



**Avtalsnamn** Företagshälsa  
**Ref. nr.** 23.3-2523-19:008

**Startdatum** 2020-01-01  
**Slutdatum** 2021-12-31  
**Förlängning** 1 st förlängningar à 2 år

## Avtalsparter

**Köpare**  
Statens inköpscentral vid Kammarkollegiet  
2021000829

**Säljare**  
Hela Företagshälsovård AB  
5567719512

**Adress**  
Box 2218  
10315  
STOCKHOLM  
Sverige

**Adress**  
Danskes Gränd 4  
76130  
NORRTÄLJE  
Sverige

**Kontaktperson**  
Gunilla Lannestedt  
08-700 07 62 (tel)  
gunilla.lannestedt@kammarkollegiet.se

**Kontaktperson**  
Fredrik Mannheimer  
0176-279260 (tel)  
fredrik.mannheimer@hela.se

## 3. Kravspecifikation - Tjänster

### 3.1 Inledning

Anbudsgivaren ska tillhandahålla samtliga nedan efterfrågade tjänster som beskrivs i detta kapitel.

Anbudsgivaren ska uppfylla kraven för samtliga tjänster samt övrigt ställda krav för varje offererad ort.

Observera att kraven i "24-timmars krisstöd" i "Övriga tjänster" inte behöver vara uppfyllda vid anbudsinlämning utan ska kunna tillhandahållas först i samband med att detta efterfrågas vid avrop eller under kontraktets giltighetstid. Anbudsgivaren har möjlighet att vid avropsförfrågan tillhandahålla Tjänsten "Besök - övriga kompetenser" under förutsättning att Tjänsten har en nära och naturlig anknytning till tjänster inom företagshälsa.

För varje tjänst efterfrågar Kammarkollegiet en beskrivning av respektive tjänst. Beskrivningen kan komma att användas som en presentation till avropsberättigad. Observera att för tjänsterna i avsnitt "Övriga tjänster" behöver ingen beskrivning lämnas.

I företagshälsa ingår följande områden:

- Proaktiva tjänster: syftar till att främja god fysisk, organisatorisk och social arbetsmiljö samt förebygga ohälsa i arbetslivet
- Reaktiva tjänster: syftar till:
  - att hjälpa en chef med utredning samt lämna förslag på åtgärder för att hantera situationer på organisations- och gruppnivå
  - att hjälpa individer att så tidigt som möjligt bibehålla/återfå arbetsförmåga genom arbetsanpassning och rehabilitering (enligt lagstiftning och författning)

Notera att ovanstående indelning av tjänster i tjänsteområden (proaktiva- och reaktiva tjänster) främst syftar till att underlätta vid statistikrapportering. Flera av tjänsterna, som t.ex. Stresshantering och Utredning kränkande särbehandling kan, om avropsberättigad så önskar, även avropas i proaktivt syfte.

Tjänsterna riktas till följande målgrupper:

- Individ: Tjänster som är riktade till en individ inom organisationen. Individen kan finnas på olika nivåer i organisationen och kan vara såväl medarbetare som chef. Tjänsten kan även avropas för en grupp, dock är det individen som tar del av tjänsten,
- Grupp: Tjänster som är riktade till en definierad grupp av individer. Gruppen kan bestå av såväl medarbetare som chefer och kan finnas på olika nivåer i organisationen.
- Organisation: Tjänster som kan användas strategiskt på organisationsnivå.

### 3.2 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

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

**Tjänstens innehåll:** Anbudsgivaren ska minst kunna erbjuda:

- Frågeformulär om kost, alkohol, droger, spel, tobak, motion, stress, sömn och upplevelse av egen hälsa
- Blodtryck, puls, BMI, midjemått, skelettmätning och konditionstest
- Personligt samtal med återkoppling av resultat på individnivå och dialog om individuell handlingsplan
- Återkoppling av resultat på gruppnivå och förslag på handlingsplan till avropsberättigad
- Uppföljning av handlingsplan för individ och grupp inom tre (3) månader
- Kostnadsfri remittering.

**Kompetens:** Tjänsten ska utföras av hälsopedagog och/eller företagssköterska eller annan adekvat kompetens.

**Uppfylls krav på tillhandahållande av tjänsten "Hälsotest" ovan? Tjänsten ska utföras minst i enlighet med definierade krav.**

Ja

**Beskriv tjänsten "Hälsotest". Tänk på att lämnad beskrivning kan komma att användas som en presentation till avropsberättigad. Beskrivning kan lämnas i fritextrutan nedan eller bifogas till anbudet.**

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 anställda 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.

