

5.2.1.1 Hälsotest (individ och grupp)

Syfte: Individ: Skapa en 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

Syftet med en hälsoprofilbedömning är att främja de anställdas hälsa och därigenom få en välmående och välfungerande personal på arbetsplatsen och på fritiden. Genom hälsoprofilbedömningen skall den anställde bli medveten om sambandet mellan livsstil och hälsa och att komma fram till hur denne själv kan påverka sina levnadsvanor.

Hälsoprofilbedömningen enligt Stråkens hus är ett standardiserat, välbeprövat och rikstäckande program.

Hälsoprofilbedömningen omfattar:

- Kartläggning av den anställdes nuvarande livsstil med hjälp av ett standardiserat frågeformulär rörande livsstilsfrågor. Där berörs bland annat kost, motionsvanor, alkohol/droger/spelmissbruk, stress, sömn och upplevd hälsa
- Blodtrycksmätning, puls, vikt, BMI, Skelettmätning midjemått.
- Konditionstest på ergometercykel.
- Genomgång av resultaten tillsammans med konsulten
- Individuell handlingsplan/målsättning.

Funktionsbedömning. Analysen är helt igenom aktiv och testar din rörlighet och stabilitet i rygg, mage, armar och ben. Syftet med testet är att tidigt kunna finna eventuella funktionsproblem i rörelseapparaten och på så sätt tidigt kunna sätta in lämpliga åtgärder för att minska dessa eller förhindra en försämring.

Återkoppling sker alltid på gruppnivå med förslag baserat på våra tre kategorier: Det här har vi gjort, Det här har vi sett och Det här föreslår vi.

Uppföljning sker efter avrop av beställande chef.

Om det föreligger behov av remittering till annan skattefinansierad sjukvård ingår alltid remitteringskostnad. Om remiss behövs till privat vårdaktör avropas detta först av beställande chef.

5.2.1.2 Rådgivning livsstil (individ)

Syfte: Motivera individen att förändra sin livsstil

Målgrupp: Individ

Kundnytta: Främja god hälsa

För rådgivning livsstil har vi ett flertal tjänster som var och en har sin specifika inriktning mot alla de exempel som anges som krav i detta underlag. Arbetsmetodiken är den samma för alla och i detta fall får stress vara exempel på hur vi arbetar:

MÅLGRUPP: För individer som måste/bör sluta stressa.

SYFTE: En bestående positiv livsstilsförändring avseende stressreduktion.

OMFATTNING: Ett individuellt samtal för kartläggning av sin livssituation, deltagande i gruppmöten en gång/vecka á 2,5 h per tillfälle.

Boost uppföljning, tre tillfällen en gång/månad.

UPPSTART



Ett individuellt samtal med varje deltagare för skattning av förändringsområden avseende livsstil, QOLI.

TILLFÄLLE 1

- Information om kognitivt förändringsarbete.
- Genomgång av "Kompetenstrappan".
- Skattning av den personliga benägenheten till en livsstilsförändring.
- Hemuppgift.

TILLFÄLLE 2

- Återkoppling – två och två (bikupor) och i storgrupp.
- Information om arbete med Aktivt lyssnande i "Triader" – en presentatör, en samtalsledare och en observatör, och genomgång av hemuppgiften.
- Information om hur hjärnan och kroppen påverkas av långvarig stress.
- Genomgång av SMARTa Mål. (Specifika, Mätbara, Aktivitetsinriktade, Realistiska och Tidsatta).
- Formulering av förslag på individuella mål – farhågor och hinder?
- Hemuppgift.

TILLFÄLLE 3

- Återkoppling - två och två + storgrupp.
- Tillgångar/utmaningar i förändringsarbetet.
- Fortsatt arbete kring - Aktivitetsinriktade mål och Realistiska mål.
- Upprättande av tidsplan för de personligt formulerade delmålen – Individuell process start.
- Hemuppgift.

TILLFÄLLE 4

- Återkoppling - två och två + storgrupp.
- Förändringens fyra faser. Livsregler, hinder och tillgångar i förändringsprocessen?
- Formulering av ett nytt eller utveckling av det tidigare personliga delmålet. Vid behov, arbete kring vad som hindrat genomförandet att nå första delmålet. Hur stärka, stötta och motivera till genomförande.
- Heta tips för en lyckad process. Litteratur, diverse material i kortfattad form m m.
- Hemuppgift.

TILLFÄLLE 5

- Återkoppling - två och två + storgrupp.
- Uppföljning av aktivering av stödprocesser och repetition om kognitivt förändringsarbete.
- QOLI – Ny individuell skattning för att identifiera förändringar. Stillastående? Tillbakagång? Framåtskridande? Personlig utveckling?
- Gemensam reflektion i storgrupp.
- "Brevet till mig själv". Fylls i av deltagarna och de ska beskriva de önskvärda förändringar de ser framför sig avseende den egna livsstilen (Brevet försluts och samlas in av oss och skickas sedan till deltagarna efter sista boost tillfället).
- Planering av individuella boost möten.
- Utvärdering av kursen.

Tre boosttillfällen á 30 min/person ligger sedan planerat med fyra veckors mellanrum

Om det föreligger behov av remittering till annan skattefinansierad sjukvård ingår alltid remitteringskostnad. Om remiss behövs till privat vårdaktör avpas detta först av beställande chef.

5.2.1.3 Hälsöfrämjande rådgivning (organisation)

Syfte: Stöd i det strategiska hälsoarbetet

Målgrupp: Organisation

Kundnytta: Främja god hälsa



Ett hållbart perspektiv på ledarskap:

Vi riktar oss till enhetschefer som vill utveckla sitt personliga ledarskap och stärka de egna förutsättningarna för ett hälsosamt och hållbart ledarskap.

Som deltagare får du arbeta med självskattningsinstrument som bidrar till ökad självinsikt. En inventering av dina personliga drivkrafter och motivationsmönster som du kommer kunna lägga som grund för utformandet av ett effektivt situations-anpassat ledarskap.

Du kommer tillsammans med kursledning och andra yrkesverksamma inom ditt kompetensfält få reflektera kring omvärldsförändringar och nya utmaningar och förutsättningar för medarbetarskap, ledarskap och organisation inom. Utrymme kommer att ges för reflektion och erfarenhetsutbyte kring konkreta dilemman tagna ur din egen vardagsverklighet som chef och ledare. Du kommer att få en teoretisk grund för ett situations-anpassat ledarskap kopplat till arbetsgruppers mognadsfaser.

Du får verktyg för att leda och ge förutsättningar för effektiva och kreativa möten på din arbetsplats.

I perioden mellan mötestillfällena har du en uppgift att spana i den egna verkligheten.

- Var befinner sig din egen organisation utifrån de omvärldsförändringar som sker avseende utveckling i förhållande till forskning, krav utifrån lagar och förordningar?

- Vilka utmaningar och påfrestningar innebär pågående omvärldsförändringar för din organisation och den verksamhet du ansvarar för?

- Hur påverkas den organisatoriska överbyggnad som du själv är beroende av som ledare?

- Hur påverkas din ledarfunktion och vilka utmaningar och påfrestningar står du själv inför?

- Hur kommer medarbetarskapet att påverkas?

- Vilka nya förväntningar måste ställas på medarbetare i ljuset av omvärldsförändringen som är kontinuerligt pågående?

Du kommer avslutningsvis ges möjlighet att utforma en personlig utvecklingsplan för ditt eget ledarskap.

Efter avslutat program kommer intresserade deltagare erbjudas byggande av ett nätverk för yrkesverksamma enhetschefer som organiseras och administreras genom vår försorg.

