

## Innehåll

<b>4. Kravspecifikation: krav på tjänster</b>	<b>2</b>
<b>4.1 Inledning</b>	<b>2</b>
<b>4.2 Proaktiva tjänster</b>	<b>2</b>
4.2.1 Hälsöfrämjande tjänster	2
4.2.1.1 Hälsoprofil inklusive konditionstest (individ och grupp)	2
4.2.1.2 Hälsöfrämjande rådgivning/coachning (individ)	3
4.2.1.3 Hälsöfrämjande rådgivning (organisation)	3
4.2.2 Förebyggande tjänster	4
4.2.2.1 Förebyggande besök (individ)	4
4.2.2.2 Förebyggande samtalsstöd (individ)	4
4.2.2.3 Chefsstöd (individ och grupp)	5
4.2.2.4 Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM)	5
4.2.2.5 Ergonomisk genomgång av arbetsplats (individ)	6
4.2.2.6 Ergonomisk genomgång av arbetsplatser (grupp)	6
4.2.2.7 Ergonomisk genomgång (organisation)	7
4.2.2.8 Hälsoundersökning	7
4.2.2.9 Valfri hälsoundersökning	8
4.2.2.10 Övriga hälsoundersökningar, läkarintyg och tjänstbarhetsintyg	8
4.2.2.11 Medicinska kontroller i arbetslivet	9
4.2.2.12 Vaccination vid smittexponering i tjänsten	10
<b>4.3 Reaktiva tjänster</b>	<b>11</b>
4.3.1 Konflikthantering (individ och grupp)	11
4.3.2 Krisstöd (individ och grupp)	11
4.3.3 Stresshantering (individ)	12
4.3.4 Kränkande särbehandling (individ och grupp)	12
4.3.5 Rehabiliterande besök (individ)	13
4.3.6 Rehabiliterande samtalsstöd (individ)	13
4.3.7 Arbetsanpassning och rehabilitering (individ och organisation)	14
4.3.8 Teambaserad utredning av arbetsförmåga (individ och organisation)	14
4.3.9 Utredning och stöd vid risk och skadligt bruk (individ och organisation)	15
4.3.10 Förstadagsintyg – medicinsk utredning och utfärdande	16
<b>4.4 Utbildningar och seminarier</b>	<b>16</b>
4.4.1 Utbildningar och seminarier inom fysisk arbetsmiljö	16
4.4.2 Utbildningar och seminarier inom organisatorisk och social arbetsmiljö	17
4.4.3 Utbildningar och seminarier inom hälsa och livsstil	17
4.4.4 Utbildningar och seminarier inom arbetslivsinriktad rehabilitering och anpassning	18
<b>4.5 Övriga tjänster</b>	<b>18</b>
4.5.1 Akut krisstöd, 24-timmar krisstöd	18
4.5.2 Besök - övriga kompetenser (individ)	19

## 4. Kravspecifikation: krav på tjänster

### 4.1 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.

Inledning av tjänsterna är:

- Proaktiva tjänster som syftar till:
  - att främja god fysisk- och organisatorisk- och socialarbetsmiljö,
  - att förebygga ohälsa i arbetslivet.
- Reaktiva tjänster som syftar till:
  - att stödja chefen/individen med efterhjälpande insatser;
  - att stödja chefen/individen med rehabiliterande insatser så att individen kommer åter till arbete genom anpassning och rehabilitering.

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.
- 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.

Remittering:

Remissshantering ska ske där det är befogat, i dessa fall gör anbudsgivaren en beställning av en tjänst eller begäran om övertagande av vårdansvar för en patient. Remissen ska redogöra för symtom och sjukdomshistoria och ska vara av sådan kvalitet att mottagande vårdgivare kan bedöma det medicinska behovet. Anbudsgivaren ska följa remisshanteringskrav enligt regelverket i Hälso- och sjukvårdslagen, patientlagen, patientsäkerhetslagen och Socialstyrelsens förordningar (SOSFS 2004:11 och SOSFS 2011:09).

### 4.2 Proaktiva tjänster

#### 4.2.1 Hälsopromovande tjänster

##### 4.2.1.1 Hälsoprofil inklusive konditionstest (individ och grupp)

**Syfte:** Att skapa en medvetenhet hos individen om sambandet mellan livsstil, hälsoupplevelser och hälsodata samt ge insikt om den egna möjligheten att påverka hälsan och arbetsförmågan. Att skapa en bas för strategiskt hälso- och friskvårdsarbete för organisationen.

**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, tobak, fysisk aktivitet, återhämtning, stress, sömn och upplevelse av egen hälsa;
- Blodtryck, längd, vikt, midjemått och konditionstest;
- Personligt främjande samtal med återkoppling av resultat på individnivå och dialog om individuell handlingsplan;
- Återkoppling av resultat på gruppnivå med möjlighet att visa resultat på nivåer som avdelning, yrke, kön och ålder. Rapporten ska kunna vara ett underlag för arbetsgivarens strategiska hälsoarbete och därmed även innehålla en handlingsplan med förslag på aktiviteter;
- Uppföljning av handlingsplan för individ och grupp inom tre (3) månader.

**Kompetens:** Tjänsten ska utföras av hälsopedagog, företagssköterska och eller fysioterapeut.

**Uppfylls ovanstående krav?**

Ja

#### 4.2.1.2 Hälsofrämjande rådgivning/coachning (individ)

**Syfte:** Att motivera till en hälsosam 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, fysisk aktivitet, återhämtning, alkohol, droger, tobak, stress och sömn;
- Handlingsplan med aktiviteter för en god livsstil.

**Kompetens:** Tjänsten ska utföras av hälsopedagog, företagssköterska och/eller fysioterapeut.

**Uppfylls ovanstående krav?**

Ja

#### 4.2.1.3 Hälsofrämjande rådgivning (organisation)

**Syfte:** Att stödja 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 och/eller organisationskonsult.

**Uppfylls ovanstående krav?**

Ja

## 4.2.2 Förebyggande tjänster

### 4.2.2.1 Förebyggande besök (individ)

**Syfte:** Ge individen möjlighet att besöka företagshälsan för utredning av arbetsrelaterade och/eller arbetspåverkande besvär.

**Målgrupp:** Individ

**Kundnytta:** Förebygga ohälsa genom att ge möjlighet till besök för att undvika sjukskrivning.

**Förutsättningar:** Tjänsten ska utföras på företagshälsans mottagning.

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

- Individuella besök
- Avstämning och uppföljning enligt överenskommelse med avropsberättigad

**Kompetens:** Tjänsten ska utföras av företagsläkare, företagssköterska, beteendevetare, psykolog, fysioterapeut eller hälsopedagog.

**Uppfylls ovanstående krav?**

Ja

### 4.2.2.2 Förebyggande samtalsstöd (individ)

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

**Målgrupp:** Individ

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

**Förutsättningar:** Tjänsten ska utföras på företagshälsans mottagning eller digitalt.

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

- Avstämning med chef eller HR kring problembild och vad chef/HR önskar se för effekt av stödet;
- Stöd i form av samtal;
- Avstämning och uppföljning enligt överenskommelse med avropsberättigad.

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

### Uppfylls ovanstående krav?

Ja

#### 4.2.2.3 Chefsstöd (individ och grupp)

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

**Målgrupp:** Individ och grupp

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

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

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

- Specifik kompetens att vägleda utifrån ett chefsperspektiv inom områdena arbetsmiljö, hälsa och rehabilitering;
- Avstämning och uppföljning enligt överenskommelse med avropsberättigad.

**Kompetens:** Tjänsten ska utföras av psykolog, beteendevetare, organisationskonsult, företagssköterska, företagsläkare, rehabkoordinator/ rehabsamordnare, hälsopedagog och/eller arbetsmiljöingenjör.

### Uppfylls ovanstående krav?

Ja

#### 4.2.2.4 Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM)

**Syfte:** Att stödja arbetet med att 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 (AFS 2015:4).

**Målgrupp:** Organisation

**Kundnytta:** Förebygga ohälsa på arbetsplatsen och för att skapa en god arbetsmiljö

**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, klimakteriepolicy, 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 ergonom, arbetsmiljöingenjör eller organisationskonsult.

### Uppfylls ovanstående krav?

Ja

#### 4.2.2.5 Ergonomisk genomgång av arbetsplats (individ)

**Syfte:** Förebygga risk för fysisk 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 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.

### Uppfylls ovanstående krav?

Ja

#### 4.2.2.6 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 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.

### Uppfylls ovanstående krav?

Ja

#### 4.2.2.7 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;
- 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.

#### Uppfylls ovanstående krav?

Ja

#### 4.2.2.8 Hälsoundersökning

**Syfte:** Att undersöka det allmänna hälsotillståndet, identifiera riskfaktorer och därmed förebygga framtida ohälsa samt motivera till att ta ansvar för sin egen hälsa genom livsstilspåverkan.

Att ge chefen ett underlag för det systematiska arbetsmiljöarbetet på gruppnivå. Att genomföra en kartläggning med förslag på efterföljande insatser för att förbättra levnadsvanor och förutsättningar för goda levnadsvanor inom organisation och arbetsmiljö.