### **3.3 Rådgivning livsstil (individ)**

**Syfte:** Motivera individen att förändra sin livsstil

**Målgrupp:** Individ

**Kundnytta:** Främja god hälsa

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

**Tjänstens innehåll:** Anbudsgivaren ska minst kunna erbjuda:

- Motiverande samtal om kost- och motionsvanor, alkohol, droger, spel, tobak, stress och sömn
- Handlingsplan med aktiviteter för en god livsstil
- Kostnadsfri remittering

**Kompetens:** Tjänsten ska utföras av hälsopedagog och/eller företagssköterska eller annan adekvat kompetens.

**Uppfylls krav på tillhandahållande av tjänsten "Rådgivning livsstil" ovan? Tjänsten ska utföras minst i enlighet med definierade krav.**

Ja

**Beskriv tjänsten "Rådgivning livsstil". Tänk på att lämnad beskrivning kan komma att användas som en presentation till avropsberättigad. Beskrivning kan lämnas i fritextrutan nedan eller bifogas till anbudet.**

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. Arbetsmetodikerna 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 avropas detta först av beställande chef.

### 3.4 Hälsosfrämjande 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 företagshälsans mottagning och/eller i avropsberättigads lokaler.

**Tjänstens innehåll:** Anbudsgivaren ska minst kunna erbjuda:

- Nulägesbeskrivning vid behov
- Målformulering vid behov
- Metoder och aktiviteter för att bidra till en hälsosam arbetsplats
- Återrapportering och uppföljning enligt överenskommelse med avropsberättigad

**Kompetens:** Tjänsten ska utföras av hälsopedagog eller organisationskonsult eller annan adekvat kompetens.

**Uppfylls krav på tillhandahållande av tjänsten "Hälsosfrämjande rådgivning" ovan? Tjänsten ska utföras minst i enlighet med definierade krav.**

Ja

**Beskriv tjänsten "Hälsosfrämjande rådgivning". Tänk på att lämnad beskrivning kan komma att användas som en presentation till avropsberättigad. Beskrivning kan lämnas i fritextrutan nedan eller bifogas till anbudet.**

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 vård och

omsorg få reflektera kring omvärldsförändringar och nya utmaningar och förutsättningar för medarbetarskap, ledarskap och organisation inom vård och omsorg.

Utrymme kommer att ges för reflektion och erfarenhetsutbyte kring konkreta dilemman tagna ur din egen vardagsverklighet som chef och ledare inom vård och omsorg.

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

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

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

En kombination kan innebära att starta i grupp med möjlig fortsättning på individnivå

1. Möten med chefsgrupp vid 8 tillfällen
2. 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, avvikelshantering, 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 coachning kan också erbjudas

### 3.5 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.

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

**Tjänstens innehåll:** Anbudsgivaren ska minst kunna erbjuda:

- Individuella besök
- Dialog om riskbruk och/eller missbruk, såsom alkohol, droger, läkemedel och spel
- Kostnadsfri remittering

**Kompetens:** Tjänsten ska utföras av adekvat kompetens, t.ex. företagsläkare, beteendevetare, leg. psykolog, fysioterapeut, ergonom eller hälsopedagog.

**Uppfylls krav på tillhandahållande av tjänsten "Förebyggande besök" ovan? Tjänsten ska utföras minst i enlighet med definierade krav.**

Ja

**Beskriv tjänsten "Förebyggande besök". Tänk på att lämnad beskrivning kan komma att användas som en presentation till avropsberättigad. Beskrivning kan lämnas i fritextrutan nedan eller bifogas till anbudet.**

Våra förebyggande hälsosamtal bygger på att företagsläkaren träffar medarbetaren. Ett första steg är en standardiserad blodprovtagning 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.

### 3.6 Förebyggande samtalsstöd (individ)

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

**Målgrupp:** Individ

**Kundnytta:** Förebygga ohälsa och minska risken för sjukfrånvaro

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

**Tjänstens innehåll:** Anbudsgivaren ska minst kunna erbjuda:

- Definition av problembild och förslag till åtgärder (skriftligt om avropsberättigad så begär)
- Stöd i form av samtal
- Avstämning och uppföljning enligt överenskommelse med avropsberättigad
- Samtalsstöd med inriktning kognitiv beteendeterapi kunna erbjudas vid behov
- Kostnadsfri remittering.

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

**Uppfylls krav på tillhandahållande av tjänsten "Förebyggande samtalsstöd" ovan? Tjänsten ska utföras minst i enlighet med definierade krav.**

Ja

**Beskriv tjänsten "Förebyggande samtalsstöd". Tänk på att lämnad beskrivning kan komma att användas som en presentation till avropsberättigad. Beskrivning kan lämnas i fritextrutan nedan eller bifogas till anbudet.**

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.

### **3.7 Chefsstöd (individ och grupp)**

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

**Målgrupp:** Individ och grupp

**Kundnytta:** Förebygga ohälsa och skapa hälsosamma arbetsplatser

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

**Tjänstens innehåll:** Anbudsgivaren ska minst kunna erbjuda:



- Definition av problembild, med förslag till åtgärder (skriftligt om avropsberättigad så begär)
- Stöd i förebyggande arbetsmiljö- och hälsoarbete samt arbetsanpassning och rehabilitering
- Avstämning och uppföljning enligt överenskommelse med avropsberättigad

**Kompetens:** Tjänsten ska utföras av leg. psykolog, beteendevetare, organisationskonsult, arbetsmiljöingenjör eller annan adekvat kompetens.