Upplägg – tre alternativ

1. Gruppmöten ger möjlighet till erfarenhetsutbyte mellan chefer. Det kan också skapa nätverk som kan fungera vidare i vardagen. Grupperna ses en halvdag, 4 tim per tema.
2. Individuell coaching kan följa samma modell och utgå från samma syften och ger en enskild chef möjlighet att gå på djupet med sin egen situation. Möten 2 tim per tillfälle, totalt en serie på 10 tillfällen.
3. En kombination kan innebära att starta i grupp med möjlig fortsättning på individnivå
 - a. Möten med chefsgrupp vid 8 tillfällen
 - b. Möten med individuell coaching för att uppnå sin egen handlingsplan

Temat som ska bearbetas i syfte att skapa en handlingsplan för det egna ledarskapet

1. Självinsikt och självbild – vem är jag och hur påverkar det mitt chefs- och ledarskap
2. Organisationens nuläge – processer och förändringar jag är satt att driva och strategier för detta
3. Min chefs- och ledarroll – strategier för ledning och styrning utifrån roll, ramar och resurser
4. Att leda grupper – UGL-strategier, samarbete, grupprocesser och konflikthantering
5. Att leda individer – frågor om skyldigheter, rättigheter, feedback, avvikelsehantering, utveckling och belöning
6. Verktyg till "samtalslådan" – om strategier för olika typer av samtal och om hur personalsamtal genomförs i kombination med arbetsrättsliga perspektiv på arbetsinsats
7. Att leda möten – från sömnpiller till energidryck – och hur vi uppmärksammar goda exempel och framgång
8. Den egna handlings-/utvecklingsplanen – summering för att utveckla nya steg och vidmakthålla redan tagna steg

Under hela serien förs loggbok som "hemläxa". Loggboken blir grunden för ett kontinuerligt arbete med den egna handlingsplanen och strategier för att hantera sitt uppdrag.

Innan sista träffen möter varje deltagare konsulten för att summera och förbereda sin personliga handlings-/utvecklingsplan på längre sikt.

Fortsatta insatser

Möjlighet till fortsatt nätverk i samma grupper kan erbjudas.

Möjlighet till fortsatt individuell coaching kan också erbjudas

5.2.2.1 Förebyggande besök (individ)

Syfte: Ge individen möjlighet att besöka företagshälsan för utredning av arbetspåverkande besvär.

Målgrupp: Individ

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

Våra förebyggande hälsosamtal bygger på att företagsläkaren träffar medarbetaren. Ett första steg är en standardiserad blodprovstagnation som sker hos företagssköterska. Efter en vecka träffas medarbetaren företagsläkaren för ett kartläggande samtal om riskfaktorer och levnadsvanor. Under mötet tas också blodtryck och beslut tas om vidare tester ska utföras. Tyngden ligger dock mest på ett sonderande samtal kring friskfaktorer och risker som medarbetaren kan befinna sig i kopplat till aktuell arbetssituation men också privat.

Om det föreligger behov av remittering till annan skattefinansierad sjukvård ingår alltid remitteringskostnad.

Medarbetaren får aktiva råd för att dels bli riskmedveten men också råd till förändringar för ett ökat välmående.

Möjlighet att följa upp besöket finns om beställande chef så önskar.

5.2.2.2 Förebyggande samtalsstöd (individ)

Syfte: Ge stöd till individen i svåra situationer som påverkar arbetsförmågan

Målgrupp: Individ

Kundnytta: Förebygga ohälsa och minska risken för sjukfrånvaro

Ett individuellt samtalsstöd hjälper dig som medarbetare att sortera i frågor som skapar olika typer av ohälsa och som rör din arbetssituation. Ibland flyter privatlivet och arbetslivet ihop vilket gör det svårt att särskilja var dina problem uppstått eller vilken orsak som du mår dåligt av.

Därför behöver inte dina besvär helt vara kopplat till arbetet för att du ska få komma till oss.

Hos oss kan du få råd och stöd om du bland annat är stressad, sover dåligt, har eller är indragen i en konflikt på din arbetsplats, varit med om traumatiska händelser eller annat som du mår dåligt av.

Uppdraget till oss måste lämnas av din närmaste chef där vi får beskrivet vad samtalsstödet ska leda till.

Samtalsstödet innehåller

- Kartläggande samtal
- Strategier för att hantera stress, sorg och trauma
- Arbetsmiljö
- Ledarskap
- Råd och stöd för ett ökat välmående

Du träffar medarbetare från Individ och Organisationsstöd. Alla är i grunden socionomer med vidareutbildning (steg 1 eller 2) eller legitimerade psykologer. Samtalet tar i regel 60 minuter.

Om det föreligger behov av remittering till annan skattefinansierad sjukvård ingår alltid remitteringskostnad.

5.2.2.3 Chefsstöd (individ och grupp)

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

Målgrupp: Individ och grupp

Kundnytta: Förebygga ohälsa och skapa hälsosamma arbetsplatser

Chefsstöd



Cheferna är den yrkeskategori som, rätt utvecklat, har störst bäring på en organisations hälsotillstånd. Det krävs både kunskap, fallenhet och kraft för att nå de fastställda organisatoriska målen. Samtidigt vet vi, efter över 25 års erfarenhet att chefer oftast är ensamma med ett stort tryck både underifrån och ovanifrån vilket gör chefen till en utsatt medarbetare. Vi har därför flera verktyg för ett hållbart ledarskap skall kunna gro. Ett är traditionellt chefsstöd med koncentration till vardagliga dilemman som alla chefer känner igen sig i.

Följande frågor arbetas med i vårt chefsstöd:

1. Grundläggande spelregler på arbetet – klargöra grunderna för ansvar i ledarskap och medarbetarskap, dvs. rättigheter och skyldigheter

- som följer av anställningen
- som följer av lokala förutsättningar

Mål

Cheferna ska på ett tydligare sätt kunna förmedla vad som ingår i medarbetaransvar, hur detta läggs ut och hur det följs upp.

2. Vad är en bra arbetsmiljö?

Vad är det företaget ska sträva efter? Hur ska varje chef bli en del av att arbeta mot dessa mål? Vad är det företaget kräver att jag ska åstadkomma som ledare. Hur görs kopplingar i detta arbete med företagets krav på effektivitet och lönsamhet? Processer för arbetsanpassning och rehab.

Mål

VD ska kunna följa och utvärdera verksamhets- och enhetschefernas ledarskap utifrån uttalade mål om vad de ska uppnå

3. Några verktyg till samtalslådan - om vägar att hantera samtal där man som chef ska ta upp mindre bekväma frågor med medarbetare.

- Ramen för samtalet
- Vad vill jag uppnå och hur når jag dit?
- Vad vet jag och vad av detta är möjligt att använda?
- Före – under – efter strategi för att skapa drivkraft i samtalet

Förberedelser som krävs. Strategi för genomförande av samtal. Uppföljning för att nå resultat.

- Några specialverktyg till samtalslådan
- Om arbetsprestation
- Om uppträdande
- Om de som jag inte klarar att sätta gränser för – blir uppäten av
- Om oro vid förändringsprocesser
- Om alkohol och droger
- Om "surdeg" som jag fått i arv

4. Verktyg att hantera mig själv – strategier, framgångsfaktorer och fallgropar – att ha en realistisk självbild som grund för sitt agerande i olika situationer.

5. Verktyg att hantera reaktioner hos mottagaren – att möta ilska, gråt, tystnad m.m.

Mål

Verksamhets-/enhetschefer ska bli bättre på att ge tydlig feedback och att snabbt ta tag i medarbetare som sviktar och inte lever upp till sitt medarbetaransvar. Cheferna ska identifiera sina strategier för att kunna hantera egna, besvärliga reaktioner

Alla uppdrag definieras noggrant av överordnad chef och överlämnas med fördel i ett trepartssamtal med oss. Återkoppling sker efter överenskommelse under eller efter processen.

5.2.3.1 Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM)

Syfte: Undersöka, genomföra och följa upp verksamheten så att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås enligt arbetsmiljölagen (1977:1160) och



Arbetsmiljöverkets författningssamlingar Systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) däribland Organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA 2015:4).

Målgrupp: Organisation

Kundnytta: Förebygga ohälsa på arbetsplatsen

En god arbetsmiljö är enligt vårt sätt att se det den enskilt viktigaste faktorn för att skapa hälsosamma organisationer. Därför har vi skapat en specialistenhet under namnet Grogrund Företagsutveckling AB där vi samlat specialister inom arbetsmiljöns alla olika genrer.

Vår vilja är att utveckla företag och organisationer genom att hjälpa dem att skapa ordning och reda inom arbetsmiljö, organisation, det sociala klimatet och om spelregler i arbetslivet. Om man kan utveckla de här processerna så är vi övertygade om att det kommer ha en positiv inverkan på företagen och organisationerna i sin helhet. Ett sådant arbete kan bara skraddarsys. Därför ger vi inga färdiga paket utan bara förslag som är anpassade efter din verksamhet och dina behov eller ambitioner.