**Målgrupp:** Individ och grupp.

**Kundnytta:** Förebygga ohälsa och få ett strategiskt underlag för att arbeta förebyggande med hälsa och arbetsmiljö.

**Förutsättningar:** Avropsberättigad avgör i samråd med anbudsgivaren om tjänsten ska utföras på företagshälsans mottagning och/eller i avropsberättigads lokaler. Hälsoundersökningen måste ha en koppling till yrket och till arbetsplatsen och återkopplas i en rapport.

**Tjänstens innehåll:** Hälsoundersökningen ska innehålla:

- Frågeformulär utifrån hälsa och arbetsmiljö;
- Livsstilsprover, kolesterolvärde, glukos (blodsocker) samt Hb (blodvärde) och blodtryck;
- Återkoppling till individ med rekommendationer om åtgärder;
- Återkoppling av resultat på gruppnivå med möjlighet att visa resultat på nivåer som avdelning, yrke, kön och ålder. Rapporten ska kunna vara ett underlag för arbetsgivarens strategiska förebyggande hälso- och arbetsmiljöarbete och därmed även innehålla en handlingsplan med förslag på efterföljande aktiviteter.

Kammarkollegiet vill betona att innehållet i hälsoundersökningen är fastställt. Efterfrågas annat innehåll finns möjlighet att nyttja tjänsten valfri hälsoundersökning.

**Kompetens:** Tjänsten ska utföras av företagssköterska.

#### Uppfylls ovanstående krav?

Ja

#### 4.2.2.9 Valfri hälsoundersökning

**Syfte:** Att undersöka det allmänna hälsotillståndet, identifiera riskfaktorer och därmed förebygga framtida ohälsa samt motivera till att ta ansvar för sin egen hälsa genom livsstilspåverkan.

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

**Målgrupp:** Individ och grupp.

**Kundnytta:** Förebygga ohälsa och få ett strategiskt underlag för att arbeta förebyggande med hälsa och arbetsmiljö.

**Förutsättningar:** Avropsberättigad avgör i samråd med anbudsgivaren om tjänsten ska utföras på företagshälsans mottagning och/eller i avropsberättigads lokaler. Hälsoundersökningen måste ha en koppling till yrket och till arbetsplatsen.

**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, hälsopedagog och/eller fysioterapeut.

#### Uppfylls ovanstående krav?

Ja

#### 4.2.2.10 Övriga hälsoundersökningar, läkarintyg och tjänstbarhetsintyg

**Syfte:** Att kunna tillhandahålla övriga hälsoundersökningar, läkarintyg och tjänstbarhetsintyg utifrån bl.a.:

- Hälsoundersökning Buller enligt AFS 2005:16
- Läkarintyg för sjöfolk enligt TSFS 2011:117
- Läkarintyg för körkort enligt TSFS 2010:125
- Hälsoundersökning och hälsotillstånd för personal med säkerhetskritiska arbetsuppgifter inom järnvägen enligt TSFS 2019:112
- Läkarintyg för arbete med försöksdjur AFS 1990:11
- Lagstadgad undersökning och Tjänstbarhetsintyg joniserande strålning SSMFS 2018:1

**Målgrupp:** Individ

**Kundnytta:** Uppfylla kraven kopplat till viss typ av arbete.

**Förutsättningar:** Tjänsten ska utföras på företagshälsans mottagning.

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

- Utfärdande av läkarintyg eller tjänstbarhetsbedömning beroende på tjänst



- Återkoppling till arbetsgivare och arbetstagare enligt regelverk.

Ett läkarintyg som ordnas med eller erbjuds ska inte medföra några kostnader för arbetstagaren.

**Kompetens:** Tjänsten ska utföras av företagsläkare och/eller företagssköterska med särskild behörighet och enligt krav i gällande regelverk.

Observera att eftersom avropsberättigade bedöms efterfråga olika hälsoundersökningar, läkarintyg, tjänstbarhetsintyg utifrån sin verksamhet behöver anbudsgivaren inte tillhandahålla tjänsten i samband med att anbud lämnas. Tjänsten ska i stället 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. Skälig tid ska dock inte överstiga de tidsramar som regleras av lag, förordning och författning rörande medicinsk kontroll och tjänstbarhetsbedömning.

Anbudsgivaren ska även tillhandahålla separat statistik för dessa tjänster.

#### Uppfylls ovanstående krav?

Ja

#### 4.2.2.11 Medicinska kontroller i arbetslivet

**Syfte:** Att minska risken för ohälsa relaterad till arbetslivet genom medicinska kontroller som visar om arbetstagarnas hälsotillstånd medger en viss typ av arbete, ger möjlighet att tidigt upptäcka tecken på ohälsa som beror på exponering, och ger underlag för åtgärder på arbetsplatsen.

Att stödja arbetsgivarens skyldighet att följa Arbetsmiljöverkets gällande föreskrifter vilka bl.a. innebär att ordna med eller erbjuda medicinska kontroller i arbetslivet (AFS 2019:3).

Arbetsgivaren ska anordna medicinska kontroller vid:

- vibrationer
- handintensivt arbete
- nattarbete
- allergiframkallande kemiska produkter som innehåller: - epoxiplastkomponenter - formaldehydharter - metakrylater - akrylater - diisocyanater - organiska syraanhydrider - etyl-2-cyanoakrylat - metyl-2-cyanoakrylat - isocyanater som bildas vid uppvärmning
- damm som kan framkalla fibros:
- asbest
- vissa syntetiska oorganiska fibrer
- kvarts
- bly
- kadmium
- kvicksilver
- stor fysisk ansträngning:
  - klättring med stor nivåskillnad
  - rökdykning eller kemdykning
  - dykeriarbete.

För arbete med kemiska produkter, arbete med fibrosframkallande damm, arbete med vissa metaller, fysiskt ansträngande arbete 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.

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

**Målgrupp:** Individ.

**Kundnytta:** Uppfylla kraven i Medicinska kontroller i arbetslivet (AFS 2019:3).

**Förutsättningar:** Tjänsten ska utföras på företagshälsans mottagning.

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

- Samtliga kontroller (inkl. arbets-EKG) enligt AFS 2019:3 och/eller andra förordningar
- Utfärdande av tjänstbarhetsintyg om så krävs
- Återkoppling till arbetsgivare och arbetstagare enligt Arbetsmiljöverkets "Vägledning för den som utför medicinska kontroller" Reviderad 2021-12-20.

**Kompetens:** Tjänsten ska utföras av företagsläkare och/eller företagssköterska med särskild behörighet och enligt krav i gällande regelverk.

Observera att eftersom avropsberättigade bedöms efterfråga olika medicinska kontroller (AFS 2019:3) utifrån sin verksamhet behöver anbudsgivaren inte tillhandahålla tjänsten i samband med att anbud lämnas. Tjänsten ska i stället 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. Skälig tid ska dock inte överstiga de tidsramar som regleras av lag, förordning och författning rörande medicinsk kontroll och tjänstbarhetsbedömning.

Anbudsgivaren ska även tillhandahålla separat statistik för dessa tjänster.

**Uppfylls ovanstående krav?**

Ja

#### 4.2.2.12 Vaccination vid smittexponering i tjänsten

**Syfte:** Att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa där det finns risk i deras arbetsmiljö att de utsätts för smitta eller kan smitta andra.

**Målgrupp:** Individ.

**Kundnytta:** Minska sjukfrånvaron och smittspridning.

**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

- Bedömning
- Vaccination

- TBE
- Hepatit A + B
- Influensa
- Polio
- Difteri
- Uppföljning
- Dokumentation
- Vaccinationsjournal för varje anställd.

**Kompetens:** Tjänsten ska utföras i enlighet med Socialstyrelsens föreskrifter och allmänna råd (SOSFS), 2000:1 och 1999:26.

#### Uppfylls ovanstående krav?

Ja

### 4.3 Reaktiva tjänster

#### 4.3.1 Konflikthantering (individ och grupp)

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

**Målgrupp:** Individ och grupp.

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

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

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

- Definition av problembild med en tydlig uppdragsbeskrivning;
- Stöd till individen/gruppen i samråd med avropsberättigad;
- Avstämning och uppföljning enligt överenskommelse med avropsberättigad.

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

#### Uppfylls ovanstående krav?

Ja

#### 4.3.2 Krisstöd (individ och grupp)

**Syfte:** Ge stöd till individ/grupp i situationer orsakade av exempelvis kris, hot och/eller våld i nära relationer eller i situationer som påverkar arbetsförmågan, under arbetstid 8-17 (inte att förväxla med akut krisstöd dygnet runt).

**Målgrupp:** Individ och grupp,

**Kundnytta:** Tjänsten Krisstöd ska utföras utifrån Arbetsmiljöverkets föreskrifter Våld och hot i arbetsmiljön AFS 1993:2 och Första Hjälpen och Krisstöd AFS 1997:7.

**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 chef per telefon, vardagar 8.00-17.00, för att kunna hantera krisen;
- krisstöd genom avlastningssamtal, vardagar 8.00-17.00;
- krisstöd ska kunna ges på plats;
- avlastningssamtal ska erbjudas senast 48 timmar från första kontakt;
- avstämning och uppföljning enligt överenskommelse med avropsberättigad.

**Kompetens:** Tjänsten ska utföras av psykolog, beteendevetare eller krisspecialist.

#### **Uppfylls ovanstående krav?**

Ja

### **4.3.3 Stresshantering (individ)**

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

**Målgrupp:** Individ.

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

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

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

- Avstämning med chef kring problembild och vad chef önskar se för effekt av stödet;
- Stresshantering;
- Avstämning och uppföljning enligt överenskommelse med avropsberättigad.