**Uppfylls krav på tillhandahållande av tjänsten "Chefsstöd" ovan? Tjänsten ska utföras minst i enlighet med definierade krav.**

Ja

**Beskriv tjänsten "Chefsstöd". Tänk på att lämnad beskrivning kan komma att användas som en presentation till avropsberättigad. Beskrivning kan lämnas i fritextrutan nedan eller bifogas till anbudet.**

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 fallpropar – 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.

### 3.8 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

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

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

**Tjänstens innehåll:** Anbudsgivaren ska minst kunna erbjuda:

- Rådgivning och stöd inom det systematiska arbetsmiljöarbetet, t.ex. med arbetsmiljöpolicy, rutiner, handlingsplaner och aktiviteter
- Undersökning av organisatorisk och social arbetsmiljö vid behov
- Undersökning av fysisk arbetsmiljö vid behov
- Riskanalys av arbetsmiljön
- Skriftlig rapport med åtgärdsförslag
- Uppföljning enligt överenskommelse med avropsberättigad

**Kompetens:** Tjänsten ska utföras av adekvat kompetens

**Uppfylls krav på tillhandahållande av tjänsten "Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM)" ovan?  
Tjänsten ska utföras minst i enlighet med definierade krav.**

Ja

**Beskriv tjänsten "Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM)". Tänk på att lämnad beskrivning kan komma att användas som en presentation till avropsberättigad. Beskrivning kan lämnas i fritextrutan nedan eller bifogas till anbudet.**

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.

### **3.9 Ergonomisk genomgång av arbetsplats (individ)**

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

**Målgrupp:** Individ

**Kundnytta:** Minskad risk för ohälsa, olycksfall och arbetsskador

**Förutsättningar:** Tjänsten ska huvudsakligen utföras i avropsberättigads lokaler.

**Tjänstens innehåll:** Anbudsgivaren ska minst kunna erbjuda:

- Besök av ergonom på arbetsplatsen
- Individuell bedömning avseende arbetsteknik, arbetsställning, utrustning, belysning, arbete vid bildskärm samt arbetsanpassade hjälpmedel etc.
- Rådgivning till individen
- Skriftlig rekommendation om åtgärder till chefen och/eller vid behov även kopia till individen
- Eventuell uppföljning enligt överenskommelse med avropsberättigad

**Kompetens:** Tjänsten ska utföras av ergonom eller annan adekvat kompetens.

**Uppfylls krav på tillhandahållande av tjänsten "Ergonomisk genomgång av arbetsplats (individ)" ovan? Tjänsten ska utföras minst i enlighet med definierade krav.**

Ja

**Beskriv tjänsten "Ergonomisk genomgång av arbetsplats (individ)". Tänk på att lämnad beskrivning kan komma att användas som en presentation till avropsberättigad. Beskrivning kan lämnas i fritextrutan nedan eller bifogas till anbudet.**

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

För bildskärmsergonomi arbetar vi på följande sätt:

**Bildskärmsergonomi**

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 anställda 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.

### 3.10 Ergonomisk genomgång av arbetsplatser (grupp)

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

**Målgrupp:** Grupp

**Kundnytta:** Minskad risk för ohälsa, olycksfall och arbetsskador

**Förutsättningar:** Tjänsten ska huvudsakligen utföras i avropsberättigads lokaler.

**Tjänstens innehåll:** Anbudsgivaren ska minst kunna erbjuda:

- Besök av ergonom på arbetsplatsen
- Stöd i arbetet med att ta fram uppdragsbeskrivning
- Undersökning av arbetsteknik, arbetsställningar, utrustning, belysning, arbete vid bildskärm, arbetsanpassade hjälpmedel samt arbetsorganisation
- Riskbedömning av belastningsergonomin baserad på arbetsmiljöns utformning (enl. t.ex. Arbetsmiljöverkets checklista)
- Skriftliga rekommendationer om åtgärder
- Eventuellt stöd vid genomförande av åtgärder
- Eventuell uppföljning enligt överenskommelse med avropsberättigad

**Kompetens:** Tjänsten ska utföras av ergonom eller annan adekvat kompetens.

**Uppfylls krav på tillhandahållande av tjänsten "Ergonomisk genomgång av arbetsplatser (grupp)" ovan? Tjänsten ska utföras minst i enlighet med definierade krav.**

Ja

**Beskriv tjänsten "Ergonomisk genomgång av arbetsplatser (grupp)". Tänk på att lämnad beskrivning kan komma att användas som en presentation till avropsberättigad. Beskrivning kan lämnas i fritextrutan nedan eller bifogas till anbudet.**

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

För bildskärmsergonomi arbetar vi på följande sätt:

Bildskärmsergonomi

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 anställda 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.