Det som skulle vara bra i det här mötet är om vi kan föra ett samtal om hur det ser ut i ditt företag. Vi vill inte att ni ska bli konsultberoende utan vi ska hjälpa er att utveckla egen kompetens.

Vår specialitet är att granska de befintliga systemet innehållande alla dokument som enligt lag skall finnas. Därefter använder vi vår långa erfarenhet för att analysera vilka brister och vilka möjliga utvecklingsområden som finns kopplat till organisationens övergripande plan och målsättning.

Nästa steg är att hjälpa våra kunder att upprätta en plan för utveckling av SAM som bygger på samverkan och ett stort mått av självlärande hos kundens chefer.

När vi kommer över i den rent operativa fasen kan vi hjälpa till med utbildningar, produktion av saknade policys och rutiner men också i en plan för hur SAM skall omvandlas till att fungera i praktiken. Vår ledstjärna är att förenkla så mycket det går.

Naturligtvis utför vi alla förekommande mätningar, allt från kvartsdamsmätningar till medarbetarundersökningar.

Alla våra insatser och rekommendationer lämnas i en skriven rapport för infogning i kundernas systematiska arbetsmiljöarbete.

5.2.4.1 Ergonomisk genomgång av arbetsplats (individ)

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

Målgrupp: Individ

Kundnytta: Minskad risk för ohälsa, olycksfall och arbetsskador

Vi delar in vår ergonomitjänster i två delar: bildskärmsergonomi och yrkesinriktad ergonomi.

För bildskärmsergonomi arbetar vi på följande sätt:

Belastningsskadorna är en av de vanligaste orsakerna till sjukskrivningar och försämrad arbetsförmåga. Det är alltså en mycket kostsam brist om man inte arbetar med att riskbedöma sin verksamhet utifrån ett ergonomiskt perspektiv. Lagstiftningen är tydlig med att man regelbundet ska riskbedöma sin verksamhet för att på så vis förhindra arbetsskador och sjukdomar.

Hela har lång erfarenhet av ergonomisk riskbedömning och våra uppdrag utförs av ytterst välutbildad personal.

Så här arbetar vi:

Att arbeta och må bra vid bildskärmen.

Individuell genomgång av hur den anställde kan variera arbetsställningar genom att ändra på bord och stol.

Lämplig datorutrustning och hur den bäst ska placeras och användas. Översyn av de synergonomiska förhållandena.

Instruktion i rätt hållning och bra pausrörelser som förhindrar nack- och ryggbesvär.

Skriftlig återkoppling till chef med såväl individuella som generella åtgärdsförslag.



Om behov finns så kan vi hjälpa er med rekommenderade inköp.

Tidsåtgång:

15-30 minuters föreläsning inför hela arbetsgruppen följt av individuell rådgivning på respektive arbetsplats, cirka 15 minuter per anställd.

För yrkesinriktad ergonomi arbetar vi på följande sätt:

Hela har lång erfarenhet av ergonomisk riskbedömning och våra uppdrag utförs av ytterst välutbildad personal.

Målsättning

- Att delge deltagarna kunskap om vilka krav och belastningar kroppen utsätts för i respektive yrke.
- Att förmedla tips och råd om hur man undviker arbetsställningar och arbetsrörelser som kan ge besvär och arbetsskador.
- Att informera om ett för kroppen skonsamt arbets sätt samt ge råd om hur man kan förebygga med egna enkla åtgärder
- Att ge chefer en nulägesanalys i sin verksamhet kring belastningsergonomiska risker.

Innehåll

Arbetsplatsbesök med observation av olika arbetsmoment samt dokumentering i form av fotografering av dessa.

- Gå igenom de arbetsmoment som har observerats, titta på lämpliga arbetsställningar, mindre lämpliga arbetsställningar
- Diskutera - Hur arbetar jag på lämpligaste sätt för att skona min kropp
- Kunskap om kroppens anatomi (leder och muskler) och dess funktion
- Hållningens betydelse och tips om hur man hittar en ergonomiskt riktig arbetsställning
- Information om utrustning och hjälpmedel
- Vikten av fysisk aktivitet samt val av lämplig träning
- Återkoppling av arbetsplatsbesöket i samband med personalmöte

En skriven rapport ingår alltid på gruppnivå med förslag på förbättringar och förändrat arbets sätt.

5.2.4.2 Ergonomisk genomgång av arbetsplatser (grupp)

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

Målgrupp: Grupp

Kundnytta: Minskad risk för ohälsa, olycksfall och arbetsskador

Vi delar in vår ergonomitjänster i två delar: bildskärmsergonomi och yrkesinriktad ergonomi.

För bildskärmsergonomi arbetar vi på följande sätt:

Belastningsskadorna är en av de vanligaste orsakerna till sjukskrivningar och försämrad arbetsförmåga. Det är alltså en mycket kostsam brist om man inte arbetar med att riskbedöma sin verksamhet utifrån ett ergonomiskt perspektiv. Lagstiftningen är tydlig med att man regelbundet ska riskbedöma sin verksamhet för att på så vis förhindra arbetsskador och sjukdomar.

Hela har lång erfarenhet av ergonomisk riskbedömning och våra uppdrag utförs av ytterst välutbildad personal.

Så här arbetar vi:

Att arbeta och må bra vid bildskärmen.

Individuell genomgång av hur den anställde kan variera arbetsställningar genom att ändra på bord och stol.

Lämplig datorutrustning och hur den bäst ska placeras och användas. Översyn av de synergonomiska förhållandena.

Instruktion i rätt hållning och bra pausrörelser som förhindrar nack- och ryggbesvär.

Skriftlig återkoppling till chef med såväl individuella som generella åtgärdsförslag.

Om behov finns så kan vi hjälpa er med rekommenderade inköp.

Tidsåtgång



15-30 minuters föreläsning inför hela arbetsgruppen följt av individuell rådgivning på respektive arbetsplats, cirka 15 minuter per anställd.

För yrkesinriktad ergonomi arbetar vi på följande sätt:

Hela har lång erfarenhet av ergonomisk riskbedömning och våra uppdrag utförs av ytterst välutbildad personal.

Målsättning

- Att delge deltagarna kunskap om vilka krav och belastningar kroppen utsätts för i respektive yrke.
- Att förmedla tips och råd om hur man undviker arbetsställningar och arbetsrörelser som kan ge besvär och arbetsskador.
- Att informera om ett för kroppen skonsamt arbetssätt samt ge råd om hur man kan förebygga med egna enkla åtgärder
- Att ge chefer en nulägesanalys i sin verksamhet kring belastningsergonomiska risker.

Innehåll

Arbetsplatsbesök med observation av olika arbetsmoment samt dokumentering i form av fotografering av dessa.

- Gå igenom de arbetsmoment som har observerats, titta på lämpliga arbetsställningar, mindre lämpliga arbetsställningar
- Diskutera - Hur arbetar jag på lämpligaste sätt för att skona min kropp
- Kunskap om kroppens anatomi (leder och muskler) och dess funktion
- Hållningens betydelse och tips om hur man hittar en ergonomiskt riktig arbetsställning
- Information om utrustning och hjälpmedel
- Vikten av fysisk aktivitet samt val av lämplig träning
- Återkoppling av arbetsplatsbesöket i samband med personalmöte

En skriven rapport ingår alltid på gruppnivå med förslag på förbättringar och förändrat arbetssätt.

5.2.4.3 Ergonomisk genomgång (organisation)

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

Målgrupp: Organisation

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

Stödet till organisationen i denna kategori skiljer sig något åt men många snarlika steg finns att hitta i Ergonomiskt stöd till grupper i föregående avsnitt 5.2.4.2.

Den stora skillnaden här är att vi kan granska riskbedömningsplaner kopplat till belastningsergonomi ur ett systemperspektiv. Det kan exempelvis vara att verka som rådgivare i hur ni själva kan riskbedöma er verksamhet och se över checklistor mm.

I övrigt:

För bildskärmsergonomi arbetar vi på följande sätt:

Belastningsskadorna är en av de vanligaste orsakerna till sjukskrivningar och försämrad arbetsförmåga. Det är alltså en mycket kostsam brist om man inte arbetar med att riskbedöma sin verksamhet utifrån ett ergonomiskt perspektiv. Lagstiftningen är tydlig med att man regelbundet ska riskbedöma sin verksamhet för att på så vis förhindra arbetsskador och sjukdomar.