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

#### **Uppfylls ovanstående krav?**

Ja

### **4.3.4 Kränkande särbehandling (individ och grupp)**

**Syfte:** Stödja chefer i att vidta åtgärder för att motverka förhållanden i arbetsmiljön som kan ge upphov till kränkande särbehandling.

Tjänsten ska utföras med utgångspunkt i 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:

- Klargörande/tydliggörande samtal kring kränkande särbehandling;
- Stöd och råd vid misstanke om kränkande särbehandling;
- Kvalificerad utredning om kränkande särbehandling har skett;
- Stöd vid genomförande av åtgärder inom ramen för en utredning;
- Stödsamtal;

- Stöd till chefer och ledningsgrupper;
- Uppföljning i samråd med avropsberättigad.

**Kompetens:** Tjänsten ska utföras av kompetenser med stor erfarenhet av utredningar av kränkande särbehandling och nyttjar evidensbaserade metoder dock minst av psykolog eller beteendevetare. Den som genomför en utredning bör ha tillräcklig kompetens, möjlighet att agera opartiskt och ha de berördas förtroende.

#### **Uppfylls ovanstående krav?**

Ja

#### **Beskriv tjänsten "Kränkande särbehandling (individ och 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.

Anbudsgivaren ska visa att denne har dokumenterad teknisk förmåga, kapacitet, kompetens och erfarenhet för att utföra uppdraget. Anbudsgivaren ska ha arbetat med minst två (2) uppdrag avseende tjänsten under de senaste tre (3) åren, räknat från sista anbudsdag.

Av beskrivningen ska framgå: uppdragets innehåll med genomförande innehållande upplägg, organisation, metod och resultat.

Beskrivning får vara max 2 A4 sidor.

Se bifogad beskrivning "5.3.4 Kränkande särbehandling (individ och grupp)"

#### **4.3.5 Rehabiliterande besök (individ)**

**Syfte:** Ge individen möjlighet att besöka företagshälsan för arbetsrelaterade och/eller arbetspåverkande besvär gällande arbetslivsinriktad rehabilitering.

**Målgrupp:** Individ.

**Kundnytta:** Rehabilitera ohälsa.

**Förutsättningar:** Tjänsten ska utföras på företagshälsans mottagning.

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

- Avstämning med chef kring problembild och vad chef önskar se för effekt av besöket;
- Individuella besök;
- Avstämning och uppföljning enligt överenskommelse med avropsberättigad.

**Kompetens:** Tjänsten ska utföras företagsläkare, företagssköterska, beteendevetare, psykolog, fysioterapeut eller rehabkoordinator/rehabsamordnare.

#### **Uppfylls ovanstående krav?**

Ja

#### **4.3.6 Rehabiliterande samtalsstöd (individ)**

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

**Målgrupp:** Individ.

**Kundnytta:** Underlätta individens rehabilitering.

**Förutsättningar:** Tjänsten ska utföras på företagshälsans mottagning.

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

- Avstämning med chef kring problembild och vad chef önskar se för effekt av stödet;
- Stöd i form av samtal;
- Avstämning och uppföljning enligt överenskommelse med avropsberättigad.

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

**Uppfylls ovanstående krav?**

Ja

#### **4.3.7 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:

- Avstämning med chef kring problembild och vad chef önskar se för effekt av stödet;
- Stöd till medarbetare;
- Stöd till arbetsgivaren;
- Samordningsansvar av rehabiliteringsaktiviteter;
- Stöd i framtagande av skriftlig rehabiliteringsplan.

**Kompetens:** Tjänsten ska utföras av företagsläkare, företagssköterska, psykolog, fysioterapeut eller rehabiliteringskoordinator.

**Uppfylls ovanstående krav?**

Ja

#### **4.3.8 Teambaserad utredning av arbetsförmåga (individ och organisation)**

**Syfte:** Utredda medarbetarens arbetsförmåga i relation till nuvarande anställning. Skapa underlag för att välja adekvata åtgärder, såväl förebyggande som rehabiliterande. Kunna föreslå lämpliga arbetsanpassningar.

**Målgrupp:** Individ och organisation.

**Kundnytta:** Förhindra eller förkorta sjukskrivning. Ta fram underlag för att kunna ta ställning till vidare åtgärd, exempelvis förändring av arbetsinnehåll, avslutande av tjänst eller omplacering.

**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:

- Tydligt formulerat syfte med den teambaserade utredningen;
- Uppstartsmöte med arbetstagaren och arbetsgivaren;
- Utökad bedömning av specifika delkomponenter;
- Bedömning av arbetsförmåga i relation till arbetsuppgifter i reell miljö;
- Arbetsplatsens inverkan på arbetsförmåga;
- Teamsamverkan;
- Muntlig och skriftlig återkoppling till arbetstagare och arbetsgivare med förslag på åtgärder;
- Uppföljning enligt överenskommelse med avropsberättigad.

**Kompetens:** Tjänsten ska utföras av kompetenser med mångårig dokumenterad erfarenhet av utredningar av arbetsförmåga och nyttjar evidensbaserade metoder dock minst av företagsläkare, företagssköterska, fysioterapeut, rehabkoordinator/rehabsamordnare, psykolog eller beteendevetare.

#### Uppfylls ovanstående krav?

Ja

#### Beskriv tjänsten "Teambaserad utredning av arbetsförmåga (individ och organisation)".

Tänk på att lämnad beskrivning kan komma att användas som en presentation till avropsberättigad. Beskrivning kan lämnas i fritexttrutan nedan eller bifogas till anbudet.

Anbudsgivaren ska visa att denne har dokumenterad teknisk förmåga, kapacitet, kompetens och erfarenhet för att utföra uppdraget. Anbudsgivaren ska ha arbetat med minst två (2) uppdrag avseende tjänsten under de senaste tre (3) åren, räknat från sista anbudsdag.

Av beskrivningen ska framgå: uppdragets innehåll med genomförande innehållande upplägg, organisation, metod och resultat.

Beskrivning får vara max 2 A4 sidor.

Se bifogad beskrivning "5.3.8 Teambaserad utredning av arbetsförmåga (individ och organisation)"

#### 4.3.9 Utredning och stöd vid risk och skadligt bruk (individ och organisation)

**Syfte:** Att tillhandahålla provtagning, utredningar och stödåtgärder avseende risk och skadligt bruk avseende alkohol och droger.

**Målgrupp:** Individ och organisation.

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

**Förutsättningar:** Tjänsten ska utföras på företagshälsans mottagning.

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

- Avstämning med chef kring problembild och vad chef önskar se för effekt av stödet;
- Expertkunskap inom risk- och skadligt bruk inom alkohol och droger;
- Chefsrådgivning;
- Kartläggning och utredning av risk- och missbruk;
- Drog - och alkoholtester;
- Uppföljning enligt överenskommelse med avropsberättigad.

**Kompetens:** Tjänsten ska utföras av företagsläkare eller företagssköterska med särskild

kompetens gällande risk- och skadligt bruk.

#### **Uppfylls ovanstående krav?**

Ja

**Beskriv tjänsten "Utredning och stöd vid risk och skadligt bruk (individ och 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.**

**Anbudsgivaren ska visa att denne har dokumenterad teknisk förmåga, kapacitet, kompetens och erfarenhet för att utföra uppdraget. Anbudsgivaren ska ha arbetat med minst två (2) uppdrag avseende tjänsten under de senaste tre (3) åren, räknat från sista anbudsdag.**

**Av beskrivningen ska framgå: uppdragets innehåll med genomförande innehållande upplägg, organisation, metod och resultat.**

**Beskrivning får vara max 2 A4 sidor.**

Se bifogad beskrivning "5.3.9 Utredning och stöd vid risk och skadligt bruk (individ och organisation)"

#### **4.3.10 Förstadagsintyg – medicinsk utredning och utfärdande**

**Syfte:** Genomföra en medicinsk utredning hos läkare inför förstadagsintyg för att utesluta medicinska orsaker till frånvaron och som underlag för beslut av förstadagsintyg.

Utfärdandet av förstadagsintyg, sker första vardagen i en sjuklöneperiod efter beslut från arvsopsberättigade.

**Målgrupp:** Individ.

**Kundnytta:** Intyga om det finns sjukdom eller inte vid varje frånvarotillfälle

**Förutsättningar:** Tjänsten ska utföras på företagshälsans mottagning

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

- Utredning inför förstadagsintyg hos läkare
- Utfärdande av förstadagsintyg sker första vardagen i en sjuklöneperiod efter beslut från arbetsgivaren;
- Läkarintyg ska utfärdas i samband med personligt besök hos intygsskrivande kompetens som ska vara företagsläkare.

**Kompetens:** Tjänsten ska utföras av företagsläkare.

#### **Uppfylls ovanstående krav?**

Ja

### **4.4 Utbildningar och seminarier**

#### **4.4.1 Utbildningar och seminarier inom fysisk arbetsmiljö**

**Syfte:** Ge kunskap inom områden fysisk arbetsmiljö.

**Målgrupp:** Grupp.



**Kundnytta:** Öka kunskapen kring den fysiska arbetsmiljön för att skapa förutsättningar att klara fysiskt belastande arbete.