### 3.11 Ergonomisk genomgång (organisation)

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

**Målgrupp:** Organisation

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

**Förutsättningar:** Tjänsten ska huvudsakligen utföras i avropsberättigads lokaler om inget annat överenskommes.

**Tjänstens innehåll:** Anbudsgivaren ska minst kunna erbjuda:

- Stöd i arbete med att ta fram uppdragsbeskrivningar vid behov
- Undersökning av arbetsteknik, arbetsställningar, utrustning, hjälpmedel samt arbetsorganisation
- Skriftlig rapport med åtgärdsförslag till avropsberättigad
- Stöd vid genomförande av åtgärder
- Uppföljning enligt överenskommelse med avropsberättigad.

**Kompetens:** Tjänsten ska utföras av ergonom och/eller arbetsmiljöingenjör.

**Uppfylls krav på tillhandahållande av tjänsten "Ergonomisk genomgång (organisation)" ovan?  
Tjänsten ska utföras minst i enlighet med definierade krav.**

Ja

**Beskriv tjänsten "Ergonomisk genomgång (organisation)". Tänk på att lämnad beskrivning kan komma att användas som en presentation till avropsberättigad. Beskrivning kan lämnas i fritextrutan nedan eller bifogas till anbudet.**

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:

Bildskärmsergonomi

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 anställda 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.

### 3.12 Liten hälsoundersökning

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

**Målgrupp:** Individ

**Kundnytta:** Förebygga ohälsa och minska risken för sjukfrånvaro

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

**Tjänstens innehåll:** Liten hälsoundersökning ska innehålla:

- Anpassat frågeformulär för hälsotillstånd
- Blodprov (blodvärde, blodsocker, blodfetter), kontroll av äggvita, blodtrycksmätning, längd- och viktkontroll, midjemått och beräkning av BMI
- Återkoppling till individ med rekommendationer om åtgärder
- Ett uppföljande läkarbesök eller brevsvar med provtagningsresultat ska ingå när provavvikelser förekommer
- Rekommendationer om eventuella åtgärder eller uppföljande läkarbesök med klinisk undersökning kan därefter bli aktuellt
- Kostnadsfri remittering

Statens inköpscentral vill betona att innehållet i liten hälsoundersökning är fastställt. Efterfrågas annat innehåll finns möjlighet att nyttja tjänsten valfri hälsoundersökning.

**Kompetens:** Tjänsten ska utföras av företagssköterska och vid behov av företagsläkare eller annan adekvat kompetens.

**Uppfylls krav på tillhandahållande av tjänsten "Liten hälsoundersökning" ovan? Tjänsten ska utföras minst i enlighet med definierade krav.**

Ja

**Beskriv tjänsten "Liten hälsoundersökning". Tänk på att lämnad beskrivning kan komma att användas som en presentation till avropsberättigad. Beskrivning kan lämnas i fritextrutan nedan eller bifogas till anbudet.**

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 brevsvår ingår om behov föreligger utifrån undersökningsresultat. Statistiksammanställning/Återkoppling om fler än 12 personer

Ingen kostnad utgår för remittering till annan skattefinansierad mottagning

### 3.13 Stor hälsoundersökning

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

**Målgrupp:** Individ

**Kundnytta:** Förebygga ohälsa och minska risken för sjukfrånvaro

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

**Tjänstens innehåll:** Stor hälsoundersökning ska innehålla:

- Anpassat frågeformulär för hälsotillstånd
- Blodprov (blodsocker, blodfetter, kalcium, njur- och leverprover), kontroll av äggvita, blodtrycksmätning, längd- och viktkontroll, syn- och hörseltest samt konditionstest
- Återkoppling till individ med rekommendationer om åtgärder
- Ett uppföljande läkarbesök eller brevsvår med provtagningsresultat ska ingå när provavvikelse förekommer
- Rekommendationer om eventuella åtgärder eller uppföljande läkarbesök med klinisk undersökning kan därefter bli aktuellt
- Kostnadsfri remittering

Statens inköpscentral vill betona att innehållet i stor hälsoundersökning är fastställt. Efterfrågas annat innehåll finns möjlighet att nyttja tjänsten valfri hälsoundersökning.

**Kompetens:** Tjänsten ska utföras av företagssköterska och vid behov av företagsläkare eller annan adekvat kompetens.

**Uppfylls krav på tillhandahållande av tjänsten "Stor hälsoundersökning" ovan? Tjänsten ska utföras minst i enlighet med definierade krav.**

Ja

**Beskriv tjänsten "Stor hälsoundersökning". Tänk på att lämnad beskrivning kan komma att användas som en presentation till avropsberättigad. Beskrivning kan lämnas i fritextrutan nedan eller bifogas till anbudet.**

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 brevsvar om behov föreligger utifrån undersökningsresultat ingår.

Remittering till annan skattefinansierad mottagning ingår.