Hela har lång erfarenhet av ergonomisk riskbedömning och våra uppdrag utförs av ytterst välutbildad personal.

Så här arbetar vi:

Att arbeta och må bra vid bildskärmen.

Individuell genomgång av hur den anställde kan variera arbetsställningar genom att ändra på bord och stol.

Lämplig datorutrustning och hur den bäst ska placeras och användas. Översyn av de synergonomiska förhållandena.

Instruktion i rätt hållning och bra pausrörelser som förhindrar nack- och ryggbesvär.

Skriftlig återkoppling till chef med såväl individuella som generella åtgärdsförslag.
Om behov finns så kan vi hjälpa er med rekommenderade inköp.

Tidsåtgång

15-30 minuters föreläsning inför hela arbetsgruppen följt av individuell rådgivning på respektive arbetsplats, cirka 15 minuter per anställd.

För yrkesinriktad ergonomi arbetar vi på följande sätt:

Hela har lång erfarenhet av ergonomisk riskbedömning och våra uppdrag utförs av ytterst välutbildad personal.

Målsättning

- Att delge deltagarna kunskap om vilka krav och belastningar kroppen utsätts för i respektive yrke.
- Att förmedla tips och råd om hur man undviker arbetsställningar och arbetsrörelser som kan ge besvär och arbetsskador.
- Att informera om ett för kroppen skonsamt arbetssätt samt ge råd om hur man kan förebygga med egna enkla åtgärder
- Att ge chefer en nulägesanalys i sin verksamhet kring belastningsergonomiska risker.

Innehåll

Arbetsplatsbesök med observation av olika arbetsmoment samt dokumentering i form av fotografering av dessa.

- Gå igenom de arbetsmoment som har observerats, titta på lämpliga arbetsställningar, mindre lämpliga arbetsställningar
- Diskutera - Hur arbetar jag på lämpligaste sätt för att skona min kropp
- Kunskap om kroppens anatomi (leder och muskler) och dess funktion
- Hållningens betydelse och tips om hur man hittar en ergonomiskt riktig arbetsställning
- Information om utrustning och hjälpmedel
- Vikten av fysisk aktivitet samt val av lämplig träning
- Återkoppling av arbetsplatsbesöket i samband med personalmöte

En skriven rapport ingår alltid på organisationsnivå med förslag på förbättringar och förändrat arbetssätt.

5.2.5.1 Liten hälsoundersökning

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

Målgrupp: Individ

Kundnytta: Förebygga ohälsa och minska risken för sjukfrånvaro

Allmän hälsoundersökning med kapillär provtagning

En allmän hälsoundersökning med kapillär provtagning är ett screeningsverktyg, för att identifiera personer med hälsorisker. Undersökningen innefattar ett besök hos företagssköterska.

Hälsoundersökningens innehåll:

- Kapillär blodprovstagning (Blodvärde, kolesterolstatus samt blodsocker) samt test av äggvitehalt
- Genomgång av frågeformulär
- Information kring livsstilsfrågorna – kost, tobak, alkohol, motion samt arbetsmiljöfrågor.
- Blodtryck och puls
- Längd och vikt
- Midjemått och BMI
- Synscreening
- Hörselundersökning, Vid första besöket och därefter vid behov
- Spirometri- lungfunktionstest, vid första besöket och därefter vid behov.
- Dokumentation och journalföring

Rekommendation på åtgärder och behov av förändringar finns det möjligheter till om behov finns. Återbesök hos företagsläkare eller brevsvaret ingår om behov föreligger utifrån undersökningsresultat. Statistiksammansättning/Återkoppling om fler än 12 personer.

Ingen kostnad utgår för remittering till annan skattefinansierad mottagning.

5.2.5.2 Stor hälsoundersökning

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

Målgrupp: Individ

Kundnytta: Förebygga ohälsa och minska risken för sjukfrånvaro

Allmän hälsoundersökning med venprovtagning

En allmän hälsoundersökning med venprovtagning syftar till att identifiera personer med hälsorisker, minska risken för arbetsskador samt dokumentera hälsoläget hos de anställda. Undersökningen innefattar ett besök hos företagssköterskan

Hälsoundersökningens innehåll

- Blodprovstagning: Hb, Blodsocker, blodfetsprofil, Kalcium, lever och njurprover samt äggvitekontroll
- Genomgång av frågeformulär
- Information kring livsstilsfrågorna kost, tobak, alkohol, motion samt arbetsmiljöfrågor.
- Blodtryck och puls
- Längd och vikt
- Midjemått
- Synscreening
- Hörselundersökning. Vid första besöket och därefter vid behov
- Konditionstest

Dokumentation och journalföring.

Återbesök hos företagsläkare eller brevsvaret om behov föreligger utifrån undersökningsresultat ingår.

Remittering till annan skattefinansierad mottagning ingår.

Rekommendation om vidare åtgärder finns det också möjlighet till om behov föreligger.

5.2.5.3 Valfri hälsoundersökning

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

Tjänsten kan användas vid behov t.ex. i samband med utlandstjänstgöring.

Målgrupp: Individ

Kundnytta: Förebygga ohälsa och minska risken för sjukfrånvaro

Vi har möjlighet att skraddarsy alla olika förekommande innehåll för en individuellt anpassad hälsoundersökning. Uppdrag och modell för återkoppling specificeras alltid av beställande chef.

5.2.5.4 Hälsoundersökning medicinska kontroller

Syfte: Arbetsgivaren har skyldighet att följa Arbetsmiljöverkets gällande föreskrifter vilka bl.a. innebär att ordna med eller erbjuda medicinska kontroller beroende på verksamhet och arbetsuppgifter enligt AFS 2019:3 samt följa andra föreskrifter inom området som kompletterar arbetsmiljölagen och föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete.

Arbetsgivaren ska oavsett riskbedömning ordna med medicinska kontroller av arbetstagare vid arbete som innebär exponeringar

- för bly och kadmium,
- för fibrosframkallande damm såsom bl.a. asbest och kvarts,
- för härdplaster.
- Vid arbete som innebär stor fysisk påfrestning såsom
- vid höjdarbete i master och stolpar,
- rök- och kemdykning,
- dykeriarbete.

För vissa arbeten ska de medicinska kontrollerna resultera i tjänstbarhetsbedömning.

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

Övriga föreskrifter:

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

En medicinsk kontroll som ordnas med eller erbjuds ska inte medföra några kostnader för arbetstagaren.

Målgrupp: Individ

Kundnytta: Uppfylla kraven i föreskrifterna.

Vi har lång erfarenhet av att arbeta med alla förekommande lagstadgade kontroller och kan möta upp mot myndigheters krav på innehåll i alla dess delar. Då de lagstadgade kontrollernas innehåll regleras i föreskrifter specificeras inte innehållet här utan hänvisning sker till AFS 205:6 och från och med november 2019 den senare versionen AFS 2019:3 som reglerar innehåll i alla lagstadgade kontroller.

Vi har som rutin att ha kontakter med Arbetsmiljömedicin för svårare fall samt att tjänstbarhetintygen alltid skickas till beställande chef.

För de fall där avvikelser ligger till grund för att vi inte kan utfärda sådant har vi en diskussion med ansvarig chef för vägar framåt. Efter det har vi kontakt med medarbetaren.

Om det föreligger behov av remittering till annan skattefinansierad sjukvård ingår alltid remitteringskostnad.

Vi återkopplar alltid resultat till både medarbetare och chef.

Gällande körkortsintyg utfärdar vi alla förekommande intyg.

5.2.6.1 Vaccination – influensa och andra epidemiska sjukdomar

Syfte: Förebygga sjukdom

Målgrupp: Individ

Kundnytta: Minska sjukfrånvaron

Hela Företagshälsövård har lång erfarenhet av vaccinationstjänster. Alla vår företagssköterskor har genomgått vaccinationskurser med inriktning på traditionell vaccinering och resevaccin.

Vi har alltid tillgång till läkare i lokalerna för våra kunders säkerhet.