**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 för chefer och medarbetare inom:

- Ergonomi och/eller arbetsmiljö;
- Systematiska arbetsmiljöarbetet.

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

**Uppfylls ovanstående krav?**

Ja

#### 4.4.2 Utbildningar och seminarier inom organisatorisk och social arbetsmiljö

**Syfte:** Ge kunskap inom organisatorisk och social arbetsmiljö.

**Målgrupp:** Grupp.

**Kundnytta:** Öka kunskapen kring den organisatoriska och sociala arbetsmiljö för att skapa förutsättningar att förebygga ohälsa och skapa goda arbetsmiljöer.

**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 för chefer och medarbetare inom:

- Organisatoriskt och social arbetsmiljö;
- Svåra samtal;
- Hot och våld;
- Krishantering;
- Kränkande särbehandling;
- Konflikthantering.

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

**Uppfylls ovanstående krav?**

Ja

#### 4.4.3 Utbildningar och seminarier inom hälsa och livsstil

**Syfte:** Ge kunskap inom hälsa och livsstil.

**Målgrupp:** Grupp.

**Kundnytta:** Öka kunskapen kring hälsa och livsstil och för att kunna arbeta för en hållbar arbetshälsa.

**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 för chefer och medarbetare inom:

- Hälsofrämjande ledarskap;
- Psykisk hälsa/ohälsa;
- Tidiga signaler;
- Livsstilsprogram kopplat till kost, motion, sömn och återhämtning;
- HLR med defibrillator enligt HLR-rådet
- Första hjälpen

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

**Uppfylls ovanstående krav?**

Ja

#### 4.4.4 Utbildningar och seminarier inom arbetslivsinriktad rehabilitering och anpassning

**Syfte:** Ge kunskap inom arbetslivsinriktad rehabilitering och anpassning.

**Målgrupp:** Grupp.

**Kundnytta:** Öka kunskapen kring arbetslivsinriktad rehabilitering och anpassning för att ge förutsättningar att förkorta sjukskrivningar.

**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 för chefer och medarbetare inom:

- Arbetslivsinriktad rehabilitering och anpassning;
- Risk- och missbruk.

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

**Uppfylls ovanstående krav?**

Ja

### 4.5 Övriga tjänster

#### 4.5.1 Akut krisstöd, 24-timmar krisstöd

**Syfte:** Med krisstöd avses det psykiska och sociala omhändertagande som behöver vidtas i samband med olyckor, akuta krissituationer och liknande allvarliga händelser som kan utlösa krisreaktioner. Stödja chef och HR om hur denne ska agera vid akuta arbetsmiljösituationer som rör arbetsplatsen, till exempel vid olyckor, plötsliga dödsfall, hot och våld. Omedelbar hjälp med bedömning av vilka insatser som behövs och när dessa behöver sättas in i akuta situationer.

**Målgrupp:** Organisation.

**Kundnytta:** Tjänsten Akut krisstöd ska stödja Arbetsmiljöverkets föreskrifter Våld och hot i arbetsmiljön AFS 1993:2 och Första Hjälpen och Krisstöd AFS 1997:7.

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

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

- Ett särskilt telefonnummer för krisstöd;
- Chef/HR som aktiverar krisstödet ska kunna få omedelbar kontakt, senast inom en timme med en kvalificerad krisspecialist;
- Möjlighet till akut hjälp på telefon 24 timmar per dygn, årets alla dagar;
- Erbjudna krisstöd på plats vid behov;
- Samverkan med övriga leverantörer av företagshälsa, som den avropsberättigade eventuellt anlitar;
- Anpassning till avropsberättigads krisorganisation;
- I samband med uppstart ska tjänsten implementeras kostnadsfritt.

**Kompetens:** Tjänsten ska tillhandahållas av psykolog/specialist inom krishantering, utifrån evidensbaserade och kvalitetssäkrade metoder.

Observera att eftersom avropsberättigade bedöms efterfråga Akut krisstöd, 24-timmars krisstöd, i mindre omfattning behöver anbudsgivaren inte tillhandahålla denna tjänst i samband med anbudsgivningen. Tjänsten ska i stället 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 ovanstående krav?**

Ja

#### 4.5.2 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 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, leg. naprapat, leg. kiropraktor, flygläkare, arbetsterapeut, beroende terapeut. Observera att uppräknade kompetenser endast utgör exempel.
- Individuella besök;
- Uppföljning enligt överenskommelse med avropsberättigad.

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

Avropsberättigad definierar vid avrop sitt behov av tjänsten och ska ge anbudsgivaren en skälig tid för att tillhandahålla tjänsten.

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.

Anbudsgivaren ska även tillhandahålla separat statistik för denna tjänst.

**Uppfylls ovanstående krav?**

Ja

## Kränkande särbehandling

*Vi leder vägen till ett hållbart arbetsliv*

**Bakgrund:** Vi är varandras arbetsmiljö och i den bästa av världar präglas arbetsmiljön alltid av välvilja och respekt. För det mesta hanterar vi våra arbetsrelationer professionellt, men ibland händer det att konflikter uppstår. Någon kan säga eller göra något som får någon annan att känna sig kränkt. Att känna sig kränkt är dock *inte alltid* synonymt med att det har förekommit kränkande särbehandling. Ibland förekommer det dock kränkningar och trakasserier och detta är något som måste tas på största allvar. Arbetsgivaren har, som alltid, ett ansvar för arbetsmiljöfaktorer som skadar eller riskerar att skada medarbetarna. Det gäller såväl den fysiska som den psykosociala arbetsmiljön. Vid kännedom om att en medarbetare upplevt kränkning är arbetsgivaren skyldig att utreda vad som hänt och det är här som Avonova kan bistå med snabb och professionell hjälp.

**Metoder:** Syftet med utredningen är att, utifrån lagstiftning, bedöma om det förekommit kränkande särbehandling och/eller trakasserier. Utredningen bör genomföras av en oberoende part och ska följa en respektfull, saklig och systematisk process. Vi arbetar enligt metoderna "*Faktaundersökning*" samt "*Rättssäker utredningsmetodik i arbetslivet (RUM®)*". Metoderna säkerställer en objektiv och opartisk utredning som blir *en del* av arbetsgivarens underlag att utgå ifrån för att eventuellt vidta åtgärder.

### Arbetsprocess

**Inledande konsultation:** Inventering av nuläge, problemställning och bakgrund. Konsultationen syftar till att ge stöd och vägledning till uppdragsgivaren i hur ärendet kan hanteras.

**Uppdragsdialog:** Om kunden beslutar att anlita Avonova görs en fördjupad inventering för att förstå uppdragets omfattning. Syftet är att klargöra komplexiteten kring ärendet och ringa in vilka olika åtgärder som behöver vidtas. Finns relevanta styrdokument och policies? Vi går också igenom hur rapporten från utredningen ska hanteras (sekretess) och hur återkoppling sker på bästa sätt. En kränkingsanmälan kan skapa oro i hela gruppen och vid behov kan Avonova stötta chefer och ledningsgrupp. En uppdragsbeskrivning och offert lämnas som antingen omfattar hela utredningsuppdraget eller har delats upp i flera steg. Uppdragsgivarens godkännande innebär att utredning kan startas.

**Utredning, återkoppling och rapport:** En intervju med anmälaren\* görs där utgångspunkten är de handlingar och beteenden som hen har upplevt samt vem eller vilka som hen upplever sig blivit utsatt av. Utifrån de uppgifter som framkommit görs en bedömning av om det rör sig om konkreta handlingar, om det har skett på ett kränkande och/eller trakasserande sätt samt om det finns risk att handlingen leder till ohälsa eller att arbetstagaren ställs utanför arbetsplatsens gemenskap. "*Konfidentialitetsprincipen*" efterföljs, vilket är ett begrepp som används i dessa metoder, och att det endast är parterna och eventuella vittnen som kan tillföra fakta till utredningen. Med fakta avses till exempel konkreta handlingar, beteenden och/eller kommentarer som parterna eller eventuella vittnen har sett, hört eller läst. Hörsägen betraktas ej som fakta. Anonyma uppgifter accepteras inte, vilket innebär att alla involverade personer behöver kunna stå för det som de hävdar. "*Kontradiktionsprincipen*" tillämpas, det vill säga rätten att besvara och få ge sitt perspektiv på alla påståenden som riktas mot en. Genom replikintervjuer säkerställer vi att parterna ges möjlighet att bemöta varandras beskrivningar av vad som hänt. Utifrån det material som framkommit i utredningen bedöms sedan om kränkande särbehandling och/eller trakasserier har förekommit eller inte. Konsulterna gör sin bedömning, av utredda händelser, i relation till gällande lagstiftning och till relevanta policies i organisationen. Konsulterna gör en analys av bakomliggande påverkansfaktorer samt ger rekommendationer om efterföljande insatser. Syftet är att stödja arbetsgivarens framtidsytande arbete för en god arbetsmiljö. En skriftlig rapport, över det som har framkommit i utredningen, överlämnas till uppdragsgivaren. Muntlig återkoppling till anmälare respektive anmäld/a sker av konsulterna vid separata möten. Vid dessa möten är alltid uppdragsgivaren närvarande.

