

## 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-timmars 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 bifogat dokument 5.3.4b - Kränkande särbehandling

#### **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 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 bifogat dokument 5.3.8b - Teambaserad utredning av arbetsförmåga

#### 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 bifogat dokument 5.3.9b - Utredning och stöd vid risk och skadligt bruk

#### **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 arvsberättigade.

**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

### 5.3.4 b Kränkande särbehandling

#### Beskrivning av tjänsten Kränkande särbehandling (individ och grupp)

Tjugondes psykologer/beteendevetare har mångårig erfarenhet av att arbeta med kränkande särbehandling och kompetens för att hantera kränkande särbehandling på en individuell som väl som på en organisatorisk nivå. Tjugonde arbetar utifrån Arbetsmiljöverkets riktlinjer kring kränkande särbehandling som beskrivs i *AFS 2015:4* och riktlinjer från Myndigheten för arbetsmiljökunskap (MYNAK) *Riktlinjer för hantering av sociala hälsorisker på arbetet – kränkande särbehandling och mobbning*. Båda dessa föreskrifter trycker på vikten att ta hand om medarbetarens ohälsa, arbeta för psykologisk trygghet i arbetsgruppen samt se på uppkomsten till den kränkande särbehandlingen som ett organisatoriskt problem.

Vid misstanke om kränkande särbehandling tar Tjugonde, tillsammans med beställaren, fram en handlingsplan med förslag på så väl individuella som organisatoriska åtgärder. Om en medarbetare behöver rehabilitering används Tjugondes multidisciplinära team som samordnar och fungerar som stöd för medarbetaren och beställaren under rehabiliteringsprocessen. När en medarbetare uttrycker att den blivit utsatt för kränkande särbehandling eller mobbning brukar även chefsstöd på individnivå vara en värdefull insats.

För att stötta beställaren organisatoriskt kan en utredning rekommenderas av nuläget och de bakomliggande faktorer som lett fram till att medarbetaren mår som den mår. Då kartläggs även arbetsmiljön för de kollegor och chefer som arbetar runt medarbetaren i enlighet med *AFS 2015:4*. Utredningen återkopplas sedan till beställaren med rekommendationer på åtgärder. Tjugonde rekommenderar alltid åtgärder för nusituationen och åtgärder vars syfte är att stärka det förebyggande arbetet framåt.

#### Exempel 1

HR på företag X kontaktade Tjugonde och berättade att en medarbetare känt sig utfrysad från den sociala gemenskapen på arbetsplatsen under de senaste månaderna. Hon upplever att hon inte har fått korrekt information för att kunna utföra sitt arbete och var rädd för att den närmsta chefen och den närmsta kollegan medvetet motarbetade henne.

Två parallella processer inleddes:

1. Omhändertagande av medarbetaren. Medarbetaren bokades omgående på bedömningssamtal hos rehabsamordnare som i sin tur bokade in medarbetaren till stödsamtal hos psykolog/beteendevetare.
2. Utredning av den organisatoriska och den sociala arbetsmiljön (enligt *AFS 2015:4*) planerades i det team där medarbetaren arbetade. Målsättningen var att få en bredare bild av nuläget och utreda faktorer som kan ha lett fram till den rådande situationen. Kartläggningens syfte var också att undersöka potentiella risker i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.

OSA-kartläggningen bestod av tio fysiska intervjuer där medarbetare från samma team intervjuades individuellt. Organisationspsykologen som utförde intervjuerna använde en strukturerad intervjumall baserad på COPSQ III (Copenhagen Psychosocial Questionnaire). Företag X önskade att intervjuerna ägde rum i deras lokaler.

Utredningen resulterade i en skriftlig rapport som förankrades i teamet. Den bestod av en sammanfattning av nuläget och faktorer som bidragit till den aktuella situationen.

Konklusionen var att medarbetaren känt ett stort obehag sedan starten av sin anställning som lett till ohälsa och en känsla av att inte vara inkluderad i den sociala gemenskapen.

