffar stötta chefer med arbetsmiljö- och rehabiliteringsansvar att utveckla sitt eget ledarskap. Coaching är en strukturerad, lösningsfokuserad och målinriktad metod som går ut på att hjälpa individen eller gruppen att formulera sitt önskade läge och sedan ta sig dit. Coachens roll är inte att ta över och lösa chefens problem, utan snarare att stötta honom/henne att frigöra och optimera sina resurser och komma till sin rätt som ledare och arbetsmiljöansvarig. Till sin hjälp har coachen många verktyg, i form av bl a kraftfulla och lösningsfokuserade frågor som syftar till att rikta fokus på chefens målbilder, handlingar, värderingar och vägval. Coachingen/handledningen har som regel också pedagogiska och kunskapsförmedlande inslag rörande faktafrågor som tex regelsystem, tidigare erfarenheter m. m. Chefen kan genom detta reflektera över sitt eget bidrag till arbetsklimat och arbetsplatskultur, och hur han/hon kan bidra till att förbättra arbetsmiljön och de anställdas arbetshälsa. Chefen kan genom coachingkontakten också få stöd i att förvärva och träna praktiska verktyg i vardagsarbetet som ledare - exempelvis rörande hur man kan ta tag i konflikter innan de eskalerar för långt, eller hur man som chef kan upptäcka signaler på stress och ohälsa, eller hur han/hon genom olika kommunikativa verktyg kan stärka medarbetarnas motivation och trivsel.

Rådgivning och stöd till chefer – gruppnivå: Chefscoaching, chefshandledning och utbildning.

Chefscoaching sker oftast individuellt enligt ovan, men kan ibland med fördel även ske i grupp. Man kan då dra nytta av hela gruppens erfarenheter och kunskaper i den coachande

och handledande processen. Länshälsan erbjuder också rena utbildningar inom arbetsmiljöarbete och rehabilitering till grupper av chefer. Det kan handla om missbruk, rehabilitering, systematiskt arbetsmiljöarbete, att förebygga hot och våld, stress, konflikthantering, att hålla i svåra samtal, m.m. Upplägget, innehållet och omfattningen på sådana utbildningar sker alltid i samråd och samarbete med uppdragsgivaren i det specifika uppdraget.

Kompetens:

Tjänsten utförs av lämplig kompetens inom området såsom leg. psykolog, beteendevetare, organisationskonsult, arbetsmiljöingenjör företagsläkare eller annan adekvat kompetens..

6.3.6.8 Mobbningsutredning

Syfte: Förebygga ohälsa genom att hantera mobbning och kränkningar. Tjänsten ska utföras med utgångspunkt i Arbetsmiljölagen (1977:1160) och Arbetsmiljöverkets föreskrifter om kränkande särbehandling (AFS 1993:17)

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 mobbning och kränkningar börjar med ett uppdragsmöte med avropsberättigad.

I nära samarbete med avropsberättigad chef som har arbetsmiljöansvar skräddarsys insatsen. En utredning/kartläggning med individuella intervjuer alt enkäter och/eller gruppintervjuer genomförs där man särskilt tar reda på om orsakerna till brister i samarbete och mobbning/kränkningar hör samman med hur arbetet är organiserat och/eller andra faktorer i den psykosociala arbetsmiljön. Frågor ställs som fångar upp den aktuella problembilden och identifiera lämpliga åtgärder i arbetsmiljöarbetet. En skriftlig bedömning görs med förslag till åtgärder och bedömning av eventuella behov av vidare stödinsatser på både grupp- och individnivå.

Insats kan erbjudas i form av gruppsamtal. Sådana bör ske som en process och i nära samarbete alt tillsammans med chef.

Individ/er som utsatts för eller berörts av kränkande särbehandling ges möjlighet till individuellt stöd.

Chef och ledningsgrupp erbjuds stöd under utredningens gång och stöd att genomföra föreslagna arbetsmiljöförbättringar och att finna rutiner för att tidigt fånga upp signaler och åtgärda otillfredsställande arbetsförhållanden som kan ge grund till kränkningar. Chef och ledningsgrupp kan också erbjudas olika insatser beskrivna i tjänsten 6.3.6.7 Rådgivning till chef (individ och grupp)

Uppföljning sker alltid i samråd med avropsberättigad.