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

### 3.14 Valfri hälsoundersökning

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

**Målgrupp:** Individ

**Kundnytta:** Förebygga ohälsa och minska risken för sjukfrånvaro

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

**Tjänstens innehåll:** Denna hälsoundersökning möjliggör för avropsberättigad att själv, utifrån aktuellt behov, välja vad som ska ingå i den aktuella undersökningen. Avropsberättigad kommer därför att specificera vad hälsoundersökningen ska innehålla.

**Kompetens:** Tjänsten ska utföras av företagssköterska och vid behov av företagsläkare eller annan adekvat kompetens.

**Uppfylls krav på tillhandahållande av tjänsten "Valfri hälsoundersökning" ovan? Tjänsten ska utföras minst i enlighet med definierade krav.**

Ja

**Beskriv tjänsten "Valfri hälsoundersökning". Tänk på att lämnad beskrivning kan komma att användas som en presentation till avropsberättigad. Beskrivning kan lämnas i fritextrutan nedan eller bifogas till anbudet.**

Vi har möjlighet att skräddarsy alla olika förekommande innehåll för en individuellt anpassad hälsoundersökning.

Uppdrag och modell för återkoppling specificeras alltid av beställande chef

### 3.15 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.

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

**Tjänstens innehåll:** Anbudsgivaren ska minst kunna erbjuda:

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

**Kompetens:** Tjänsten ska utföras av företagsläkare, företagssköterska eller annan adekvat

kompetens.

**Uppfylls krav på tillhandahållande av tjänsten "Hälsoundersökning medicinska kontroller" ovan? Tjänsten ska utföras minst i enlighet med definierade krav.**

Ja

**Beskriv tjänsten "Hälsoundersökning medicinska kontroller". Tänk på att lämnad beskrivning kan komma att användas som en presentation till avropsberättigad. Beskrivning kan lämnas i fritextrutan nedan eller bifogas till anbudet.**

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.

### **3.16 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 företagshälsans mottagning och/eller i avropsberättigads lokaler.

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

**Tjänstens innehåll:** Anbudsgivaren ska minst kunna erbjuda:

- Allmänna råd och information om vaccinationer och eventuella biverkningar
- Bedömning
- Vaccination
- Dokumentation
- Vaccinationsjournal för varje anställd.

**Kompetens:** Tjänsten ska utföras i enlighet med Socialstyrelsens föreskrifter och allmänna råd (HSLF-FS), 2017:37 och (SOSFS) 1999:26.

**Uppfylls krav på tillhandahållande av tjänsten "Vaccination - influensa och andra epidemiska sjukdomar" ovan? Tjänsten ska utföras minst i enlighet med definierade krav.**

Ja

**Beskriv tjänsten "Vaccination - influensa och andra epidemiska sjukdomar". Tänk på att lämnad beskrivning kan komma att användas som en presentation till Avropsberättigad. Beskrivning kan lämnas i fritextrutan nedan eller bifogas till anbudet.**

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.

### 3.17 Vaccination vid smittexponering i tjänsten

**Syfte:** Förebygga sjukdom

**Målgrupp:** Individ

**Kundnytta:** Minska sjukfrånvaron

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

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

**Tjänstens innehåll:** Anbudsgivaren ska minst kunna erbjuda:

- Allmänna råd och information om vaccinationer och eventuella biverkningar
- Bedömning
- Vaccination, (t.ex. TBE, Hepatit A + B, Polio och Difteri)
- Uppföljning
- Dokumentation
- Vaccinationsjournal för varje anställd.

**Kompetens:** Tjänsten ska utföras i enlighet med Socialstyrelsens föreskrifter och allmänna råd (HSLF-FS), 2017:37 och (SOSFS) 1999:26.

**Uppfylls krav på tillhandahållande av tjänsten "Vaccination vid smittexponering i tjänsten" ovan? Tjänsten ska utföras minst i enlighet med definierade krav.**

Ja

**Beskriv tjänsten "Vaccination vid smittexponering i tjänsten". Tänk på att lämnad beskrivning kan komma att användas som en presentation till avropsberättigad. Beskrivning kan lämnas i fritextrutan nedan eller bifogas till anbudet.**

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.

### 3.18 Utbildningar och seminarier inom arbetsmiljö- och hälsoområdet

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

**Målgrupp:** Grupp

**Kundnytta:** Främja hälsa, förebygga ohälsa och olycksfall

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

**Tjänstens innehåll:** Anbudsgivaren ska minst kunna erbjuda:

- Utbildningar och seminarier om livsstil, kost, motion, stress och sömn
- Utbildningar och seminarier om ledarskap, organisationsutveckling och förändringsarbete samt dess betydelse för arbetsmiljön
- Utbildningar och seminarier om den fysiska, sociala och organisatoriska arbetsmiljön och det systematiska arbetsmiljöarbetet
- Utbildningar inom HLR och första hjälpen

**Kompetens:** Tjänsten ska utföras av adekvat kompetens inom de områden som utbildningarna och seminarierna avser.

**Uppfylls krav på tillhandahållande av tjänsten "Utbildningar och seminarier inom arbetsmiljö- och hälsoområdet" ovan? Tjänsten ska utföras minst i enlighet med definierade krav.**