Som en service ser vi till att ha kontroll på vaccinationsscheman där vi bevakar programmet och kallar alla kunder för vaccinering.

Självklart för vi vaccinationsjournaler.

Hos oss ingår alltid rådgivning kring vaccinationer och vi har varje vecka drop-intider för de som så önskar. I övrigt går det bra att boka tid för vaccinering under våra öppettider.

5.2.6.2 Vaccination vid smittexponering i tjänsten

Syfte: Förebygga sjukdom

Målgrupp: Individ

Kundnytta: Minska sjukfrånvaron



Hela Företagshälsovård har lång erfarenhet av vaccinationstjänster. Alla vår företagssköterskor har genomgått vaccinationskurser med inriktning på traditionell vaccinering och resevaccin.

Vi har alltid tillgång till läkare i lokalerna för våra kunders säkerhet. Som en service ser vi till att ha kontroll på vaccinationsscheman där vi bevakar programmet och kallar alla kunder för vaccinering.

Självklart för vi vaccinationsjournaler.

Hos oss ingår alltid rådgivning kring vaccinationer och vi har varje vecka drop-intider för de som så önskar. I övrigt går det bra att boka tid för vaccinering under våra öppettider.

5.2.7.1 Utbildningar och seminarier inom arbetsmiljö- och hälsområdet

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

Målgrupp: Grupp

Kundnytta: Främja hälsa, förebygga ohälsa och olycksfall

Hela Företagshälsovård AB och dess systerföretag Grogrund Företagsutveckling AB erbjuder alla de efterfrågade utbildningarna och seminarierna.

Vi förordar alltid att utbildning eller seminariet skall vara en del av en större insats där kunden gärna får driva egna processer men där vi kan bistå som partner om så önskas. Vi tror att en utbildning som inte ryms inom en större kontext riskerar att bli ineffektiv. Vi förordar också seminarier framför katedral utbildning då reflektionen hos de medverkande är mycket värdefull.

Som exempel på utbildningsinnehåll lämnas två bifogade filer, Bilaga utbildning 1, Bilaga utbildning 2 och Bilaga utbildning 3.

Vi skraddarsyr också innehåll i samverkan med uppdragsgivaren. Grunderna för utbildningsinnehåll är dock alltid arbetsmiljölagen, svensk arbetsrätt samt Arbetsmiljöverkets författningssamlingar.

5.3.1.1 Konflikthantering (individ och grupp)

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

Målgrupp: Individ och grupp

Kundnytta: Förebygga ohälsa och minska risken för sjukfrånvaro

Konflikter är tyvärr ett vanligt inslag på många arbetsplatser. Vi har arbetat i förebyggande och reaktiva faser av pågående konflikter och begynnande sådana.

För individer rekommenderar vi följande:

1. En tydlig beskrivning av problembilden från beställande chef.
2. Alltid ett inledande möte med chef där vi tydligt lägger upp en plan för vår insats och hur chef skall förhålla sig
3. Individuella samtal med de inblandade
4. Treparsamtal om detta är möjligt och helst med beställande chef.
5. Stöd till de som behöver i form av samtalsstöd.

För grupp:

1. En tydlig beskrivning av problembilden från beställande chef.
2. Alltid ett inledande möte med beställande chef där vi tydligt lägger upp en plan för vår insats och hur chef skall förhålla sig samt genomgång av frågor för intervjuer.
3. Individuella intervjuer med var och en i arbetsgruppen där vi har ett standardiserat frågeformulär som vi pratar med varje individ om.
4. Sammanställning av intervjumaterial och rapportskrivande



5. Möte med beställande chef för presentation av vår samlade bild samt råd hur chefen skall gå vidare.
6. Eventuellt presentation för medarbetargruppen

En modell som vi använder är följande:

- Konflikt på arbetet – Hur göra?
- Det är hur "konflikten" hanteras som avgör resultatet.
- Det underlättar om man har en plan att följa. Det finns ingen universallösning som passar alla konflikter, men det finns beprövade metoder för hur man kan lägga upp det strategiska arbetet avseende analys och förhållningssätt.

Företagshälsovården kan hjälpa till i detta arbete.

Steg 1 - Inventering

Vilken typ av konflikt handlar det om?

Steg 2 – Definition av problemet.

"Konfliktkarta" över relationer och motsättningar.

Steg 3 - Analys

Typ av konflikt? "Huvudaktörer"? Motiv?

Steg 4 – Insats.

Vilka interventioner kan vara lämpliga att göra?

Avstämning och uppföljning sker enligt överenskommelse med beställande chef.

Kostnadsfri remittering ingår om detta skickas till annan skattefinansierad mottagning.

5.3.1.2 Krishantering (individ och grupp)

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

Målgrupp: Individ och grupp

Kundnytta: Förebygga ohälsa och minska risken för sjukskrivning

Vi har lång erfarenhet av att arbeta med olika former av krishantering. Kriser kan vara av många olika slag och bottna i nyligen utlösta incidenter eller där grunden kan ligga lång tid tillbaka.

Vid plötslig händelse av kriskaraktär har vi samarbete med Competenscompagniet AB som har en dygnet runt service för våra kunder. Här kan man få telefonstöd dygnet runt men också uttryckning dygnet runt. Syftet med denna tjänst är att var snabbt på plats hos kund och akut omhändertar individer eller grupper. Det fortsatta stödet kan sedan övergå i vår egen regi för ett mer långsiktigt stöd.

För individer som råkat ut för krisartad händelse kan vi erbjuda snabba tider. Vi kan då erbjuda sorterande och traumabearbetande samtalsstöd för alla delar av en organisation.

Handlingsplaner upprättas vid behov med individen och i behövande fall med närmaste chef.

Återkoppling sker alltid till beställande chef med råd och rekommendationer. Remittering ingår alltid om det behövs till annan skattefinansierad verksamhet.

5.3.1.3 Stresshantering (individ)

Syfte: Ge stöd till individ vid arbetsrelaterad stress.

Målgrupp: Individ

Kundnytta: Förebygga ohälsa och minska risken för sjukfrånvaro

Ett individuellt samtalsstöd hjälper dig som medarbetare att sortera i frågor som skapar olika typer av ohälsa och som rör din arbetssituation. Ibland flyter privatlivet och arbetslivet ihop vilket gör det svårt att särskilja var dina problem uppstått



eller vilken orsak som du mår dåligt av. Stress är ett mycket vanligt besvär som många lider av. Frågor om hur man ska få ihop sitt "livspussel" gäckar många. Vi hjälper dig att sortera och hitta strategier för att hantera stress. Det kan vara genom olika metoder, ex KBT eller Mindfulness eller kanske genom en ökad förståelse för spelreglerna på just din arbetsplats. Ibland kan också samtal om rimliga förväntningar på arbetsliv och privatliv vara viktiga att förhålla sig till.

Uppdraget till oss måste lämnas av närmaste chef där vi får beskrivet vad samtalsstödet ska leda till.

Samtalsstödet innehåller

- Kartläggande samtal
- Strategier för att hantera stress, sorg och trauma
- Arbetsmiljö
- Ledarskap
- Råd och stöd för ett ökat välmående

Man träffar medarbetare från Individ och Organisationsstöd. Alla är i grunden socionomer med vidareutbildning eller psykologer. Samtalet tar i regel 60 minuter.

Återkoppling sker alltid till beställande chef med råd och rekommendationer för hur chef och medarbetare skall kunna skapa ett fungerande arbetsförhållande. Om det föreligger behov av remittering till annan skattefinansierad sjukvård ingår alltid remitteringskostnad.

5.3.1.4 Utredning kränkande särbehandling (individ och grupp)

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

Målgrupp: Individ och grupp

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

Kränkande särbehandling förekommer allt för ofta på alla olika typer av arbetsplatser.

Så här är vår utgångspunkt inför ett uppdrag:

Utgångspunkter för utredning om kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier:

Hela utreder frågor om kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier utifrån de krav som ställs på arbetsgivare i aktuella lagar

Kränkande särbehandling

- Kränkande särbehandling regleras i föreskrift AFS 2015:4 om Organisatorisk och Social Arbetsmiljö. Arbetsgivaren åläggs att skapa rutiner för att förebygga, ta om hand och följa upp området. När arbetsgivaren får kännedom om händelser ska utredning göras.