Handlingarna från chef och närmsta kollega ansågs inte ha varit medvetna. Därför rekommenderades följande åtgärder:

- Konfliktanteringssamtal med medarbetaren, närmsta chef och närmsta kollega
- Uppdatering av det systematiska arbetsmiljöarbetet främst rörande OSA, översyn och revidering av policy och rutiner gällande kränkande särbehandling
- Riskfaktorer i det systematiska arbetsmiljöarbetet som identifierades var;
  - introduktion av nya medarbetare
  - inofficiella kommunikationskanaler
  - konflikträdsla hos chef

Konfliktanteringen blev en lyckad insats där alla inblandade blev medvetna om sin roll i konflikten. De konstaterade tillsammans att det framför allt varit kommunikationsbrist som lett till missförstånd. Företag X tog ansvar för de organisatoriska delarna som lett fram till konfliktsituationen och vidtog åtgärder kring de identifierade riskfaktorerna.

## Exempel 2

HR på företag Y kontaktade Tjugonde i augusti 2021 då facket hade begärt att åtgärder skulle vidtas för att förbättra den sociala och organisatoriska arbetsmiljön. Den rådande arbetssituationen innehöll kränkande särbehandling, konflikter och medarbetare som upplevde att de mår dåligt. Sjukfrånvaron var mycket hög.

För att på bästa sätt hitta rätt åtgärder för det fortsatta arbetsmiljöarbetet kom HR och Tjugonde överens om att inleda med en arbetsmiljökartläggning.

Arbetsmiljökartläggningen omfattade samtliga medarbetare på Företag Y och fokuserade på den psykosociala arbetsmiljön, samarbetsklimatet, arbetsbelastningen samt ledarskapet:

- Del 1: 10 individuella intervjuer med chefer, ledare och administrativ personal
- Del 2: 9 gruppintervjuer med samtliga medarbetare på företaget

Gruppintervjuerna kompletterades vid behov med individuella intervjuer, vilket då skedde i samband med intervjutillfället.

Parallellt med arbetsmiljökartläggningen fångades de medarbetare upp som behövde individuella stödsamtal på Tjugonde. Inga av de individuella stödsamtalen visade på behov av fortsatt utredning av kränkande särbehandling på individnivå.

Kartläggningen resulterade i följande åtgärdsförslag på organisationsnivå:

- Systematiskt arbetsmiljöarbete: Översyn och revidering av policy och rutiner gällande samtliga delar i OSA (AFS 2015:4) samt implementering i organisationen
- Upprätta en handlingsplan och vidta åtgärder avseende identifierade organisatoriska riskfaktorer; arbetsbelastning, arbetsfördelning, kommunikation och ledarskap
- Ledarskapsutbildning med fokus på; lagar/regler (SAM/OSA), hälsofrämjande ledarskap, ansvar, konsekvenser, arbetskultur och stödinsatser
- Återkommande arbetsplatsträffar med syfte att främja en trygg arbetsmiljö

Uppdraget återkopplades först till VD, HR och platschef med en sammanfattande presentation av det som framkommit i kartläggningen samt åtgärdsförslag. I ett andra steg återkopplades resultatet av utredningen till HR och fackliga ombud.

### 5.3.8 b Teambaserad utredning av arbetsförmåga

#### Beskrivning av tjänsten Teambaserad utredning av arbetsförmåga (individ och organisation)

När Tjugonde arbetar med teambaserad utredning av arbetsförmåga är kommunikation och samarbete med beställaren avgörande från det att ärendet inkommer till genomgång av utlåtande. Tjugonde erbjuder ett multidisciplinärt team med medarbetare som har ett innovativt, salutogent och konsultativt förhållningssätt med fokus på att skapa ett användbart underlag som beskriver adekvata åtgärder, såväl förebyggande som rehabiliterande. Tjugondes erfarenhet är att en tydlig uppdragsbeskrivning från start hjälper att skraddarsy utredningen, få fram relevant och användbar information samt undvika missförstånd senare i processen. En del i Tjugondes uppdrag är därför att coacha och stötta HR/chef att bli bra beställare. Stegen i utredningen ska göras tydliga från Tjugonde så att samtliga parter känner kontroll och överblick över processen. Sammanfattningsvis är samarbetet med beställaren viktigt för att säkerställa att arbetsförmågeutredningen är relevant, rättvis och användbar för att fatta beslut om anställning eller andra åtgärder.