Ja

**Beskriv tjänsten "Utbildningar och seminarier inom arbetsmiljö- och hälsoområdet". Tänk på att lämnad beskrivning kan komma att användas som en presentation till avropsberättigad. Beskrivning kan lämnas i fritextrutan nedan eller bifogas till anbudet.**

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

### 3.19 Konflikthantering (individ och grupp)

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

**Målgrupp:** Individ och grupp

**Kundnytta:** Förebygga ohälsa och minska risken för sjukfrånvaro

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

**Tjänstens innehåll:** Anbudsgivaren ska minst kunna erbjuda:

- Definition av problembild samt förslag till åtgärder
- Stöd till individen/gruppen i samråd med avropsberättigad
- Avstämning och uppföljning enligt överenskommelse med avropsberättigad
- Kostnadsfri remittering vid behov

**Kompetens:** Tjänsten ska utföras av leg. psykolog, beteendevetare eller annan adekvat kompetens.

**Uppfylls krav på tillhandahållande av tjänsten "Konflikthantering" ovan? Tjänsten ska utföras minst i enlighet med definierade krav.**

Ja

**Beskriv tjänsten "Konflikthantering". Tänk på att lämnad beskrivning kan komma att användas som en presentation till avropsberättigad. Beskrivning kan lämnas i fritextrutan nedan eller bifogas till anbudet.**

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.

### 3.20 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

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

**Tjänstens innehåll:** Anbudsgivaren ska minst kunna erbjuda:

- Definition av problembild, skriftlig bedömning samt förslag till åtgärder.
- Stöd till individen/gruppen i samråd med avropsberättigad
- Avstämning och uppföljning enligt överenskommelse med avropsberättigad
- Kostnadsfri remittering vid behov

**Kompetens:** Tjänsten ska utföras av leg. psykolog, beteendevetare eller annan adekvat kompetens.

**Uppfylls krav på tillhandahållande av tjänsten "Krishantering" ovan? Tjänsten ska utföras minst i enlighet med definierade krav.**

Ja

**Beskriv tjänsten "Krishantering". Tänk på att lämnad beskrivning kan komma att användas som en presentation till avropsberättigad. Beskrivning kan lämnas i fritextrutan nedan eller bifogas till anbudet.**

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.

### 3.21 Stresshantering (individ)

**Syfte:** Ge stöd till individ vid arbetsrelaterad stress.

**Målgrupp:** Individ

**Kundnytta:** Förebygga ohälsa och minska risken för sjukfrånvaro

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

**Tjänstens innehåll:** Anbudsgivaren ska minst kunna erbjuda:

- Definition av problembild, skriftlig bedömning samt förslag till åtgärder
- Stresshantering
- Avstämning och uppföljning enligt överenskommelse med avropsberättigad
- Kostnadsfri remittering vid behov

**Kompetens:** Tjänsten ska utföras av leg. psykolog, beteendevetare eller annan adekvat kompetens.

**Uppfylls krav på tillhandahållande av tjänsten "Stresshantering" ovan? Tjänsten ska utföras minst i enlighet med definierade krav.**

Ja

**Beskriv tjänsten "Stresshantering". Tänk på att lämnad beskrivning kan komma att användas som en presentation till avropsberättigad. Beskrivning kan lämnas i fritextrutan nedan eller bifogas till anbudet.**

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" gäcker 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 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 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.

### 3.22 Utredning kränkande särbehandling (individ och grupp)

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

**Målgrupp:** Individ och grupp

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

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

**Tjänstens innehåll:** Anbudsgivaren ska minst kunna erbjuda:

- Utredning av mobbning och kränkningar utifrån aktuell lagstiftning
- Skriftlig bedömning med förslag om eventuella behov av vidare stödinsatser på både grupp- och individnivå
- Samtal på grupp- och individnivå
- Stöd till chefer och ledningsgrupper
- Uppföljning i samråd med avropsberättigad

**Kompetens:** Tjänsten ska utföras av leg. psykolog eller beteendevetare.

**Uppfylls krav på tillhandahållande av tjänsten "Utredning kränkande särbehandling" ovan?  
Tjänsten ska utföras minst i enlighet med definierade krav.**

Ja

**Beskriv tjänsten "Utredning kränkande särbehandling". Tänk på att lämnad beskrivning kan komma att användas som en presentation till avropsberättigad. Beskrivning kan lämnas i fritextrutan nedan eller bifogas till anbudet.**

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 kompensation. 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 om hand 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.

### **3.23 Rehabiliterande besök (individ)**

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

**Målgrupp:** Individ

**Kundnytta:** Rehabilitera ohälsa

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

**Tjänstens innehåll:** Anbudsgivaren ska kunna erbjuda:

- Individuella besök
- Kostnadsfri remittering

**Kompetens:** Tjänsten ska utföras av adekvat kompetens, t.ex. företagsläkare, företagssköterska, beteendevetare, leg. psykolog, fysioterapeut, ergonom eller hälsopedagog.