*Utredningen kan delas upp i en förutredning och en fullskalig utredning beroende på omfattning och komplexitet.*

**Efter genomförd återkoppling och överlämning av rapport till uppdragsgivaren raderas all dokumentation. Avonovas personal uttalar sig inte till massmedia i samband med utredningsuppdrag.**

**Utförare:** För att säkerställa hög kvalitet och säkerhet i utförandet av dessa komplexa utredningar utförs utredningen av två konsulter. Avonovas konsulter är legitimerade psykologer eller beteendevetare som är utbildade i Faktaundersökning och RUM® samt har erfarenhet av utredningar av kränkande särbehandling och trakasserier.

\* I vissa fall finns skäl att enbart genomföra detta steg, vilket utgör en så kallad *förutredning*. Utredarna återkopplar till uppdragsgivaren med rekommendationer om fortsatt arbete.

### **Processöversikt:**

- En opartisk process genomförs av externa utredare för att säkerställa ett objektivt förfarande.
- Uppdragsdialog – En mycket noggrann och omfattande uppdragsdialog inleder processen. Vilken typ av utredning krävs?
- Intervjuer med berörda parter. Samtliga intervjuer dokumenteras i referat som kontrolleras och godkänns av intervjupersonen efter intervjun.
- Underlaget utgörs av insamlade fakta i ärendet.
- Utredningen är fullständigt transparent vilket medför att parterna har rätt att ta del av all information mottaget från motparten.
- Kontradiktionsprincipen och konfidentialitetsprincipen tillämpas (*se förklaring under rubriken utredning*)
- Anmälaren har alltid rätt till sin subjektiva upplevelse, men materialet analyseras utifrån en objektiv granskning och slutsatserna bygger på ett ställningstagande om de angivna händelserna objektivt sett kan bedömas som kränkande särbehandling enligt definitionen i AML och AFS 2015:4.
- Teamdiskussion och analys med fokus på bakomliggande orsaker och förslag på framtidsytande arbete.
- Muntlig återkoppling med diskussion om fortsatt arbetsmiljöarbete. Därefter ges en skriftlig rapport till beställaren.
- Återkoppling till anmälare respektive anmäld part tillsammans med uppdragsgivare.
- Uppföljning från Avonova.

**Nedanstående två case har utförts enligt processen som beskrivits här ovan.**

#### **Case 1 – Kränkande särbehandling**

**Bakgrund:** Medarbetare A har, till chefens chef, anmält upplevelse av kränkande särbehandling av sin närmaste chef. Arbetsgivaren har, efter att ha inventerat medarbetarens upplevelse och beskrivning av de inrapporterade händelserna, landat i att ärendet ska utredas av Avonova som en extern oberoende part. Efter konsultation och uppdragsdialog intervjuar konsulterna berörda parter enligt metoden.

**A:s bakgrundsbeskrivning:** A började jobba på företaget år 2010 och har arbetat med avtal och upphandling sedan 2012. I samband med en omorganisation fick hon i juni 2022 B som ny chef. Efter 2–3 veckor pratade hon med sin tidigare chef och sade att ”det inte kommer att hålla och att de inte kommer att fungera ihop”. I augusti 2022 hade de ett APT som leddes av B. A framförde att hon fortfarande inte visste vad hon skulle jobba med och fick svaret av B att de kommer att ha avstämningsmöte varje vecka. A tyckte att det var en god idé att B skulle få en inblick i hennes arbete. Redan från första mötet upplevde A att B blev irriterad på henne och att B varit det sedan dess. Det kulminerade efter ett antal händelser och ledde till hennes anmälan om kränkande särbehandling.

**B:s bakgrundsbeskrivning:** B har varit chef för A sedan juni 2022. Han framför att han har stor respekt för A och hennes kompetens. Han har haft ett ödmjukt förhållningssätt gentemot henne och vet att hon kan organisationen utan och innan. Han har upplevt att samarbetet med A fungerat bra fram till anmälan, men har på inrådan av HR, i samband med inkommen anmälan om kränkande särbehandling, ingen kontakt alls med A.

**Sammanställning av utredningens resultat:** Med utgångspunkt från anmälan har anmälningsspunkterna sammanställts och specificerats till konkreta situationer och beteenden vilka, efter godkännande av anmälaren, legat till grund för utredningen och redovisas här nedan. Varje anmälningsspunkt följs av repliker från den anmälda. Övrig inhämtad information från eventuella vittnen samt dokumentation presenterats under en separat rubrik för varje anmälningsspunkt. Efter varje punkt följer sedan utredarnas analys och slutsatser.

I originalrapporten följer alltså sju exempel på när A har upplevt sig kränkt av B samt B's replik på dessa händelser, men av utrymmesskäl utelämnas dessa punkter. Avonovas konsulter granskar varje enskild händelse och kommer fram till att ingen kränkning kunnat styrkas. Däremot finns det skäl att se över rutiner för den interna kommunikationen samt vissa processer då det framkommit stora brister. Konsulterna rekommenderar även att A och B får professionellt individuellt stöd i att kunna kommunicera bättre, hitta tydligare samarbetsätt och på så vis kunna lägga detta bakom sig.

#### **Case 2 – Kränkande särbehandling**

**Bakgrund:** En medarbetare i stor organisation med 6 500 anställda upplever sig kränkt av sin närmsta chef. Utifrån lagstiftning, samt organisationens policys och riktlinjer finns det fog att genomföra en utredning. Det framkommer att den arbetsgrupp som medarbetaren tillhör har jobbat tillsammans i drygt 15 år. De senaste 5 åren har gruppen

upplevt instabilitet på grund av många och täta chefsbyten. Detta har medfört att arbetsgruppen blivit självstyrande och gjort ett så gott arbete de kan. Gruppen har, i brist på styrning, varit säkra på att de ägnat sig åt rätt arbetsuppgifter, men ledningen ser det från ett helt annat håll och anser att gruppens arbete behöver styras upp. Mellanchefer, som är anmäld för kränkande särbehandling, är ny sedan ett år tillbaka. Hen fick från början tydliga direktiv av ledningen att styra upp gruppens arbete så att det följer den verksamhetsplan som har arbetats fram på styrelsenivå. Ledningen hävdar att verksamhetsplanen kommunicerades ut, men medarbetarna i gruppen hävdar att de aldrig fått den informationen. Den nya chefen tar sitt uppdrag på allvar och styr i riktning mot den nya verksamhetsplanen, men detta får vissa av medarbetarna att se rött. De går till chefs chef och även till högsta chefen och beklagar sig. Båda dessa högre chefer har varit i organisationen så länge att de känner medarbetarna väl. Under samtalet svänger cheferna i frågan och ger dem rätt i att göra så som de alltid har gjort. Därmed "rundar" de den nya chefen som, utan att bli informerad om mötet, fortsätter att styra utifrån de direktiv hen fått. Medarbetarna upplever därför att de blir överkörda. En medarbetare tar alltså så illa vid sig att en upplevelse av kränkning anmäls.

**Utredning:** Alla steg genomförs enligt den beskrivna processen.

**Slutsats:** Det framkom en mängd olika inspelningar och det florerade mycket rykten under utredningen, men vi finner *inte* att den nya chefen har varit kränkande i sitt sätt utan har utövat sin arbetsledningsrätt. Hen har kanske inte riktigt fingertoppskänslan, men har hållit sig inom lagar, riktlinjer och policys som organisationen har satt upp. Slutsatsen är att det är viktigt att förtydliga vilka beslutsvägar som ska följas och att chefer inte bör kringgå. *Det har inte förekommit någon kränkande särbehandling utan det handlar om andra organisatoriska brister.*

## Teambaserad utredning av arbetsförmåga

*Vi leder vägen till ett hållbart arbetsliv*

**Bakgrund:** Ibland kan det vara svårt att veta hur man, som arbetsgivare, kan ge stöd till en medarbetare som inte mår bra. Problem med ohälsa och sjukfrånvaro kan kvarstå trots insatser under rehabprocessen. Som er resurs, gällande arbetsmiljö och hälsa, erbjuder vi tjänsten *arbetsförmågebedömning (AFB)*. Syftet är, precis som namnet anger, att vi ska göra en bedömning av arbetsförmågan ur ett medicinskt perspektiv. Denna insats kan användas förebyggande för att förhindra eller förkorta sjukskrivning men kan också beställas då medarbetare och arbetsgivare upplever att man nått "vägs ände".