Stegen i Tjugondes arbetsförmågeutredning har sin grund i Sveriges företagshälsors guide *Arbetsförmåga, begrepp, samtal och utredning* samt Sveriges läkarförbunds riktlinjer *Arbetsförmågeutredning för arbetsmedicinare* och ser ut som följande:

1. Uppdragsdialog med beställare, utförs av rehabsamordnare
2. Inledande hälsosamtal med medarbetaren, utförs av rehabsamordnare
3. Chefsintervju, utförs av rehabsamordnare
4. Teammöte för att bestämma rätt kompetenser i det specifika fallet
5. Läkarbedömning; läkarsamtal, bedömer journaler från vården och genomför KOF (krav och funktionsschemat)
6. Psykologbedömning; psykologsamtal, lämpliga formulär fylls i (WAI, KEDS, MADRS), kognitiv testning vid behov
7. Fysioterapeut; TIPPA, rörlighetsförmåga, balans, konditionstest vid behov
8. Arbetsterapeut; DOA, utredning av aktivitetsbalans vid behov
9. Gemensamt teammöte där en helhetsbedömning görs. Frågor som besvaras:
  - a. Vilken grad av arbetsförmåga har personen i sitt ordinarie arbete utan och med anpassningar?
  - b. Finns det några medicinska insatser som kan bidra till en förbättring av arbetsförmågan?
  - c. Vilka eventuella arbetsanpassningar kan föreslås?
  - d. Vilket stöd kan HR/chef behöva i ärendet?
10. Rapport skrivs innehållandes följande punkter:
  - a. Uppdragsbeskrivning och målsättning
  - b. Slutsats av arbetsförmågebedömningen
  - c. Metod
  - d. Bakgrund
  - e. Undersökning och resultat
  - f. Analys och helhetsbedömning
11. Företagsläkaren har först en enskild genomgång av innehållet i den skriftliga rapporten tillsammans med medarbetaren. Därefter trepartsmöte där medarbetaren, representanter från arbetsgivaren och Tjugonde deltar för gemensam genomgång och överlämning av rapport.

## Exempel på två arbetsförmågebedömningar

Följande exempel är baserade på utdrag ur två arbetsförmågebedömningarnas slutrapporter. De är nedkortade av både sekretess och platskäl.

### Exempel 1

HR på företag X önskar en bedömning av aktuell arbetsförmåga och prognos i det ordinarie arbetet som redovisningsekonom med och utan anpassningar.

**Metod** Uppdragsdialog med beställare. Hälsosamtal hos rehabsamordnare, chefsintervju, medicinsk utredning utförd av leg företagsläkare samt genomgång av krav- och funktionsschema (KOF), bedömning av kognitiv och psykisk funktionsförmåga genomförd av leg psykolog, genomgång av journalhandlingar, teammöte, telefonuppföljning med medarbetaren för genomgång av rapport.

**Analys och helhetsbedömning av arbetssituation** Arbetsförmågebedömningen visar att det finns en arbetsförmåga i det ordinarie arbetet som redovisningsekonom utan anpassningar på 50%, med anpassningar 75%. Det är inte troligt att arbetsförmågan kommer att förändras inom det kommande året. Detta då det framkommit att det finns mångåriga besvär med ledsmärta, migrän och stressproblematik. Det är framför allt ledsmärtorna, migränen och biverkningar till medicineringen som påverkar närvaron i arbetet negativt, bidrar till koncentrationssvårigheter och ökar känsligheten för sinnesintryck. I dagsläget saknas både medicinska och privata förutsättningar för att klara befintligt arbete på 100%, både på kort och lång sikt. Medarbetaren har genomgått flera olika utredningar och har provat flera olika behandlingsmetoder för sina besvär med migrän men i dagsläget finns inga ytterligare medicinska åtgärder att tillföra. Om arbetsgivaren har möjlighet att erbjuda ett mindre kognitivt krävande arbete där produktionskraven är lägre skulle detta sannolikt bidra till minskad upplevelse av stress och en jämnare, förbättrad arbetsförmåga.

### Exempel 2

HR på företag X önskar en bedömning av aktuell arbetsförmåga och prognos i det ordinarie arbetet som lagerarbetare med och utan anpassningar.