Kompetens: Tjänsten utförs av leg. psykolog eller beteendevetare

6.3.7.1 Utbildningar och seminarier inom arbetsmiljö- och hälsoområdet

Syfte: Ge kunskap om arbetsmiljöfaktorer och det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Målgrupp: Grupp.

Kundnytta: Förebygga ohälsa och olycksfall.

Förutsättningar:

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

Tillvägagångsätt/metod:

Utbildningarna kan behandla en mängd olika områden, t.ex. följande:

- ▶ **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 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 betr symtom/åtgärd vid andra tillstånd (epilepsi, diabetes etc) Utbildningen ges av företagssköterska.
- ▶ **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 belöningsystem, hur droger påverkan 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.

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

Tillvägagångssätt/metod:

Alt 1: Halvdagsutbildning, lämplig för både anställda och chefer. Ger goda grundkunskaper om konflikter på arbetsplatsen och hanteringen av dessa.

Alt 2: Heldagsutbildning, lämplig om uppdragsgivaren önskar inslag av många praktiska övningar. Då omfattar utbildningen fler och mer fördjupande kommunikationsövningar med fokus på konflikthantering, såsom bl a non-violent communication, aktivt lyssnande, jag-budskap och förhållningssätt som tredje part i en konfliktsituation.

Teori, praktiska övningar och diskussionsövningar varvas i såväl halvdags- som heldagsutbildningen. I heldagsutbildningen ingår fler övningar med mer fördjupade diskussioner. Utbildning ges av leg. psykolog eller beteendevetare

- ▶ **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.

Innehåll kan tex vara:

- 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.
- Handlungsplan, hur man agerar i en akut situation
- Krisreaktioner, vad händer efter en händelse.
- Hantering och uppföljning efter en händelse.
- Praktiska övningar i självskydd

Metod:

Teori varvas med diskussioner utifrån den aktuella arbetsplatsen. Utbildningen ges av leg.psykolog eller beteendevetare och ev sjukgymnast utbildad i självskydd.

► **Utbildning i att förebygga kränkande särbehandling**

Kursinnehåll anpassas efter kund och situation

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.

► **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.

Målgrupp: chefer/personer i arbetsledande ställning

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?

Metod: Teoriavsnitt varvas med praktiska övningar (rollspel) och diskussionsövningar. Utbildningen utförs av beteendevetare/leg psykolog

- **Utbildning till chefer i Utvecklingssamtal.** I dessa kan ingå delar om arbetsmiljön och hur man trivs. Utbildning kan ges i hur samtalen kan användas för att vara en årlig

ömsesidig avstämning kring medarbetarnas resultat, mål och trivsel. Upplägg utifrån önskemål.

► **Utbildning/seminarium i ergonomi**

För att förebygga ohälsa ges utbildning i ergonomi.

Innehåll

- Tonvikt på de delar som är mest aktuella för den grupp det gäller.
- Andra faktorer av betydelse för muskulär belastning, förutom direkta arbetsställningar/arbetsteknik tas upp
- Genomgång av grunder i bra arbetsställningar och vilka som ökar risken för besvär samt exempel på besvär kopplat till arbetsställning/teknik.
- Några grunder om kroppen utifrån belastningsperspektiv
- Praktiska grundövningar kopplat till grunder i arbetsställningar
- Praktisk träning av olika arbetsmoment utifrån överenskommelse, t.ex. hantering av material, städning, prova vid lab. Plats. Testa vid datorplats.
- Andra punkter utifrån överenskommelse.
- Tar även upp frågan om andra påverkande faktorer (t.ex. stress, organisation av arbetet, träning, ljud, temperatur).

Metod:

Modifieringar utifrån olika metoder (bland andra metoder som de som t.ex. Modern Arbetsteknik och Durewall använder sig av). Utbildningen ges av ergonom.

Kompetens för samtliga utbildningar: Tjänsterna skräddarsys utifrån överenskommelse.

Tjänsterna utförs av relevanta kompetenser utifrån innehåll i utbildningen. Våra utbildare och kursledare är företagsläkare, företagssköterska, beteendevetare, leg. psykolog, organisationskonsult, företagssjukgymnast/ergonom, hälsopedagog och arbetsmiljöingenjör.