**Uppdragsdialog och beställning:** Avonova anlitas som en oberoende medicinsk expertresurs för att göra en objektiv och saklig bedömning av på vilket sätt arbetsförmågan påverkas av medicinska tillstånd. Frågor vi, bland andra, ställer oss är - Vilken arbetsförmåga finns i relation till ordinarie arbetsuppgifter och hur ser prognosen ut vid eventuell funktionsnedsättning och/eller aktivitetsbegränsning? För att denna bedömning ska bli så korrekt som möjligt behöver vi, förutom en tydlig frågeställning, också få en beskrivning av de arbetsuppgifter personen ska bedömas emot. Vi har tagit fram en checklista som kan användas vid beställning av *AFB* för att kunna besvara er frågeställning så tillfredsställande som möjligt. Uppstartsmötet sker alltid *tillsammans* med chef och medarbetare. Ju större transparens desto bättre förutsättningar för en god dialog och en framgångsrik process. Det kan vara känsligt för medarbetaren att bedömas på det här sättet och vi arbetar med största respekt för både beställarens och medarbetarens situation. Allra först gör vi en bedömning av om det är en *AFB* som är den bästa vägen att gå. Om det till exempel finns medicinska aspekter som inte är färdigutredda kan det bli svårt för oss att bedöma arbetsförmågan. Vi kommer i vissa fall, i stället för *AFB*, att rekommendera mer passande tjänster såsom nästa steg i *Rehabprocessen* eller något av stegen i *Karriärväxling*. Vår *AFB* är en tjänst som genomförs i två etapper, en kartläggande del och en fördjupad del, och utmynnar i ett skriftligt utlåtande. På ett gemensamt avslutningsmöte diskuteras åtgärdsförslag och vid behov bokas ett uppföljande möte in. En rehabkoordinator/företagssköterska deltar i och har, liksom ansvarig företagsläkare, en samordnande roll i hela leveransen.

### Första etappen:

**Hälsosamtal;** Rehabkoordinatorn/företagssköterskan tar del av individens beskrivning av måendet, både på arbetet och i det privata livet. De går igenom livsstilsfaktorer såsom kost, motion, sömn och exempelvis alkoholvanor. Blodprover tas och sjukdomshistoria och nuvarande hälsoläge klargörs. Eventuella journalkopior från andra vårdgivare inhämtas efter skriftligt godkännande.

**Läkarbedömning;** Läkaren gör en medicinsk bedömning av medarbetarens aktuella fysiska och psykiska hälsostatus. En bedömning görs av om det finns några hälsorelaterade hinder eller försvårande omständigheter för den typ av arbete medarbetaren förväntas utföra.

**Kartläggning;** Rehabkoordinatorn/företagssköterskan genomför ett kartläggande samtal med chef och medarbetare tillsammans eller var för sig. Syftet är att ge en bild av arbetskrav och funktionsförmåga i befintligt arbete. Här tydliggörs de delar där samsyn mellan chef och medarbetare råder, men också de delar där den saknas.

**Teamet;** Teamet diskuterar sedan ärendet och behövs ytterligare bedömning av psykolog och/eller fysioterapeut så kopplas dessa på i den fördjupande delen.

### Andra etappen:

**Psykolog/psykoterapeutbedömning;** Genom samtal görs en fördjupad bedömning av det psykiska måendet. Vid behov används olika bedömningsformulär för att kunna ge svar på frågeställningen.

**Fysioterapeutbedömning;** Här görs en fördjupad funktionsbedömning. Vid behov används metoden TIPPA för att bedöma en individs fysiska funktion och begränsningar. Fysioterapeuten tittar då på rörlighet, styrka, koordination, balans, uthållighet utifrån nio standardiserade tester.

**Teamdiskussion;** Teamet diskuterar orsakerna till nedsatt arbetsförmåga. Hur ser den medicinska prognosen ut kopplat till frågeställningen? Skulle medarbetaren kunna utföra arbetet med viss arbetsanpassning?

**Rapportskrivning;** Läkaren och medarbetaren går igenom utlåtandet för att korrigera eventuella sakfel. Med medarbetarens godkännande lämnas utlåtandet vidare till arbetsgivaren. Ett avslutande möte bokas in med berörda parter där utlåtandet, som alla tagit del av och haft möjlighet att fundera kring, går igenom. Eventuella frågor diskuteras och arbetsgivaren får vid detta tillfälle möjlighet till stöd vid sammanställandet av en handlingsplan. Uppföljande möte bokas vid behov.

**Nedanstående två case har utförts enligt processen som beskrivits här ovan:**



## Case 1 – Arbetsförmågebedömning

**Bakgrund:** Anders är, sedan 2015, anställd som städare. Ordinarie arbetsuppgifter inkluderar skräpplockning på skolområdet samt städning av skolans korridorer och klassrum. Anders städar trånga utrymmen, lyfter stolar, tömmer papperskorgar samt bär soppsåsar. För detta krävs god rörlighet och funktion i hand, arm och rygg. Vissa plockhjälpmedel finns, men det är inte möjligt att helt undvika att böja sig. 2020 drabbades Anders av kraftiga ryggsmärtor relaterade till diskbråck som bekräftats vid magnetröntgen (MR). Smärtproblematiken försämras vid kyla vilket försvårar arbetet med städning utomhus. Han har också svårt att dammsuga och använda mopp då dessa upprepade rörelser resulterar i smärta och stort behov av regelbundna pauser. 2020 blir han först sjukskriven och bedömd av läkare på vårdcentral och därefter av läkare på ortopediska kliniken. Enligt ryggkirurgen finns ingen möjlighet till kirurgisk åtgärd. Efter 6 månaders heltidssjukskrivning påbörjas upptrappning av arbetstid. Först till 25 % och därefter till 50 %. De senaste fyra åren har Anders arbetat 50 % med anpassade arbetsuppgifter såsom lättare städuppdrag utan krav på utomhusarbete eller lyft av föremål och med möjlighet att ta täta pauser. Trots regelbunden fysioterapi och medicinering har Anders besvärskbild inte förbättrats tillräckligt. Flera försök till upptrappning har gjorts, men det har resulterat i att Anders fått gå tillbaka till 50 % sjukskrivning med anpassade arbetsuppgifter.

**Frågeställningar och målsättning:** Arbetsgivaren önskar svar på följande två frågor. Vilken arbetsanpassning krävs samt vad är prognosen gällande Anders funktionsnedsättning?

**Undersökning och resultat:** Den fysiska förmågan är I = mycket låg eller II = låg (enligt TIPPA:s graderingssystem) i flertalet av aktiviteterna. Anders får en 1: a på gång, snabbgång och trappgång. Smärtbeteendet är högt och visar sig genom haltande, grimaserande och höga läten. Dessutom är han ostadig och måste ta extra steg eller stöd av väggar för att inte falla. Balanstest bekräftar balansnedsättning. Resultatet överensstämmer med det kartläggande samtal som genomförts tillsammans med anställd och arbetsgivare. Det finns en samsyn om att kraven i ordinarie arbetsuppgifter överstiger funktionsförmågan i flera områden. Bedömningen, av läkare och psykolog, är att det inte föreligger någon depression, men att Anders, i samband med perioder med försämrad smärtproblematik, kan uppleva nedstämdhet, irritabilitet och affektlabilitet. Bedömningen är att Anders skulle gynnas av samtalsstöd med målsättning att minska dessa symtom. Journalgenomgång visar att den anställde är undersökt med två MR-undersökningar och flera bedömningar av två olika ortopedier som båda bekräftar nedanstående diagnos och bedömer att kirurgi inte bedöms kunna hjälpa patienten. Rekommendation är att ha fortsatt kontakt med fysioterapeut. Det finns möjlighet att ge symptomatisk behandling och stödsamtal för att förbättra vissa av de sekundära symtomen, men även här bedöms patienten inte kunna förbättras till den grad att han klarar av att genomföra sina ordinarie arbetsuppgifter.

**Slutsats:** Arbetsförmågebedömningen visar att arbetstagaren utifrån sjukdomsdiagnoserna **Kroniskt smärtsyndrom (F45.4), Lumbago (M54.5) samt Diskbråck (M51.1)** har funktionsnedsättning i form av kronisk smärta, kraftnedsättning i höger ben, minskad rörelseförmåga i ländrygg och balansrubbling. Arbetstagaren har även besvär med koncentrationssvårigheter, trötthet och affektlabilitet sekundärt till den kroniska smärtproblematiken. Dessa funktionsnedsättningar begränsar möjlighet till arbete som städare/skräpplockare. Arbetsförmågan bedöms helt nedsatt i *ordinarie arbete*. Prognosen är att arbetsförmågebegränsningen är stadigvarande nedsatt. En högre grad av arbetsförmåga i ordinarie arbete bedöms inte kunna uppnås genom ytterligare medicinska rehabiliteringsinsatser. Tillfälliga anpassningar har ökat arbetsförmåga till 50 %. (Lättare städuppdrag utan krav på arbete utomhus, ej krav på lyft av föremål, möjlighet att ta pauser).

## Case 2 – Arbetsförmågebedömning

**Bakgrund:** Anne har arbetat som löneassistent sedan 2011. Hon beskriver att hon tidigare haft stor kapacitet och klarat hög arbetsbelastning. 2019 blev det, efter många stressiga år, övermäktigt och Anne gick in i en sjukdomsperiod. Hon var helt sjukskriven i två år och har därefter arbetat två år på 50 % med anpassade arbetsuppgifter. Anpassningarna innebär att löneadministrationen är borttagen och i stället arbetar hon främst med att hantera enklare, avgränsade administrativa uppgifter. Senaste tiden upplever Anne att hon klarar arbetet lite bättre. Tidigare kände hon sig ömsom mycket upparvad och ömsom trött och nedstämd med koncentrationssvårigheter och hög stresskänslighet. Hon beskriver att hennes psykiska mående har förbättrats stort senaste två åren och att hon med tiden har accepterat att hon inte har samma förmåga att hålla många bollar i luften som tidigare. Mår för det mesta bra men går lätt upp i varv om hon blir stressad eller ledsen. Anne har kontakt med specialistpsykiatri sedan 2013 på grund av bipolär sjukdom typ 2. Psykiatrimottagningen ansvarar för

medicinering och hon har regelbunden kontakt med mottagningen och sjukskrivs därifrån. Sedan 2019 har hon varit sjukskriven och sedan 2021 arbetar hon 50 % och har 50 % sjukskrivning.