Utredningen ska klargöra om det i organisationen eller i klimatet finns grogrunder för kränkningar samt vilka åtgärder som krävs för att förebygga detta.

Lagen, och därmed Helas utredning, tar inte in frågor om skuld eller krav på compensation. Om arbetsgivaren bedömer att händelser bryter mot de regler som satts upp på arbetsplatsen lyfts frågan av arbetsgivaren till att hanteras arbetsrättsligt.

Trakasserier och sexuella trakasserier

- Trakasserier och Sexuella trakasserier regleras i Diskrimineringslagen och ålägger arbetsgivaren att ha en plan för att förebygga, ta om hand och följa upp området. En utredning på arbetsplatsen av företagshälsovården har samma uppgifter



som ovan, att granska om det finns behov av ytterligare åtgärder för att förebygga trakasserier, ta hand om anmälningar eller följa upp utredningar.

En bedömning av om det i lagens mening förekommit trakasserier görs rättsligt av Diskrimineringsombudsmannen efter anmälan till DO från den drabbade. Om arbetsgivaren bedömer att händelser bryter mot de regler som satts upp på arbetsplatsen gäller även här att frågan lyfts av arbetsgivaren till att bedömas utifrån arbetsrätten.

När ett uppdrag inkommer till oss följer vi nedan beskrivna process:

"UNDERLAG FÖR UTREDNING AV FRÅGA OM KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING FORMELLA FRÅGOR OCH DOKUMENTATION

- Tjänst och tjänstebeskrivning
 - Underställd vem
 - Former för introduktion och uppdragsformulering
 - Former för löpande uppföljningar
 - Utvecklingssamtal
 - Personalsamtal – när den anställde inte uppfyller enligt anställningen ställda krav
- #### OM ARBETSINSATSEN INTE UPPFYLLER STÄLLDA KRAV
- Vilka möten har uppe den frågan – vilka deltar i dessa möten
 - Hur har de förberetts
 - Hur har de genomförts
 - Hur har de följts upp

I DETTA ENSKILDA FALL – den formella processen

Hur ser det ut i ovanstående punkter

Vilka möten har hållits

Förberedelse – genomförande – uppföljning

Dokumentation

Skäligt rådrum "för rättelse"

Har personen särbehandlats utifrån den process som normalt gäller

Har personen särbehandlats utifrån grunden av en undermåligt skött process

I DETTA ENSKILDA FALL – frågor om bemötande

Hur har kritiken grundats – vilka uppgifter har samlats in – hur har de samlats in

Hur har kritiken framförts från arbetsgivaren – av vem – på vilket sätt

Hur konkret och preciserad har kritiken varit

Hur har personen tagit emot kritiken – öppenhet för att titta på sin egen insats

FRÅGOR OM SKÄLIGT RÅDRUM OCH UTRYMME FÖR FÖRBÄTTRING

Har möten ställt tydliga krav på förändring – av vad – från vad – till vad

Har form för utvärdering och uppföljning lagts fast

Hur lång tid har satts ut som uppföljningsperiod

Vilket stöd har erbjudits för att uppnå förbättring

Har medarbetaren efterfrågat något stöd

VID UPPFÖLJNINGAR

Vilka förbättringar har konstaterats

Vilka problem har kvarstått

Vilka av dessa har varit på en oacceptabel nivå

SAMLAD BILD AV PROCESSEN

Har processen skötts enligt steg ovan

Om ja – visa på i vilka steg den tagits

Om nej – visa på i vilka steg den tagits och var bristerna finns

SAMLAD BILD AV FRÅGOR OM BEMÖTANDE

Hur beskriver arbetstagaren frågor om bemötande

Hur beskriver arbetsgivaren frågor om bemötande

Vad förenar och vad skiljer

Kan man konstatera samsyn – beskriv i vad

Kan man konstatera helt eller delvis skilda upplevelser – beskriv i vad det förenar och skiljer

Går det som utredare att ha en uppfattning om "rätt" och "fel" i frågan om bemötande

UTIFRÅN FÖRESKRIFTEN

Kan man som utredare med utgångspunkt från föreskriften konstatera

- Att arbetsgivaren fullgjort sina skyldigheter

- Att arbetstagaren fullgjort sina skyldigheter

- Att arbetsgivaren inte fullgjort sina skyldigheter

- Att arbetstagaren inte fullgjort sina skyldigheter

Beskriv om möjligt under aktuella rubriker bedömningen.

Hämta stöd för resonemanget i föreskriften med citat och hänvisningar"

Processen som beskrivs ovan förankras hos beställande chef och medarbetare kallas till intervju.

Intervjuerna sammanställd sedan i en skriven rapport som presenteras för beställande chef. Om beställande chef anses vara en del av problemet skall chefs chef alltid vara med på avrapporteringen.

I rapporten lämnar vi förslag på stöd till de chefer som behöver detta för att kunna ta nödvändiga steg.

5.3.2.1 Rehabiliterande besök (individ)

Syfte: Ge individen möjlighet att besöka företagshälsan för arbetspåverkande besvär.

Målgrupp: Individ

Kundnytta: Rehabilitera ohälsa

Alla våra kompetenser har förmågan att röra sig mellan proaktiva och reaktiva stöd till individer.

För rehabiliterande tjänster så gäller som vanligt att vi inhämtar beställning från avropsberättigad chef, gärna i ett fysiskt möte och helst i ett trepartsmöte där vi kan vägleda kunden till bästa kategori. Det är alltid aktuell arbetsmiljö och besvär som leder till aktuell kategori.

Väl vid första träff så gås de bakomliggande orsakerna igenom och en strategi för ökat välmående skapas tillsammans med medarbetaren.

Om det behövs finns möjligheter till provtagning eller råd och stöd hos andra kategorier att tillgå.

Avropsberättigande chef beslutar i så fall sådan beställning efter samråd med oss.

Avrapport till beställande chef utförs alltid innehållande råd om vad chef kan bidra med på arbetsplatsen för ökad hälsa.

Remiss ingår till annan skattefinansierad mottagning.

5.3.2.2 Rehabiliterande samtalsstöd (individ)

Syfte: Ge stöd till individen i dennes rehabilitering

Målgrupp: Individ

Kundnytta: Underlätta individens rehabilitering

Ett individuellt rehabiliterande samtalsstöd hjälper medarbetare att sortera i frågor som skapat olika typer av ohälsa och som rör dennes arbetssituation. Ibland flyter privatlivet och arbetslivet ihop vilket gör det svårt att särskilja var problem uppstått eller vilken orsak som man mår dåligt av.

Hos oss kan man få råd och stöd om vid bland annat är stress, dålig sömn, har eller om man är indragen i en konflikt på arbetsplatsen, varit med om traumatiska händelser eller annat som skapat ohälsa

Uppdraget till oss måste lämnas av närmaste chef där vi får beskrivet vad samtalsstödet ska leda till.

Samtalsstödet innehåll

- Kartläggande samtal
- Strategier för att hantera stress, sorg och trauma
- Arbetsmiljö
- Ledarskap
- Råd och stöd för ett ökat välmående

Man träffar medarbetare från Individ och Organisationsstöd. Alla är i grunden socionomer med vidareutbildning (steg 1 eller 2) eller psykologer. KBT-inriktning kan fås vid behov av detta. Samtalet tar i regel 60 minuter.

Remiss ingår till annan skattefinansierad mottagning.

Avstämning och uppföljning sker löpande efter uppgörelse.

Återkoppling till beställande chef sker alltid.