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

6.4.1.1 Besök rehabiliterande

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 personalavdelningen oerhört viktig och sker alltid i dessa ärenden. Om flera kompetenser träffat en individ 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. Dessa kartläggs och definieras utifrån bedömt hälsoläge och aktuell arbetsituation. Utifrån bedömning 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 till specialist inom primärvården sker denna kostnadsfritt.

Uppföljning och avrapportering till ansvarig chef och/eller personalavdelningen sker i enlighet med överenskommelse.

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

6.4.1.2 Besök rehabiliterande - övriga kompetenser

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 och/eller i avropsberättigads lokaler

Tjänstens innehåll:

Mindfulnessinstruktör: Individuell träning i mindfulness. Genom sådan träning blir individen mer öppen för det som händer här och nu, blir mindre splittrad och kan göra klokare val. Mindfulness kan minska stress och ge en ökad effektivitet i arbetet. Att träning i mindfulness ger positiva förändringar har bra forskningsstöd. Mindfulness kan användas som rehabiliterande insats vid stressrelaterad ohälsa.

Legitimerad psykoterapeut med KBT-inriktning: Kvalificerad individuell KBT-behandling vid mer komplicerade psykiska tillstånd som påverkar arbetsförmågan negativt. Behandlingen bidrar till rehabilitering av psykisk ohälsa.

Akupunktör: Individuell behandling med akupunktur, nålstick, på specifika punkter för att lindra smärta från muskler och leder och därmed bidra till rehabilitering av ohälsa pga smärta.

6.4.2.1 Rehabiliterande samtalsstöd

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 i företagshälsovårdens lokaler och/eller i avropsberättigads lokaler.

Tillvägagångssätt/metod

Vid samtalsstöd till individ börjar kontakten alltid med definition av problembild, dvs 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 lösningsinriktad och/eller kognitiv beteendearbetande samtalsbehandling.

Avstämning och uppföljning sker alltid enligt överenskommelse med avropsberättigad.

Länshälsan Uppsala AB har ett flertal behandlare som kan erbjuda stöd med inriktning på kognitiv beteendeterapi.

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

6.4.3.1 Arbetsanpassning och rehabilitering

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 till arbetstagaren i individuella besök.

Länshälsan bistår arbetsgivaren i att samordna rehabiliteringsinsatserna mellan individ, beställande arbetsgivare och behandlande kompetenser, Försäkringskassan samt i vissa fall Arbetsförmedlingen genom att sammankalla till rehabiliteringsmöten/ avstämningsmöten där rehabiliteringens insatser och resultat kontinuerligt planläggs och utvärderas. Länshälsan bidrar med stöd i framtagande av rehabiliteringsplan.

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

Rehabiliteringsmöten är det forum där individens fortskridande i rehabiliteringsprocessen diskuteras och rehabiliteringsinsatserna utvärderas. Länshälsan deltar som expert och rådgivare i dessa möten.

Vid rehabiliteringsmöten sker en kontinuerlig dialog, uppföljning och återrapportering till ansvarig chef. Vid behov sker kostnadsfri remittering till specialist inom primärvården.

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

6.4.3.2 Arbetsförmågebedömning

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 företagshälsovården ge stöd i arbetet med att ta fram en *uppdrafsbeskrivning*. Länshälsan har god vana i att utföra helhetsbedömningar där arbetsförmåga utreds och bedöms. Som ett led i en sådan rehabiliteringsutredning kan tillämpas ett beställningsförfarande som underlag till en uppdrafsbeskrivning. Detta underlättar för beställaren och ger den kundanställda trygghet. Det förtryckta beställningsunderlaget innehåller specifika frågor om bakgrund, arbetsuppgifter, problemställningar och upplevda hinder i arbetssituationen. Där kan också vb ingå sjukskrivningshistorik och tidigare genomförda rehabiliteringsinsatser. Beställningsförfarandet ger ett tydligt underlag för dialog mellan beställare och Länshälsan och kan innehålla en formulerad problembild, frågeställning och arbetsgivarens bedömning av situationen. Dessa uppgifter kan även inhämtas via telefon eller annan träff med arbetsgivaren.

Tjänsten förutsätter dialog och kontakt med arbetsgivaren för att säkerställa en tydlig uppdrafsbeskrivning med bakgrundsfakta där även delar kring arbetets utformning, specifika krav och möjligheter ingår.