**Frågeställningar och målsättning:** Arbetsgivaren vill ha svar på vilken arbetsförmåga som finns i förhållande till ordinarie arbete som ekonomiassistent samt vilken arbetsförmåga som finns i förhållande till aktuella *anpassade* arbetsuppgifter? De önskar tydlig information om hur ansvarig läkare på psykiatrimottagningen bedömer arbetsförmågan. Slutligen önskar de svar på om det skulle vara skadligt för NN med utökat ansvar och fler *ordinarie* arbetsuppgifter?

**Undersökning och resultat:** Följande begränsningar i arbetsförmåga har framkommit; nedsatt minne och förmåga till inläring samt exekutiva funktioner. Vid press och oförutsedda händelser blir hon mycket lätt stressad och utmattad vilket gör henne trött, arg, ledsen och nära till tårar. Tidigare utredning har visat påverkan på kognitiva funktioner med stora svårigheter med arbetsminnet, av att hitta ord och namn och att hon har medelsvåra svårigheter med närminnet. Anne har inte upplevt någon förbättring av dessa symtom sedan två år tillbaka. Periodvis upplever hon nedstämdhet vilket försämrar hennes funktionsförmåga ytterligare. Senaste två åren har dock dessa besvär varit mindre uttalade. De mest uttalade symtomen är av kognitiva. Kan fortfarande uppleva nedstämdhet men detta är ofta kopplat till trötthet och utmattningssymtom.

**Slutsats:** Arbetsförmågebedömningen visar att Anne utifrån sjukdomsdiagnoserna **Bipolär sjukdom F31.9** samt kvarstående symtom efter tidigare **utmattningssyndrom (F43.W)** bedöms ha stadigvarande nedsättning av arbetsförmåga i ordinarie arbete. Arbetsförmågan bedöms **helt nedsatt i ordinarie arbete** och **prognosen** är att arbetsförmågebegränsningen är **stadigvarande**. En högre grad av arbetsförmåga i **ordinarie arbete** bedöms inte kunna uppnås genom ytterligare medicinska rehabiliteringsinsatser. Anpassningar har genomförts och i dessa arbetsuppgifter bedöms medarbetaren för närvarande ha 50 % arbetsförmåga. De senaste två åren har patientens bipolära sjukdom varit i en stabil fas med adekvat medicinering. Kvarstående symtombild, efter utmattningssyndrom, har ej förbättrats märkbart senaste fyra åren trots flera rehabiliteringsinsatser.

Medicinska insatser via specialistpsykiatrin bedöms viktiga för att bibehålla funktionsförmågan. Insatserna bedöms dock inte kunna öka patientens aktivitetsförmåga i ordinarie arbetsuppgifter. Sammantaget ger ovanstående diagnoser upphov till följande arbetsrelaterade funktions- och aktivitetsbegränsningar: Nedsatt kapacitet att hantera flera arbetsmoment samtidigt och för henne nya arbetsuppgifter. Ökad känslighet för tidspress samt problem med arbetsuppgifter som kräver god minnesfunktion och problemlösningsförmåga. Arbetsförmågebedömningen visar att det av medicinska skäl finns en 100 %-ig begränsning av arbetsförmågan i ordinarie arbete som ekonomiassistent. Det bedöms finnas möjlighet för medarbetaren att arbeta 50 % i andra anpassade arbetsuppgifter som inte ställer lika höga kognitiva krav. Medarbetarens inställning till återgång i arbete och till föreslagna rehabiliteringsåtgärder är att hon vill att arbetsgivaren gör en omplaceringsutredning för att se om det finns möjlighet att få arbeta med nuvarande anpassade arbetsuppgifter permanent.

## Utredning och risk vid skadligt bruk

*Vi leder vägen till ett hållbart arbetsliv*

*För tydlighetens skull beskrivs här processen för alkoholärenden. Vid andra problemområden såsom droger och spel är upplägget snarlikt, men vissa variationer kan förekomma. Ett av casen beskriver ett drogärende.*

**Bakgrund:** Alkoholhaltiga drycker är historiskt en del av vår kultur. Nyligen kom Socialstyrelsen med nya riktlinjer där en hög genomsnittlig konsumtion (10 standardglas i veckan) eller en intensivkonsumtion (4 standardglas per tillfälle) minst en gång i månaden klassas som riskbruk. Socialstyrelsen slår fast "att riskbruk kan få psykiska, fysiska och sociala konsekvenser och kan ligga till grund för många sjukdomar och hälsoproblem". Utifrån dessa riktlinjer bedöms att ca 16 % av Sveriges befolkning ha ett riskbruk. Det finns 300 000 alkoholberoende svenskar och alkoholism kallas ibland för en av våra vanligaste folksjukdomar. Med dessa siffror är det inte konstigt att vi stöter på alkoholrelaterade problem på våra arbetsplatser. Arbetsgivarna tar, tillsammans med oss inom företagshälsovården, ett stort samhällsansvar genom att vi hjälper människor ur ett riskbruk eller beroende. Inom Avonova finns beroendeterapeuter, läkare och andra kompetenta yrkeskategorier som kan lotsa er till rätt insatser.

**Ärendet inkommer:** Oftast kommer ärendet in via arbetsgivaren vilket leder till en omfattande uppdragsdialog. Om alkohol/drog-problemen i stället uppdragats i samband med ett hälsobesök ser vi till att, med medarbetarens samtycke, återkoppla detta till arbetsgivaren för fortsatt dialog kring önskemål, förutsättningar för stöd och insats. I de fall vi eventuellt nekas att återkoppla till chef uppmanar vi medarbetaren att själv söka stöd via sin arbetsgivare.

**Uppdragsdialog:** Här inhämtas information om ärendet och beställarens syfte och mål klargörs. Utifrån grad av problematik presenteras de insatser som kan vara aktuella samt den uppskattade kostnaden för dessa. Vi ber att få ta del av beställarens alkohol- och drogpolicy. Vi går också igenom tystnadsplikt samt ger tips om att arbetsgivaren kan söka ekonomiskt stöd. Vi bokar in ett inledande rehabiliteringsmöte.

**Uppstartsmöte/rehabiliteringsmöte:** Beroendeterapeut och/eller läkare håller i ett förtydligande möte med både chef och medarbetare där båda parter får ge sin bild av bakgrundsfaktorer, nuläge och målbild. Vi går tillsammans igenom processen där utredning och eventuell rehabilitering utgör olika delar och resonerar kring vad för typ av insats som behövs. Avonova kan erbjuda standardiserade upplägg såsom *Bas (2 månader)*, *Fördjupad (6 månader)* eller *Behandlande rehabilitering (12 månader)*. En förutsättning är att en skriftlig överenskommelse mellan chef och medarbetare har undertecknats av båda parter. Vid behov kan vi tillhandahålla underlag för överenskommelse. Det är viktigt att arbetsgivaren och medarbetaren förstår att planen kan komma att ändras på grund av att ny information inkommer via provsvar eller på annat vis. En handlingsplan upprättas och för att fånga upp eventuella återfall rekommenderar vi att ett så kallat *Förstadagsintyg* tas med i åtgärdsplanen.

**Utredning, provtagning och redovisningsmöte:** Enligt vår kartläggningsrutin tas både ett alkoholtest och ett drogtest. Beroendeterapeuten gör vid sitt bedömningssamtal en psykosocial bedömning av medarbetarens generella mående samt nivå av självinsikt och motivation. En medicinsk bedömning, inklusive en värdering av utredningsresultaten, görs av företagsläkaren. Teamet från Avonova (företagsläkare och beroendeterapeut) träffar därefter chef och medarbetare, provresultaten redovisas och handlings/rehabplanen uppdateras. Är målet ett kontrollerat drickande, planeras för en stödjande process. Är målet att helt avstå från alkohol, påbörjas en behandlande terapi. Ett möte bokas in, ett par månader senare, för uppföljning och vid behov revideras handlingsplanen. *Provtagningsfrekvens, antal stödsamtal med mera kan variera beroende på grad av riskbruk/missbruk och målbild.*

**Rehabplanering i team:** Teamet (vanligtvis företagsläkare, beroendeterapeut, företagssköterska) samverkar kring bedömning, diagnostik, provsvar och tar gemensamt beslut om förslag på åtgärder att presentera för arbetsgivare.

**Återkoppling – Rehabmöte:** Syftet med mötet, där chef, medarbetare och profession från Avonova deltar, är att klargöra nuläge och se hur man bäst går vidare. Ska fortsatta insatser genomföras och en rehabiliteringsprocess inledas behöver en ny överenskommelse mellan arbetsgivare och medarbetare upprättas med uppdaterad handlingsplanen. Exempelvis *Fördjupad utredning 6 månader* eller *Rehabilitering -alkohol 12 månader*.

**Övriga insatser:** Individanpassade insatser såsom Antabusdelning och stöd vid riskbruk genom exempelvis 15-metoden, inkluderas om så är aktuellt i handlingsplanen. Vid behov av avgiftning eller behandling på behandlingshem kan Avonovas team vara behjälpliga genom våra upphandlade underleverantörer. Vi ombesörjer även att individer med akuta behov omhändertas inom den allmänna akutsjukvården.