5.3.2.3 Arbetsanpassning och rehabilitering (individ och organisation)

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

Målgrupp: Individ och organisation

Kundnytta: Stöd i arbetet med arbetsanpassning och rehabilitering

Processbeskrivning:

I det individuella ärendet

Chefen beskriver ärendet med utgångspunkt från fastställda rutiner

I grunden måste beskrivning kunna göras av krav som ställs i arbetet relaterat till följande:

- Arbetsförmåga, Arbetsoförmåga, eventuell funktionsnedsättning, eventuella symptom, eventuell sjukdomsdiagnos

Reglerna från 2018 om förstärkt rehabilitering vid återgång i arbete, Socialförsäkringsbalken kap 30, styr också processens innehåll och upplägg. I de fall plan enligt regelverket ska upprättas, ska den innehålla beskrivning

- Ordinarie arbete och arbetsuppgifter
- Åtgärder som kan underlätta återgång alternativt att vara kvar i arbete
- Åtgärder på arbetsplatsen som ska genomföras inkluderat tidsplan och ansvar samt former föruppföljning
- Behov av kontakt eller samverkan med andra aktörer

Exempelbeskrivning av case om rehabiliteringsmöte:

Sjukskrivningen hade pågått en månad. Lagen krävde att plan för återgång i arbetet upprättades med ställningstagande till följande

- Möjlighet att arbeta viss tid
- Anpassning av arbetsplatsen eller arbetsuppgifter
- Omplacering tillfälligt eller permanent
- Behov av arbetstekniska hjälpmedel
- Behov av utbildning/omskolning till andra arbetsuppgifter hos arbetsgivaren
- Behov av andra arbetsplatsinriktade rehabiliteringsinsatser
- Hur kontakten med arbetsplatsen ska se ut under pågående sjukskrivning
- Vid vilka tider som insatser ska göras och hur arbetsgivare och arbetstagare ska följa upp planen

Vi bedömde därför i detta ärende att det var lämpligt att träffa chef och HR först. När Helas roll och uppdrag säkerstälts i samråd med uppdragsgivaren kallades medarbetaren till rehabiliteringsmöte där frågorna ovan blev vägledande för bedömningen. Vår bedömning blev sedan om vi skulle ta en av nedanstående vägar framåt:

Alternativ 1 – rehabiliteringsmöte

Efter kontakt med chef och HR kallas man till ett rehabiliteringsmöte med läkare (i vissa fall även

med rehabiliteringssamordnare). Läkaren bidrar i upprättandet av en plan för det fortsatta arbetet i syfte att kunna återgå i arbete

Alternativ 2 – bedömning och rehabiliteringsmöte

I de fall det krävs mer utredande insatser gällande medarbetarens situation/hälsa inför ett rehabiliteringsmöte genomförs detta innan möte hålls. Läkaren är huvudansvarig för bedömningen.

Rehabiliteringssamordnaren koordinerar insatserna som kan behöva kompletteras och samordnar också dokumentation av bedömning.

I aktuellt case bedömdes alternativ 1 vara mest lämplig.

I rehabiliteringsmöte med chef och medarbetare redogjorde läkaren för Helas bedömning.

Arbetsgivaren gavs utifrån detta en möjlighet att involvera Helas bedömning i sitt beslut om fortsatt rehabilitering och en plan utformades i syfte att medarbetaren skulle kunna återgå i arbete.

Grundläggande för gott samarbete i de enskilda fallen

Hela Företagshälsovård grundar sitt samarbete med uppdragsgivare på att sträva efter rätt nivå på insats utifrån varje enskilt uppdrags behov. Vi strävar mot att i samråd med kunden hitta grundläggande bedömningsstrukturer och tydliga rutiner för att i varje enskilt fall hitta rätt ingång och rätt insatsnivå utifrån det enskilda fallets krav och bedömda behov. Vi utgår därmed från behovet att skapa tydliga rutiner för planering av uppdrag. Vi förbereder detta genom att vi i möten med kunden hittar former för detta samarbete, former som sedan kan spridas till berörda och tillämpas i de avtalade uppdragen.

Vår grundsyn är att alla de överenskommelser som sluts, i grunden utgår från de lagar och föreskrifter som fastställts för aktuella områden. Vi mår om att de spelregler som finns på arbetsmarknaden ska vara grunden för varje enskild insats. För att kvalitetssäkra uppdragets ingång är Helas rehabiliteringssamordnare alltid mottagare av uppdrag som beskrivs. Rehabamordnaren följer en väl utarbetad arbetsprocess där avvikelser dokumenteras och tas upp till bedömning om eventuell förbättring.

Förberedande samråd med aktuell kund/beställare

Genomgång av kundens strategier och policydokument som ska vara ledstjärnor för samarbete mellan Hela och uppdragsgivaren

- Lagregler som styr processen
- Policydokument som företaget har för aktuellt område
- Roller och ansvar inom företaget
- Chefs ansvar
- Medarbetares ansvar
- Beskrivning av de krav som arbetet ställer
- Beskrivning av de anpassningar som kan göras på kort sikt och på lång sikt
- Övergripande policy kring omplacering
- Rutiner vid behov av stöd från FHV
- Blanketter för beställning av insats

Rutinerna informeras ut i organisationen och finns att söka digitalt

Processen ligger till grund för en tydlig rehabiliteringsplan. Remittering är kostnadsfri om det sker till annan skattefinansierad mottagning.

5.3.2.4 Arbetsförmågebedömning (individ och organisation)

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

Målgrupp: Individ och organisation

Kundnytta: Stöd för arbetsgivaren i dennes rehabiliteringsarbete.

Här är Helas processbeskrivning och som exempel beskriver vi ett fingerat uppdrag: Arbetsförmågeutredning med prognos



I det individuella ärendet

Chefen beskriver problemen med utgångspunkt från fastställda rutiner. I grunden måste beskrivning kunna göras av krav som ställs i arbetet relaterat till följande:

- Arbetsförmåga, Arbetsoförmåga, eventuell funktionsnedsättning, eventuella symptom, eventuell sjukdomsdiagnos
Rubrikerna följer bedömningen av sjukdom enl. SOU 2008:66 som kom att ligga till grund för det regelverk som sedan infördes.

Reglerna från 2018 om Förstärkt rehabilitering vid återgång i arbete, Sjukförsäkringsbalken kap 30, styr också processens innehåll och upplägg.

Försäkringskassan har från sin sida fastställt en blankett som visar vad de kräver av en tidig bedömning. Det är lämpligt att den ligger till grund för den dokumentation som arbetsgivare och Hela gör i sin tidiga bedömning.

Beskrivning av arbetsförmågeutredning med prognos

Fas 1:

Efter inkommen beställning på arbetsförmågebedömning ringde rehabiliteringssamordnaren upp beställande chef för ett första sonderande samtal. Rehasamordnaren ville ha chefens samlade uppfattning och bild av situationen på arbetsplatsen och ställde frågor kring medarbetarens sjukdomshistorik, frånvaro, tidigare arbetsprestation, dennes rehabiliteringsplan med anpassningar som har gjorts i den ordinarie tjänsten samt om hur chefen upplevt vad som hade fungerat mindre bra och vad som fungerat bra. Rehasamordnaren ställde också frågor om arbetsuppgifterna i den ordinarie tjänsten för att så noggrant som möjligt kunna få en bild av hur arbetstagarens situation ser ut och vilka krav som ställs på denne. Chefen hade här möjlighet att ställa frågor om processens gång. Rehasamordnaren kom överens med chef om arbetsplatsbesök, i aktuellt case av ergonom.

Detta samtal avslutades med att rehabiliteringssamordnaren skickade dokumentet "Arbetsgivarens uppfattning" till chefen som denne fyllde i, med hjälp och ledning av samtalet med rehabiliteringssamordnaren.

Medarbetaren var informerad av chefen att en arbetsförmågebedömning skulle göras och nästa steg var att rehabiliteringssamordnaren kallade in medarbetaren till första besök i utredningen, hos företagssköterska.

Fas 2 :

I denna utredande fas kom medarbetaren först till företagssköterska och fick där fylla i enkäter för hälsoscreening, WAI (work ability index), WRFQ (självuppskattad arbetsförmåga) samt KEDS (självuppfattad stressnivå). Företagssköterskan ställde frågor om förmågor och hinder/begränsningar ställt till den ordinarie tjänsten samt andra frågor av relevans efter information i ovan nämnt dokument, ifyllt av chef. Vid detta besök rekvirerade företagssköterskan journalkopior från de tidigare vårdgivare som medarbetaren har haft kontakt med. Nästa besök för medarbetaren skedde cirka två veckor senare, hos psykolog och där gjordes en psykisk funktionsbedömning. Psykologen genomförde en intervju utifrån sköterskeanamnes, rekvirerade journalkopior, arbetsgivarens uppfattning samt utifrån redan av medarbetaren ifyllda skattningskalorna WAI, WRFQ och KEDS.