**Uppfylls krav på tillhandahållande av tjänsten "Rehabiliterande besök" ovan? Tjänsten ska utföras minst i enlighet med definierade krav.**

Ja

**Beskriv tjänsten "Rehabiliterande besök". Tänk på att lämnad beskrivning kan komma att användas som en presentation till avropsberättigad. Beskrivning kan lämnas i fritextrutan nedan eller bifogas till anbudet.**

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 går 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.

### **3.24 Rehabiliterande samtalsstöd (individ)**

**Syfte:** Ge stöd till individen i dennes rehabilitering

**Målgrupp:** Individ

**Kundnytta:** Underlätta individens rehabilitering

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

**Tjänstens innehåll:** Anbudsgivaren ska minst kunna erbjuda:

- Definition av problembild med förslag till åtgärder
- Stöd i form av samtal
- Avstämning och uppföljning enligt överenskommelse med avropsberättigad
- Vid behov ska stöd med inriktning på kognitiv beteendeterapi kunna erbjudas
- Kostnadsfri remittering

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

**Uppfylls krav på tillhandahållande av tjänsten "Rehabiliterande samtalsstöd" ovan? Tjänsten ska utföras minst i enlighet med definierade krav.**

Ja

**Beskriv tjänsten "Rehabiliterande samtalsstöd". Tänk på att lämnad beskrivning kan komma att användas som en presentation till avropsberättigad. Beskrivning kan lämnas i fritextrutan nedan eller bifogas till anbudet.**

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 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 (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.

### 3.25 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

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

**Tjänstens innehåll:** Anbudsgivaren ska minst kunna erbjuda:

- Stöd till medarbetare
- Stöd till arbetsgivaren
- 1:a bedömningsbesök
- Samordningsansvar av rehabiliteringsaktiviteter
- Stöd i framtagande av skriftlig rehabiliteringsplan
- Kostnadsfri remittering

**Kompetens:** Tjänsten ska utföras av adekvat kompetens dock minst av företagsläkare, företagssköterska, leg. psykolog, fysioterapeut eller rehabiliteringskoordinator.

**Uppfylls krav på tillhandahållande av tjänsten "Arbetsanpassning och rehabilitering" ovan?**

**Tjänsten ska utföras minst i enlighet med definierade krav.**

Ja

**Beskriv tjänsten "Arbetsanpassning och rehabilitering". Tänk på att lämnad beskrivning kan komma att användas som en presentation till avropsberättigad. Beskrivning kan lämnas i fritextrutan nedan eller bifogas till anbudet.**

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 för uppföljning

- 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 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. Rehabsamordnaren 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.

### 3.26 Arbetsförmågebedömning (individ och organisation)

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

**Målgrupp:** Individ och organisation

**Kundnytta:** Stöd för arbetsgivaren i dennes rehabiliteringsarbete.

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

**Tjänstens innehåll:** Anbudsgivaren ska minst kunna erbjuda:

- Stöd i arbetet med att ta fram uppdragsbeskrivning vid behov
- Bedömning av arbetsförmåga utifrån fysiska, psykiska, intellektuella eller sociala funktioner och utifrån befintlig position/yrkesroll på arbetsplatsen
- Skriftligt och fullgott beslutsunderlag om vilka arbetslivsinriktade rehabiliteringsåtgärder och/eller arbetsanpassningar och arbetsuppgifter som är lämpliga utifrån arbetsförmåga
- Besök hos företagshälsan och vid behov arbetsplatsbesök
- Utlåtande om aktuella svårigheter och möjligheter och förmågor samt prognos för att återgå till ordinarie arbetsuppgifter och nuvarande arbetsgivare
- Avstämningmöte inkl. upprättande av handlingsplan
- Uppföljning enligt överenskommelse med avropsberättigad
- Kostnadsfri remittering.

**Kompetens:** Tjänsten ska utföras av adekvata kompetenser dock minst av företagsläkare, företagssköterska, rehabiliteringskoordinator, leg. psykolog eller beteendevetare.

**Uppfylls krav på tillhandahållande av tjänsten "Arbetsförmågebedömning" ovan? Tjänsten ska utföras minst i enlighet med definierade krav.**

Ja



**Beskriv tjänsten "Arbetsförmågebedömning". Tänk på att lämnad beskrivning kan komma att användas som en presentation till avropsberättigad. Beskrivning kan lämnas i fritextrutan nedan eller bifogas till anbudet.**

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. Rehabsamordnaren 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. Rehabsamordnaren 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. Rehabsamordnaren 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 rekviderade 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, rekviderade journalkopior, arbetsgivarens uppfattning samt utifrån redan av medarbetaren ifyllda skattningsskalorna WAI, WRFQ och KEDS.

Ett tredje besök gjordes sedan hos företagsläkare, som bedömde att medarbetaren dessutom behövde 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.

Rehabsamordnaren 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 rehabiliteringssamordnare, 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. Rehabsamordnaren 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 avstämningpunkter för både arbetsgivare och medarbetare.