**Avslutning:** Insatserna avslutas när målbilden är uppfylld och situationen av samtliga parter bedöms som stabil med avseende på individens förutsättningar. Ofta bokas en uppföljning efter 6 månader vilket inte sällan genomförs som ett flerpartsmöte. Är målet då inte uppnått tas en ny dialog med arbetsgivare och medarbetare om nästa steg.

***Följande två case har genomförts enligt processen som beskrivits här ovan:***

## Case 1 – Utredning och risk vid skadligt bruk, alkohol

**Bakgrund:** Johan arbetar som handläggare på en myndighet. Kollegor till Johan har ett flertal gånger nämnt till chefen att man upplevt att Johan luktat alkohol. Han har också svårt att komma i tid och försvinner ibland från sin arbetsplats. Chefen har själv inte sett något av detta, men har noterat att Johan haft lite väl hög korttidsfrånvaro under det senaste året. Med anledning av företagets policy och chefens arbetsmiljöansvar behöver chefen agera utifrån sin misstanke och oro. Hon kontaktar därför HR för att informera om att hon kommer att ha ett samtal med Johan om sin misstanke. Vid samtalet blir Johan lite irriterad men tillstår att det "kan ha blivit lite mycket" under en period eftersom det har varit många tillställningar och han precis blivit singel. Johan får nu veta att han förväntas delta i ett uppstarts- och utredande möte med chef och företagshälsovården. Han informeras om att han till detta möte är välkommen att ta med sig en facklig representant eller annan stödperson.

**Uppdragsdialog:** När chefen kontaktar Avonova får hon först berätta om anledningen till kontakten samt vilka förväntningar på resultat som finns. Chefen berättar om kollegornas oro och om samtalet hon haft med Johan. När hon tänker efter minns hon plötsligt att Johan ett par gånger kommit berusad till de "After Works" som ibland anordnats av arbetskamraterna. Hon säger att hon önskar att det går att få fram vilka problemen är och hur man i så fall kan hjälpa Johan på bästa sätt.

**Uppstartsmöte:** Mötet sker på Avonovas Hälsocenter och där får chef och Johan berätta om bakgrunden till mötet. Beroendeterapeuten och företagsläkaren beskriver hur en utredning går till. Här tydliggörs vad som förväntas av alla parter, vad en överenskommelse innebär och vilka konsekvenser som är att förvänta vid eventuella avvikelser från den. Förstadagsintyg (FDI) är alltid en rekommenderad del i processen och detta tas med i handlingsplanen. Johan har hunnit fundera och är klar över att han behöver hjälp så vid sittande möte skrivs en överenskommelse mellan chef och Johan om en "Fördjupad utredning 6 månader".

**Utredning:** I nära anslutning till mötet bokas och genomförs en provtagning. För att få svar på Johans värden tas ett blodprov, där alkoholmarkörer ingår, samt ett drogtest. Ett bedömningsamtal hos beroendeterapeut och ett läkarbesök för medicinsk bedömning genomförs. Att se helheten är viktigt och andra eventuella psykiska eller fysiska besvär tas därför i beaktande i utredningen. Johans provsvar visar förhöjda värden för CDT 2,1 och B-PEth 0,81. Dessa värden visar på ett skadligt bruk av alkohol de senaste veckorna. Proverna visade också en viss påverkan på levern. I bedömningsamtalet med beroendeterapeut har Johan berättat att han nog har druckit alkohol längre och oftare än vad han inledningsvis sagt. Johan beskriver också en upplevd ångest. Drogtesterna var utan anmärkning och Johan bedöms som trovärdig när han säger att han inte använder droger.

**Nytt möte med återkoppling:** Två veckor senare, i mötet med chef och medarbetare, återkopplas vad som framkommit under utredningen. Utifrån provsvar, bedömning och aktuell situation tas ett gemensamt beslut att man fortsätter med provtagning med alkoholmarkörer var tredje vecka och vid något enstaka tillfälle längre fram tas ett drogtest. Johan är i nuläget inte motiverad att sluta dricka helt utan vill "bevisa" att han kan hålla sin konsumtion under risknivå vilket skrivs tas med i handlingsplanen. Utifrån Johans ångestproblematik ger chefen klartecken till tre stödsamtal, under de kommande två månaderna, innan nästa uppföljande möte.

**Provresultat och uppföljningsmöte:** I Johans fall visar det sig att han inte lyckats dra ner på sin alkoholkonsumtion utan värdena är i princip oförändrade. Han har dock fått en större insikt om sin problematik. Nu framförs till Johan att han förväntas avstå helt från alkohol följande fyra månader. Johan är införstådd med detta och säger sig förstå konsekvenserna om det inte blir så. Han lyckas avstå från alkohol i tre veckor, vilket bekräftas av provsvaren, men vid en långledighet över en helg dricker han igen. Bedömningen blir nu att Johan har ett alkoholbruks-syndrom och bör erbjudas rehabilitering. Chef och HR tar med sig frågan och återkommer en vecka senare med önskemål att fortsätta den strukturerade alkoholrehabiliteringen med dessa nya förutsättningar. Beslutet blir en sammanhållen rehabiliteringsprocess över 12 månader. Utöver avstämningar, möten och planerade individkontakter får chef tillsammans med Avonovas team möjlighet till stöd och rådgivning i processen. Arbetsgivaren bedömer att den föreslagna planeringen svarar väl mot arbetsgivarens bild av rehabiliteringsbehovet och vad företaget kan och bör erbjuda. Johan säger sig motiverad och tryggt i att delta i rehabprocessen.

**Avslutning:** På rehabmötet, ett år senare, kan alla berörda konstatera att Johan lyckligtvis kunnat hålla sig nykter under året och ärendet betraktas som avslutat.

## Case 2 – Utredning och risk vid skadligt bruk, droger.

**Bakgrund:** Simon är 24 år och arbetar som ekonom på en stor myndighet. Simon har, vid ett par tillfällen, kommit till arbetet uppenbart förvirrad och verkat påverkad av något. Vid första tillfället blev han hemskickad då hans chef inte kunde avgöra orsaken till hans beteende. Simon själv förklarade det med att han inte har sovit på hela natten och heller inte ätit sen dagen innan. När andra tillfället kom, två veckor senare, bedömer inte chefen förklaringen som rimlig utan funderar över om det kan finnas andra orsaker såsom sjukdom eller droganvändning. Chefen beslutar sig för att agera och ringer till företagets HR-funktion för att få råd. De hänvisar till företagets egen Alkohol-och drogpolicy där rutinen är att kontakta företagshälsovården vid misstanke om problematik av alkohol/droger.

**Uppdragsdialog:** Chefen ringer Avonova och förklarar sitt ärende. Han blir omedelbart uppringd av en företagssköterska som, när hon hör att det handlar om drogmisstanke, bokar av det hon har i tidboken och bokar in en snabb tid för drogtestning. Chefen informerar Simon om att de fått en tid för provtagning.

**Provtagning:** Simon får träffa en företagssköterska som först låter Simon blåsa i en alkoholmätare. Den visar på 0 promille. Simon lämnar också, under övervakning av företagssköterskan, ett urindrogtest. Enligt arbetsgivarens alkohol-och drogpolicy ska en medarbetare i situationer som denna stängas av från sitt arbete i väntan på att proverna analyseras och drogtestet är klart. Efter diskussion kommer de fram till att Simon ska ta ut semesterdagar (av ekonomiska skäl). Chefen dokumenterar det hela noga.

**Möte och återkoppling:** Provsvaren inkommer efter en vecka och är positiva för Cannabis och Kokain. Simon blir förtvivlad och ber sin chef om en ny chans. Han hävdar att han kommer klara av att sluta med drogerna och han vill absolut inte förlora arbetet. Simon säger sig vara beredd att göra en totalförändring av sitt liv och ser ändå ett värde i det som hänt. Eftersom han uttrycker så stark ånger känner chefen att han vill hjälpa Simon att bli drogfri och i och med det kunna behålla sin anställning. Chefen ber Avonova om hjälp. Efter att företagssköterskan har haft ett bedömningsamtal med Simon och stämt av med ansvarig läkare kommer man tillsammans fram till att "Utredning droger två månader" är ett lämpligt stöd för Simon. Chef/arbetsgivaren och Simon skriver under en överenskommelse om att Simon förväntas avstå all form av narkotika och under denna period och dessutom avstå helt från att dricka alkohol. Han får en varning från arbetsgivaren för sitt beteende och blir avstängd från sin tjänst till dess att uppföljande drogtestet är negativt. Under följande två månader tas alkohol-och drogtest enligt plan.

**Uppföljningsmöte:** Simon lyckas avstå från alkohol och droger i två månader. Chefen är glad över detta, men vill ändå att en överenskommelse skrivs där Simon går med på att det kan tas slumpmässiga tester under ett års tid. Simon säger att det inte är något problem. De kommer överens om att provsvar återkopplas till Simon och hans chef och om allt fungerar så avslutas ärendet efter att ett drogfritt år har passerat.

**Avslutning:** Ett år senare kan konstateras att alla prover har varit utan anmärkning, Simon har kvar sitt arbete och ärendet tillsammans med Avonova avslutas.