Ett tredje besök gjordes sedan hos företagsläkare, som bedömde att medarbetaren dessutombehövde göra ett besök hos fysioterapeut som genomför lämplig fysisk undersökning. Läkaren utredde den medicinska arbetsförmågan utifrån gjord kartläggning, utredningar, ev. provsvar och inkomna journalhandlingar.

Efter att respektive kompetens gjort sin bedömning samlades gruppen i ett eller flera teammöten för att ge en samlad bild av individens arbetsförmåga med utgångspunkt av var och ens journalanteckningar. Rehasamordnaren bidrog här med att säkerställa att förmåga bedömts mot ordinarie tjänst och i relation till kraven i denna. Vad som också noggrant vägts in i bedömningen och rekommendationen, är arbetsgivarens uppfattning samt de arbetsrättsliga regelverk som styr frågor om anpassning/omplacering och förmågan utföra arbete. Hänsyn togs också till den försäkringsmedicinska bedömning som försäkringskassan står för. Rekommendation om vidare åtgärder beslutades.

Fas 3:

Denna multidisciplinära bedömning resulterade i ett skriftligt utlåtande. Utlåtandet beskrev aktuella besvär och svårigheter, möjligheter och förmågor i ordinarie tjänst och det fanns en bedömning och prognos samt rekommendation. Målet med utlåtandet var att det skulle kunna ligga till grund för arbetsgivaren att kunna fatta beslut om vilken åtgärd som var ett lämpligt nästa steg. Utlåtandet presenterades först för medarbetaren innan ett avslutande möte hölls där rehabiliteringssamordnaren, läkare medverkade från anordnaren samt medarbetare, chef samt HR från kunden.



Grundläggande för gott samarbete i de enskilda fallen

Hela Företagshälsovård grundar sitt samarbete med uppdragsgivare på att sträva efter rätt nivå på insats utifrån varje enskilt uppdrags behov. Vi strävar mot att i samråd med kunden hitta grundläggande bedömningsstrukturer och tydliga rutiner för att i varje enskilt fall hitta rätt ingång och rätt insatsnivå utifrån det enskilda fallets krav och bedömda behov. Vi utgår därmed från behovet att skapa tydliga rutiner för planering av uppdrag. Vi förbereder detta genom att vi i möten med kunden hittar former för detta samarbete, former som sedan kan spridas till berörda och tillämpas i de avtalade uppdragen.

Vår grundsyn är att alla de överenskommelser som sluts, i grunden utgår från de lagar och föreskrifter som fastställts för aktuella områden. Vi månar om att de spelregler som finns på arbetsmarknaden ska vara grunden för varje enskild insats. För att kvalitetssäkra uppdragets ingång är Helas rehabiliteringssamordnare alltid mottagare av uppdrag som beskrivs. Rehasamordnaren följer en väl utarbetad arbetsprocess där avvikelser dokumenteras och tas upp till bedömning om eventuell förbättring. Förberedande samråd med aktuell kund/beställare

Genomgång av kundens strategier och policydokument som ska vara ledstjärnor för samarbete mellan Hela och kunden:

- Lagregler som styr processen, •Policydokument som företaget har för aktuellt område, •Roller och ansvar inom företaget, •Chefs ansvar, •Medarbetares ansvar •Beskrivning av de krav som arbetet ställer, •Beskrivning av de anpassningar som kan göras på kort sikt och på lång sikt, •Övergripande policy kring omplacering, •Rutiner vid behov av stöd från FHV, •Blanketter för beställning av insats

Rutinerna informeras ut i organisationen och finns att söka digitalt

Hela processen mynnar ut i en konkret handlingsplan med noggrant beskrivna avstämningspunkter för både arbetsgivare och medarbetare.

Remisser kan skickas till annan skattefinansierad mottagning och ingår kostnadsfritt.

5.3.2.5 Utredning och stöd vid missbruk (individ och organisation)

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

Målgrupp: Individ och organisation

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

Den kompetens hos Hela som oftast är första ingång i missbruksärenden är alkohol- och drogterapeut i de fall arbetsgivaren hör av sig för stöd i missbruksfrågor.

Därutöver upptäcks riskbruk och missbruk då och då i kontakter som medarbetare av annat skäl kan ha med oss. I samtal med beteendevetare, i hälsoundersökningar och i möte med läkare framkommer med regelbundenhet tecken på riskbruk eller missbruksproblem. I dessa fall försöker vi motivera till ett nästa steg vilket i vårt fall oftast blir kontakt med arbetsgivaren för att diskutera förslag till fortsatta insatser.

Alkohol- och drogterapeuten samarbetar nära med företagsläkare, företagssköterska och övriga beteendevetare. Inte sällan kombineras kontakten hos alkohol- och drogterapeut med medicinska kontroller eller stödsamtal. Insatserna vi beskriver nedan indelas i

- Tidiga och förebyggande insatser
- Utredning och bedömning inkl. medicinska kontroller/drogtest
- Motivationssamtal
- Behandlingsinsatser hos Hela
- Förmedling av behandling hos annan leverantör
- Långsiktig uppföljning
- Olika åtgärder som kan kopplas till punkterna ovan och genomföras med stöd av Hela



Tidiga och förebyggande insatser

- Rådgivande samtal för den som upplever sig i riskzonen
- Rådgivande samtal på uppdrag av arbetsgivaren
- Motiverande samtal i ett tidigt skede där riskbruk fortfarande kan begränsas av egen kraft men med stöd och motivation

Utredning och bedömning av insatser

- Diagnostik och bedömningssamtal via alkohol- och drogterapeut. Genomförs metodiskt och oftast inom ramen för 2-3 samtal. Bedömning och diagnostik på samma grunder kan göras även vid spelmissbruk.
- Förslag till arbetsgivaren med bedömning, diagnos av problembild, förslag på åtgärder och eventuell behandling som kan vara förutsättningar för att skapa nödvändig förändring. Kostnader anges för olika alternativ
- Gemensamt möte med medarbetare och chef där bedömningen, diagnosen och behandlingsplan återkopplas och ligger till grund för beslut om nästa steg .

Motivationssamtal

- Samtal i syfte att ta medarbetaren förbi det motstånd till förändring som oftast finns
- Samtalen kan genomföras i ett tidigt skede där riskbruk konstaterats och där individen själv fortfarande kan påverka missbruket men behöver stöd för att detta ska ske
- Samtalen kan även genomföras i missbruksfasen i syfte att motivera till behandlingsinsats

Behandlingsinsatser hos Hela

- Upprättande av behandlingskontrakt som tydligt anger krav på medarbetaren, vad arbetsgivaren åtar sig och vad Hela ska stå för. Frågor som klargörs i kontraktet handlar exempelvis om vad som händer genom att utebli från besök, vilka medicinska kontroller som ska genomföras, former för återkoppling till arbetsgivare och konsekvenser av kontraktsbrott
- Behandlingsinsats genom
 - Samtal med alkohol- och drogterapeut
 - Samverkan med läkare och sköterska om medicinska insatser och/eller kontroller i form av drogtest
 - Insatser på arbetsplatsen i relation till chef och arbetskamrater. Detta kan avse planering för återgång, hantering av konflikter och hantering av brist på tilltro till förbättring.

Förmedling av behandling hos annan leverantör

- Alkohol- och drogterapeut kan genom sina upparbetade kontakter, på uppdrag av arbetsgivare ta direkt kontakt med behandlingsinstitutioner. Detta innebär kortare väntetider utifrån en individuellt anpassad bedömning av vilken institution som är lämpligast för personen utifrån problematikens art.

Långsiktig uppföljning

- Vid behandlingsinsatser krävs en långsiktig uppföljning. Bäst klargörs även denna fas genom tydligt skrivna kontakt med innehåll likt kontrakt i fas 1. Uppföljning kan t.ex. ske genom samtalsstöd, medicinska kontroller och medicinering
- Olika åtgärder som kan kopplas till punkterna ovan och genomföras med stöd av Hela
 - Krav på sjukintyg från första dag
 - Provtagning
 - Antabusbehandling eller annan medicinsk behandling
 - Samtalsstöd
 - Åtgärder i relation till arbetskamrater och chef
 - Arbetsrättsliga frågor som följer av missbruket

Avstämningar och uppföljning sker i samråd med beställande chef.

Om det föreligger behov av remittering till annan skattefinansierad sjukvård ingår alltid remitteringskostnad.