

Tjänstebeskrivningar – företagshälsovård

Rådgivning till chef

Ett kortare samtal med företagssköterska för att hitta lämplig insats.

Gäller medarbetare: Börjar en eller flera medarbetare visa symtom på stress, ångest, sömnproblem eller annat illabefinnande kan samtalsstöd vara en god idé. Tillsammans hittar vi en väg framåt och hjälper till att identifiera rätt åtgärder för just den individen. Vid det första samtalet görs en bedömning av problembild och situation, samt ett förslag på hur ärendet bör hanteras vidare.

Gäller grupp: Forskning visar att grupper som regelbundet reflekterar kring sitt samarbete mår och presterar bättre. Hos oss finns erfarna handledare som hjälper grupper att identifiera och hantera utmaningar genom en strukturerad och högkvalitativ process. Handledaren träffar gruppen regelbundet på uppdrag av arbetsgivaren och arbetar mot viktiga mål, exempelvis kring kommunikation och bemötande.

Rådgivning rehabilitering

Samtal med vår rehabkoordinator för att gå igenom vad som redan genomförts, vilka resultat tidigare åtgärder gett, och för att se över planen framåt.

Processen kan se ut som följer:

1. Behov av rehabilitering uppmärksammas.
2. Företagssköterska/rehabkoordinator och chef har en inledande dialog.
3. Företagssköterska/rehabkoordinator träffar den anställda.
4. Kartläggningssamtal genomförs för att få en bild av individens status och nuläge.
5. Trepartsmöte hålls med chef, anställd och företagshälsovården.
6. En handlingsplan skapas och beslut tas om nästa insats.
7. Insatsen genomförs – exempelvis stödsamtal, fysisk bedömning, läkarbedömning för sjukskrivning eller ett annat aktivitetsprogram.
8. Insatserna och handlingsplanen följs upp i ett nytt trepartsmöte med anställd, chef och rehabkoordinator. Här tas beslut om ytterligare insatser behöver planeras, eller om ärendet kan avslutas.

Samtalsstöd individ

Innehåller ett begränsat antal tillfällen, cirka 3–5 samtal. Rådgivning ges vid stresshantering, problem i livspusslet, kriser eller andra situationer som kräver vägledning eller coachning.

Observera att samtalsstöd i sig självt av naturliga skäl kommer att handla om de ämnen medarbetaren väljer att ta upp under samtalen. Om det finns tydliga önskemål från arbetsgivarens sida kring förändringar i arbetsbeteenden så bör ett trepartssamtal bokas som inledning på samtalskontakten. Kontakta oss för rådgivning om du är osäker.

FDI – förstadagsintyg

Ett förstadagsintyg innebär att arbetsgivaren kräver att den anställda lämnar läkarintyg redan från den första sjukdagen. Det krävs särskilda skäl för detta, exempelvis upprepad korttidsfrånvaro eller behov av tidig rehabilitering.

Hanteringen går till så här: underlag skickas till Kry, ett samtal hålls mellan chef och företagssköterska, och därefter ett fördjupat hälsosamtal mellan företagssköterska och arbetstagare. Därefter sker återkoppling till chef, och vid behov ett trepartssamtal.

Ergonomigenomgång

Individ

Vid en ergonomisk genomgång för individ besöker vi medarbetarens arbetsplats och analyserar den fysiska arbetsmiljön, med målet att optimera förutsättningarna för ett hållbart arbete.

Grupp, halvdag

Under ergonomiutbildningen får ni hjälp att besvara frågor som:

- Hur kan vi minska och förebygga hälsofarliga och onödigt tröttande fysiska och psykiska belastningar?
- Kan arbetsteknik, fysisk förmåga och olika typer av återhämtning påverka belastningsrelaterade besvär?
- Vad händer vid stillasittande, och vad kan vi göra för att minska det?

Utbildningen skräddarsys efter gruppens behov.

Rådgivning risk- och missbruk

Samtal med en av våra psykologer med utbildning inom alkohol och droger. Vi arbetar enligt 15-metoden: vi går igenom vilka signaler som uppmärksammas och skapar tillsammans en plan för att gå vidare.

15-metoden används för att stötta individer med ohälsosamma alkoholvanor i att ändra sitt beteende, genom tre steg. Ibland fullföljs endast två av stegen, ibland samtliga tre. Namnet kommer från AUDIT-formuläret, där 15 poäng kan vara ett tecken på missbruk eller beroende.

Medicinsk kontroll vid nattarbete

Gäller anställda som:

- normalt arbetar minst 3 timmar av sitt arbetspass mellan 22.00 och 06.00, **eller**
- troligen kommer att fullgöra minst en tredjedel av sin årsarbetstid mellan 22.00 och 06.00.

Kravet gäller inte den som under ett år har en eller flera anställningar med nattarbete där den sammanlagda anställningstiden understiger tre månader.

Kontrollen ska genomföras:

- Innan arbetet påbörjas, vid nyanställning.
- Inom tre månader vid byte från dag- till nattarbete.
- Inom tre månader vid byte från dag- till skiftarbete där nattarbete ingår.
- Återkommande:
 - Arbetstagare under 50 år: med högst sex års mellanrum efter att nattarbetet påbörjades.
 - Arbetstagare som fyllt 50 år: med högst tre års mellanrum efter att nattarbetet påbörjades.

Arbetsförmågebedömning

Observera att arbetsförmågeutredning (AFB) är en relativt stor och omfattande insats för både arbetsgivare och arbetstagare, en beställning av en AFB kräver därför en avstämning med HR.

En arbetsförmågebedömning handlar om att bedöma en medarbetares arbetsförmåga. Syftet är att ge arbetsgivaren ett underlag för att kunna fatta beslut om vilka åtgärder som är mest lämpliga.

Bedömning av funktioner och styrkor En arbetsförmågebedömning innebär en kartläggning och genomgång av arbetsförmågan utifrån fysiska, psykiska och psykosociala funktioner. Förutom en medicinsk bedömning av läkare kan bedömningen även innehålla en fysisk funktionsbedömning hos ergonom, en psykologisk funktionsbedömning hos psykolog samt en utredning av individens styrkor och hinder hos företagssköterska. Eftersom tjänsten anpassas efter individens resurser och begränsningar ingår inte alltid samtliga specialistkompetenser i varje bedömning.