Vid *rehabiliteringsutredningar* och *arbetsförmågebedömningar* görs en *utredande del* som ligger till grund för den *samlade bedömningen* av individens förutsättningar att utföra ett arbete utifrån fysiska, psykiska, kognitiva och/eller sociala funktioner kopplat till nuvarande arbetsuppgifter. Vidare ingår *återkoppling/rapportering* med *förslag till åtgärder* och insatser.

På Länshälsan kan arbetsförmågebedömningen starta med ett strukturerat samtal mellan chef, anställd och rehab.samordnare/företagssköterska utifrån Krav- och Funktionsbedömning (KOF). KOF innebär en strukturerad genomgång av balansen mellan krav och funktion i nuvarande arbete för att få underlag att ta ställning till om anpassning i nuvarande arbete är möjlig och vilka åtgärder som i så fall kan vara lämpliga. KOF-metoden knyter an till WHO's ICF-klassifikation och är särskilt anpassad för att användas inom företagshälsovården. Metoden förordas från Arbets- och miljömedicin i Uppsala, där ett projekt om metoden pågår. Länshälsans rehabsamordnare/företagssköterska har utbildning att genomföra KOF och ansvarar för att förbereda mötet, leda samtalet, dokumentera och sammanfatta. På detta första utredningsmöte avsätts även tid för att klargöra eventuella otydligheter och frågeställningar både från chef och anställd.

I mötet identifieras utifrån KOF de faktorer som bör granskas närmare vad gäller obalans mellan ställda krav i det befintliga arbetet och den anställdes funktionsförmåga. Utifrån identifierade faktorer/frågeställningar görs en fördjupad kartläggning av individens arbetsförmåga i utredningsmöten med läkare, beteendevetare/psykolog, ev fysioterapeut/ergonom och företagssköterska. Samordnare informerar respektive kompetens om vad som framkommit i krav- och funktionsbedömningen inför varje enskilt utredningsmöte.

Om inte KOF genomförs så startar utredningen i de individuella besöken hos respektive kompetens. Vid den *utredande* delen görs en kartläggning över situationen med syfte att identifiera de faktorer som lett fram till arbetshinder/-oförmåga och eventuell sjukskrivning. Vilka arbetshinder föreligger och varför, och vad består arbetshindret/en av. Vidare görs en bedömning av Resurser och Hinder med betoning på individens funktions- och

aktivitetsförmåga. Eventuella hinder och nedsättningar ställs i relation till det nuvarande arbetsinnehållet och de krav som föreligger för att klara att utföra en specifik arbetsuppgift. Den anställde *besöker företagshälsovården* för enskild genomgång, undersökning samt bedömning. I vissa fall där sjukskrivningshistorik finns kan behov föreligga av ytterligare bedömningsunderlag i form av ev journalhandlingar som då beställs efter intagande av patientens medgivande. Vid behov utförs *arbetsplatsbesök*.

Utifrån ovanstående kartläggning av flera kompetenser görs en *samlad bedömning* av individens arbetsförmåga, förutsättningar att arbeta och rehabiliteringspotential och prognos. Bedömning görs av vilka specifika behov av arbetslivsinriktade rehabiliteringsinsatser och åtgärder som föreligger, vad som möjliggör arbetsåtergång. I bedömningen ingår att utreda om arbetsanpassning och anpassning av arbetsuppgifter är lämpliga och skulle bidra till arbetsåtergång, eller om det inte bedöms möjligt att individen återgår i ordinarie arbetsuppgifter och till nuvarande arbetsgivare. Finns det behov av initial eller långvarig arbetsanpassning. Bedömning sker av vilka insatser som är nödvändiga för stabilt tillfrisknande och som ger individen hjälp och stöd i återgången i arbete.

Utifrån utredning och bedömning presenteras *förslag till åtgärder* samt en handlingsplan. Länshälsan eftersträvar att erhålla realism i bedömningen och i behandlings-/rehabiliteringsförslag och planläggning.

Åtterrapporering sker muntligt samt skriftligt vid behov och efter önskemål.