**Metod** Uppdragsdialog med beställare, hälsosamtal hos rehabsamordnare, chefsintervju, medicinsk utredning utförd av leg företagsläkare samt genomgång av krav- och funktionsschema, bedömning av kognitiv och psykisk funktionsförmåga genomförd av leg psykolog, bedömning av fysisk funktionsförmåga av fysioterapeut, genomgång av journalhandlingar, teammöte, telefonuppföljning med medarbetaren för genomgång av rapport.

**Analys och helhetsbedömning av arbetssituation** Arbetsförmågeutredningen visar att det i dagsläget inte finns någon arbetsförmåga i det ordinarie arbetet som lagerarbetare vare sig med eller utan anpassningar. Det går inte att säkert uttala sig om prognosen för arbetsförmågan då medarbetaren i dagsläget inte är medicinskt färdigbehandlad. En framtida operation för diskbråcket i bröstryggen skulle på sikt kunna leda till viss arbetsförmåga. Det bedöms inte finnas någon aktuell arbetsförmåga då det saknas förmåga att hålla samma position i mer än 5–10 minuter. Medarbetaren kan inte böja, sträcka eller lyfta något. Smärtorna påverkar även minne och koncentrationsförmåga. Det har under utredningen inte framkommit att det skulle finnas någon pågående konflikt, avsaknad av kompetens eller låg motivation för arbetet som orsak till att aktuell arbetsförmåga saknas. Rekommenderar att ny arbetsförmågebedömning genomförs när medarbetaren är färdigutredd och färdigbehandlad för ryggen.



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

#### Beskrivning av tjänsten Utredning och stöd vid risk och skadligt bruk (individ och organisation)

Vid misstanke om alkohol- eller drogrelaterad ohälsa tar Tjugonde, tillsammans med beställaren, fram en handlingsplan med förslag på behovsanpassade åtgärder. Tjugonde erbjuder slumpmässiga drogtestar, individuella stödsamtal och chefsstöd på individnivå. För att stötta beställaren organisatoriskt i det systematiska arbetsmiljöarbetet går vi tillsammans igenom befintliga policys och kan erbjuda slumpmässiga prover på plats hos beställaren. För att öka kunskapen om grundproblemets omfattning och konsekvenser samt informera om metoder för identifiering och behandling erbjuder Tjugonde utbildningar för chefer och medarbetare. Tjugonde har djup kompetens inom området med personal som är specialutbildad inom området (MRO-läkare, 15-metoden, Kvalitetssäkrad alkohol- och drogtestning). Samtliga rutiner har sin grund i Sveriges företagshälsors guide *Företagshälsans guide för kvalitetssäkrad alkohol- och drogkontroll i arbetslivet* samt *Riktlinjer för tidiga insatser vid alkoholproblem på arbetsplatsen*, MYNAK.

#### Exempel 1:

HR på företag X ringer i mars 2022 och vill ha hjälp med en medarbetare med misstänkt alkoholproblematik. HR och närmsta chef har haft ett samtal med medarbetaren efter att kollegor till medarbetaren berättat för HR att de är oroliga. X arbetar på ett lager och behöver köra truck i sin yrkesroll. HR är dels orolig för medarbetarens hälsa, dels orolig för säkerheten på arbetsplatsen.

Medarbetaren bokas in på bedömningssamtal hos rehabsamordnare två dagar efter initial kontakt. I samband med bedömningssamtalet tas för tillfället relevanta blodprov inklusive alkoholmarkörer och medarbetaren fyller i AUDIT. Rehabsamordnare bokar in undersökning hos läkare och samtal hos psykolog i kartläggande syfte samt ett efterföljande trepartsmöte (läkare, chef/HR, medarbetare).

Vid trepartsmötet sammanfattas händelseförloppet, läkare återger teamets samlade bedömning och ger förslag på insats. PEth var 0.96. Nyupptäckt förhöjt blodtryck. Ingen tidigare vårdkontakt. Teamet föreslår en insats under initialt sex månader med slumpmässiga prover, 8 samtal hos psykolog med utgångspunkt i 15-metoden, kontakt med läkare i samband med provresultat samt uppföljande trepartsmöte efter tre månader (juni) samt sex månader (september). Kontrakt mellan arbetsgivare och medarbetare upprättades med stöd av Tjugonde.