Remisser kan skickas till annan skattefinansierad mottagning och ingår kostnadsfritt.

### 3.27 Utredning och stöd vid missbruk (individ och organisation)

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

**Målgrupp:** Individ och organisation

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

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

**Tjänstens innehåll:** Anbudsgivaren ska minst kunna erbjuda:

- Metodbeskrivning i arbetet med individen
- Besök hos företagshälsan
- Uppdragsdialog med ansvarig chef/HR samt råd och stöd under ärendets gång

- Utredning och bedömning av alkohol-, drog-, läkemedels- och spelmissbruk samt grad av allvarighet
- Individanpassat rehabiliterings/behandlingsförslag
- Utfärdande av förstadagsintyg
- Rehabiliterings- och uppföljningsmöte
- (Medicinsk bedömning och provtagning vid behov)
- Kostnadsfri remittering

**Kompetens:** Tjänsten ska utföras av företagsläkare, företagssköterska och/eller annan adekvat kompetens.

**Uppfylls krav på tillhandahållande av tjänsten "Utredning och stöd vid missbruk" ovan?  
Tjänsten ska utföras minst i enlighet med definierade krav.**

Ja

**Beskriv tjänsten "Utredning och stöd vid missbruk". Tänk på att lämnad beskrivning kan komma att användas som en presentation till avropsberättigad. Beskrivning kan lämnas i fritextrutan nedan eller bifogas till anbudet.**

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.

### 3.28 24-timmars krisstöd

**Syfte:** Förebygga ohälsa på arbetsplatsen i samband med traumatiska händelser. Stöd att hantera traumatiska händelser som har påverkan på arbetsförmågan.

**Målgrupp:** Organisation

**Kundnytta:** Stöd vid traumatiska händelser

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

Innehåll och utformning tas fram vid behov av tjänsten.

**Tjänstens innehåll:** Anbudsgivaren ska t.ex. kunna erbjuda:

- Tillgänglighet per telefon 24 timmar per dygn årets alla dagar
- Erbjudna alternativa tider och former för tillgänglighet vid behov
- Erbjudna krisstöd på plats vid behov
- Anpassning till avropsberättigads krisorganisation
- Samverkan med övriga leverantörer av företagshälsa, som den avropsberättigade eventuellt anlitar
- Möjlighet till akut hjälp per telefon 24 timmar per dygn årets alla dagar
- Möjlighet till personligt möte med lämplig kompetens
- Statistik och uppföljning enligt överenskommelse med avropsberättigad

**Kompetens:** Tjänsten ska utföras av adekvat kompetens.

Observera att eftersom avropsberättigade bedöms efterfråga 24-timmars krisstöd i mindre omfattning behöver anbudsgivaren inte tillhandahålla denna tjänst i samband med anbudsgivningen. Tjänsten ska istället tillhandahållas först i samband med att den efterfrågas av avropsberättigad vid eventuellt avrop eller under kontraktets giltighetstid. Avropsberättigad ska ge anbudsgivaren en skälig tid för att tillhandahålla tjänsten. Avropsberättigad definierar vid avrop sitt behov av tjänsten.

Anbudsgivaren ska även tillhandahålla separat statistik för denna tjänst.

**Uppfylls kravet på att, vid ett eventuellt avrop eller under kontraktets giltighetstid, kunna tillhandahålla tjänsten "24-timmars krisstöd" enligt ovan? Tjänsten ska utföras minst i enlighet med definierade krav.**

Ja

### 3.29 Besök - övriga kompetenser (individ)

**Syfte:** Ge individen möjlighet att besöka företagshälsans övriga kompetenser för arbetspåverkande besvär.

**Målgrupp:** Individ

**Kundnytta:** Förebygga ohälsa och undvika sjukskrivning och/eller rehabilitera ohälsa genom att ge möjlighet till kontakt med övriga kompetenser inom företagshälsan.

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

**Tjänstens innehåll:**

- Möjlighet att köpa tjänster från övriga kompetenser, t.ex. dipl. massör, ögonläkare, audiolog, kardiolog, ortoped, flygläkare, dykläkare, arbetsterapeut, psykiater, leg. naprapat, leg. kiropraktor och dietist. Observera att uppräknade kompetenser endast utgör exempel. Se även kapitel 4 avsnitt Övriga kompetenser.
- Individuella besök

**Kompetens:** Tjänsten ska utföras av adekvat kompetens

Observera att anbudsgivaren inte behöver tillhandahålla tjänsten i samband med anbudsgivningen. Anbudsgivaren har istället möjlighet att tillhandahålla tjänsten i samband med att avropsberättigad efterfrågar den vid avrop eller under kontraktets giltighetstid. Avropsberättigad definierar vid avrop sitt

behov av tjänsten och ska ge anbudsgivaren en skälig tid för att tillhandahålla tjänsten.

Anbudsgivaren ska även tillhandahålla separat statistik för denna tjänst.