Åtterrapporeringen sker till individ och arbetsgivare i ett sammankallat möte *avstämningsmöte/rehabiliteringsmöte* där den samlade bedömningen av individens förutsättningar att arbeta, bakgrunden, situation och förslag till åtgärder presenteras. En bedömning görs av prognos för att återgå till ordinarie arbetsuppgifter och nuvarande arbetsgivare. Bedömningen utgör fullgott beslutsunderlag för vilka arbetslivsinriktade rehabiliteringsåtgärder och/eller arbetsanpassningar och arbetsuppgifter som är lämpliga. Vb deltar Försäkringskassans handläggare på mötet. Länshälsan är mån om en snar återkoppling. Inför detta möte har *sekretessformalia* diskuterats enligt gällande regelverk. Patienten ger sitt muntliga medgivande till att åtterrapporering kommer att ske vid ett möte där ovanstående aktörer medverkar. Arbetsgivarens önskemål, arbetsplatsens specifika arbetskrav, förväntningar och möjligheter på arbetsplatsen är viktiga delmoment att diskutera vid mötet i samband med planläggning av arbetsåtergång.

Tvårvetenskapligt team. Vid bedömning av arbetsförmåga använder Länshälsan ett tvårvetenskapligt team bestående av lämpliga kompetenser beroende av den specifika frågeställningen. Syftet är därmed att ge en samlad helhetsbedömning av individens hälsostatus och förutsättningar utifrån flera aspekter och de perspektiv som kan inverka på arbetsförmåga.

Upplägg

- **Beställningsförfarande**, skriftligt eller muntligt där bakgrunden till beställningen klarläggs samt arbetsgivarens bedömning av situationen framkommer.
- **Ev KOF** av särskilt utbildad personal
- **Läkaren** träffar den anställde för att bedöma art och grad av eventuell arbetsförmågenedsättning utifrån ett medicinskt perspektiv i relation till nuvarande eller annat arbete hos arbetsgivaren.
- **Beteendevetare/Psykolog** bedömer art och grad av eventuell arbetsförmågenedsättning utifrån ett psykiskt, kognitivt och socialt perspektiv.
- **Företagssköterska**, samordnar insatser, kartlägger vissa bakgrundsfakta bl.a sjukskrivningshistorik, social situation etc
- **Ev annan kompetens som bedömts nödvändig**
- **Sjukgymnasten** bedömer den fysiska förmågan i relation till arbete.
- **Ev arbetsplatsbesök** utförs vb

- **Teamsamråd** sker mellan de bedömmande professionerna. Bedömningarna sammanfogas till en helhetsbild som utmynnar i en samlad bild av individens hälsostatus och den anställdes förutsättningar att arbeta samt plan med rekommendationer av åtgärder
- **Avrapportering av** bedömningsresultatet sker till den anställde och arbetsgivaren i rehabmöte/avstämningmöte ,enligt ovan beskrivet, efter genomgång av sekretessformalia, varefter en skriftlig rapport och handlingsplan kan lämnas till arbetsgivaren.

Länshälsan kan erbjuda stöd i genomförandet av åtgärder och uppföljningar enligt överenskommelse med den avropande myndigheten

Kompetens Tjänsten utförs av företagsläkare, företagssköterska och beteendevetare eller leg psykolog samt vb annan lämplig kompetens

6.4.3.3 Utredning och stöd vid missbruk

Syfte: Utredning och medicinsk bedömning av alkohol- och drogmissbruk samt förslag på åtgärder.

Målgrupp: Individ och organisation

Kundnytta: Stöd till medarbetare och chef i alkohol- och drogrelaterade ärenden.

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

Riskbruk/missbruk/beroende

Signaler på riskbruk, missbruk och beroende är viktiga att känna till. Utbildning av chefer och arbetstagare är viktiga insatser där vi som företagshälsovård gärna bidrar. Riskbruk kostar arbetsgivare stora belopp i korttidsfrånvaro, försämrad arbetsprestation mm. Den enkla intervention som givit evidensbaserat goda resultat innebär screening med ett enkelt frågeformulär AUDIT + provtagning CDT med återkoppling av företagssköterska. En sådan intervention kan tex beställas i samband med hälsoundersökningar. I de ”trötthetsprover” som regelmässigt tas vid vissa typer av tillstånd ingår alkoholrelaterat CDT-prov. I alla våra kontakter med anställda är frågor betr alkohol och andra beroendeframkallande medel viktiga att utforska.