Samtalen fokuserade på följande områden:

- Fördjupad bedömning av alkoholsituationen
- Medarbetarens egen kartläggning av sin konsumtion över en två-veckorsperiod
- KBT-behandling
- Återfallsprevention
- Stöd i att gå på AA-möten

Medarbetaren var motiverad till behandling och insåg att han inte skulle klara av att trappa ner på egen hand. Hög compliance gällande närvaro vid psykologsamtal och provtagning, dock fortsatt högt prov (PEth 0.38) i början av maj. Uppföljande trepartssamtal tidigare lades till mitten av maj där det beslutades att medarbetare inte skulle få köra truck till dess att han bevisat att han klarar nollintag över tid, något som tog hårt men som hjälpte att få

medarbetaren i rätt riktning. Medarbetaren fick tillsvidare andra arbetsuppgifter. Period med slumpmässig provtagning förlängdes året ut. Mellan juni och december höll medarbetaren nollintag (vilket styrktes av resultat på PEth) och fick tillbaka förtroendet att få köra truck/ordinarie arbetsuppgifter. Medarbetaren remitterades till vårdcentral för ställningstagande till behandling av högt blodtryck samt uppföljning av levnadsvanor.

### Exempel 2:

HR på företag Y ringer till Tjugonde och misstänker att en medarbetare har problem med alkohol och möjligen droger. Medarbetaren har inte varit sig lik och har hög korttidsfrånvaro. HR befärrar att det finns ett utbrett problem med droganvändning bland viss annan personal. Medarbetaren med förändrat beteende bokas in på bedömningssamtal och kartläggning som i exempeluppdrag 1. Under kartläggningen framkommer omfattande alkoholproblematik, PEth 0.83, drogtest negativt, hög misstanke om samsjuklighet med psykiatrisk sjukdom. Teamet rekommenderar behandlingsinsats inom den offentliga specialistvården. Vid trepartsmötet beslutades följande plan: remittering till Vuxenpsykiatri Öppenvårdsmottagning med inriktning samsjuklighet beroende och psykiatrisk sjukdom, slumpmässig provtagning (alkoholmarkör och vid ytterligare något tillfälle drogtest) under 6 månader, samtal hos psykolog på Tjugonde tills kontakt inom sjukvården är etablerad, medicinering för att minska sug av alkohol inleds av läkare på Tjugonde, kontakt med läkare i samband med provsvar, uppföljande trepartsmöte efter 3 respektive 6 månader. Arbetsgivaren önskade förstadagsintyg under 6 månader. Vid trepartsmötet efter 6 månader förlängdes slumpmässig provtagning och förstadagsintyg ytterligare 6 månader som stödjande insats, i övrigt skedde behandling med bra resultat via sjukvården.

HR erbjöds även följande insatser för stöttning på organisatorisk nivå:

- Medarbetarenkät / hälsoundersökning  
Som del av det förebyggande hälsoarbetet på företaget föreslås kartläggning bland medarbetare med anonyma enkätsvar för att undersöka uppfattning om arbetsplatsklimat och hälsa inklusive levnadsvanor. Enkäten inkluderar AUDIT och DUDIT. Resultatet presenteras på grupp nivå till HR och ledningsgrupp.  
Vid behov erbjuds fördjupad hälsoundersökning med, vid efterföljande individuell rådgivning och stöd till medarbetare i enkätsvar framkommit risk för ohälsa, riskabelt eller skadligt bruk.
- Ledningsintervjuer  
Intervjuer med chefer, ledningsgrupp och HR-avdelningen för samlad bild av eventuella tidigare incidenter och företagets syn på alkohol- och drogrelaterade frågor.
- Utbildning / workshop för chefer respektive medarbetare  
"Förebygga och åtgärda problem med alkohol och droger på arbetsplatsen"  
Fokusområden:
  - Förankring av arbetsplatsens Policy riskbruk, skadligt bruk och beroende
  - Preventiva åtgärder på arbetsplatser
  - Behandling, exempel på fall och dilemman
  - Kvalitetssäkrad kedja från provtagning till provsvar
- Översyn och revidering av "Policy för riskbruk, skadligt bruk och beroende".
- Slumpmässig testning på arbetsplatsen av droger och alkohol