Utredning/ Bedömning

När vi på Länshälsan via en arbetsgivare får information om en anställd med ev missbruksproblematik startar en process av utredning och bedömning. I denna process ingår som första steg ett trepartsmöte med anställd och arbetsgivare hos företagsläkare för undersökning/bedömning inkl provtagning/drogtestning. Medicinsk utredning och bedömning av eventuellt missbruk samt grad av allvarlighet bedöms utifrån provsvar trepartsmöte och individuella besök hos företagsläkare och företagssköterska.

Nära samarbete och återkoppling är i missbruksärenden avgörande för utfallet. Om den anställde har ett utvecklat beroende innebär det en kronisk psykiatrisk diagnos som kräver annan behandling än tex riskbruk. Vid alkoholberoende finns evidensbaserade medicinska behandlingsmetoder som vi använder. Det handlar om återfallspreventiva behandlingar som påverkar hjärnans belöningssystem så att suget, ”craving” minskar allt att effekterna av alkohol avtar. Antabus har också evidens när det ges under överinseende.

Behandlingsupplägg

Efter bedömningsfasen ges återkoppling till arbetsgivaren och individen i rehabiliteringsmöte. Problembilden definieras och vi lämnar individanpassat rehabiliterings/behandlingsförslag. Oftast skrivs ett behandlingskontrakt vari förstadagsintyg kan ingå liksom löpande provtagning. Länshälsan har rutiner utarbetade för förstadagsintyg. Vi kan också erbjuda öppenvårdsbehandling. Vid svår beroendeproblematik kan intensivare behandling på behandlingshem behövas initialt. Annan behandling såsom Råd och behandlingseenhetens öppenvårdsprogram med åtta dagars heltidsbehandling och eftervård varje vecka under ett års tid kan också vara aktuell. Vid annat drogmissbruk tex vid tablettavgiftning är Beroendekliniken en expertresurs att anlita. Som FHV är vi, när annan behandling ges, samarbetspart innan behandlingshem/motsvarande och vid återgång i arbete.

Vi bidrar också med råd och stöd till chef/HR i missbruksärenden.

Rutiner för tester

Våra företagssköterskor är certifierade provtagare. Regelbunden alt slumpvis eller vid misstanke om missbruk nykterhets/drogkontroll via blåsning i alkometer, provtagning och/eller urinscreening kan utföras varje vardag. Drogtester analyseras vid Karolinska Universitetslaboratoriet, ett accrediterat laboratorium. Vi har också tillgång till MRO. Våra företagssköterskor kontaktar arbetsgivaren enligt kontrakt när en person uteblir eller visar avvikande värden. Internt informeras berörda behandlare.

Metoder

På FHV kan olika typer av missbruk/beroende behandlas i öppenvård. Vår behandling sker med MI=Motivational Interviewing, motiverande samtal som metod med tillägg av KBT-interventioner från CRA: Community Reinforcement Approach såsom tex funktionsanalyser för dryckesbeteende och nyktert beteende, att hitta ”triggers”, att föra dagbok över ”cravingsituationer” mm. Det som är viktigt för att nå resultat är enligt forskning att man arbetar med själva missbruket. De behandlingsmetoder som är evidensbaserade är förutom Motiverande samtal, 12-Stepsprogrammet, KBT och CRA. De olika metoderna ger likvärdigt goda resultat. Samtalsbehandling bör kompletteras med evidensbaserad medicinsk återfallsprevention enl ovan. Samtalsbehandlingen bör ske relativt tätt i början för att sedan kunna glesas ut. Regelbundna/ev slumpvisa lab.prover/drogkontroll behöver hela tiden ske för att säkerställa nykterhet/drogfrihet. Behandling bör ofta ske över relativt lång tid.

Uppföljning

Uppföljning sker alltid enligt överenskommelse med avropsberättigad. Uppföljande rehab.möten ca var tredje månad ser vi som en verksam och kostnadseffektiv uppföljningsmodell. Den nära återkopplingen mellan behandlare och arbetsgivare regleras genom kontraktet. Snabb återkoppling så snart avvikelser sker är oerhört viktig. Ev återfall måste snabbt observeras och åtgärdas.

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