Upprättare: Jennie C Pettersson

Fastställare: Ulrica Cavallin

Tjänster - Beskrivning - Företagshälsan

Företagshälsa Region Gävleborgs uppdrag och arbetssätt

”Arbetsgivaren ska systematiskt undersöka, genomföra och följa upp verksamheten på ett sådant sätt att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås”. (AFS 2001:1, 2 § samt AML Kap. 3 2a §.) Utifrån detta lagkrav är Företagshälsa Region Gävleborgs uppdrag att vara en oberoende expertresurs inom områdena arbetsmiljö och rehabilitering.

Företagshälsan ska ha kompetens att identifiera och beskriva sambanden mellan arbetsmiljö, organisation, produktivitet och hälsa för att stödja våra kunder att nå sina verksamhetsmål och skapa en god arbetsmiljö. Uppdraget omfattar hälsofrämjande, förebyggande och efterhjälpande arbete samt arbetslivsinriktad rehabilitering.

Ett hälsofrämjande arbetsmiljöarbete syftar till att bibehålla eller på något sätt förbättra hälsan för en enskild individ, arbetsgrupp eller för en hel organisation. Detta skiljer sig från ett förebyggande arbetsmiljöarbete som handlar om att man med olika insatser försöker förhindra att något händer, exempelvis genom att kartlägga risker i arbetsmiljön och åtgärda dessa. Istället kan man, utifrån ett nuläge, identifiera friskfaktorer och utforma insatser för att främja hälsa och arbetsmiljö.

Exempel på friskfaktorer kan vara: stöd till chefer och ledare, god och öppen kommunikation, feedback och återkoppling mellan medarbetare och chefer, ett fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete i vardagen, tidiga insatser. Företagshälsan kan utifrån genomförd kunddialog stödja våra kunder i ett systematiskt hälsofrämjande arbetsmiljöarbete.

Kunddialog

Vid kontakt med företagshälsan genomförs en kunddialog. Den kan genomföras via telefon, digitalt eller ett fysiskt möte och kan ske vid ett eller flera tillfällen. Företagshälsa Region Gävleborgs arbetssätt utgår från aktuell lagstiftning, kundens policys och rutiner. I dialog identifieras behov, önskemål, syfte och mål med eventuell insats och vilka förutsättningar som finns (tid, resurser etc.). I dialogen tas även upp hur nuläget ser ut i verksamheten och om eventuella insatser har gjorts tidigare och resultat av dessa.

En kunddialog leder inte alltid till ett uppdrag för företagshälsan. Kunddialogen kan exempelvis vara ett tillräckligt stöd för chef att jobba vidare med det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM).

Utifrån kunddialogen väljs lämplig metod, verktyg samt en tidplan för genomförande av uppdraget samt hur rollfördelningen ska se ut, dvs. vem som gör vad samt hur uppföljning ska gå till.

Strategimöte

Strategimöte är ett, eller flera möten som syftar till att förutsättningslöst diskutera en frågeställning eller ett problem. Till exempel inför ett möte kring en arbetslivsinriktad rehabilitering. Mötet hålls oftast mellan ansvarig chef och arbetsmiljökonsult från företagshälsan. Målsättningen med mötet är att skapa möjligheter för dialog kring en fråga utifrån olika perspektiv och trygga upp och stödja en chef i den fortsatta hanteringen av ett ärende. Det är också ett tillfälle att påbörja en kunddialog och planering av fortsatta insatser. Med på strategimötet kan även finnas andra representanter, t.ex. från HR.

Trepartsmöte

Trepartsmöte är ett, eller flera möten med en arbetstagare, arbetsgivare och arbetsmiljökonsult från företagshälsan som syftar till att göra en nulägesbeskrivning utifrån ett aktuellt problem eller frågeställning samt titta på vilka åtgärder som behöver vidtas samt eventuella hinder och möjligheter för att genomföra åtgärderna. Målsättningen med trepartsmötet är att göra en konkret planering tillsammans med arbetstagaren för att lösa problemet/frågeställningen samt tydliggöra företagshälsans eventuella vidare roll i ärendet.

Benämningen trepart syftar på att det är tre olika parter som ska finnas med på mötet; arbetsgivaren, arbetstagaren samt företagshälsan som oberoende part. Det kan vara fler deltagare på ett trepartsmöte, t.ex. HR-funktion, Försäkringskassa, facklig företrädare och företrädare för sjukvården, exempelvis rehabkoordinator eller behandlande läkare, men de har då olika roller och företräder arbetstagare eller arbetsgivare på olika sätt.

Beskrivning av tjänster utifrån bastjänsteutbudet.

Samtal

Som medarbetare finns möjlighet att kontakta företagshälsan för samtal hos en arbetsmiljökonsult. Syftet med samtalet är att hjälpa medarbetaren sortera i en aktuell frågeställning eller problem för att hitta en väg framåt. Beroende på avtal kan detta ske på uppdrag av chef eller som enstaka (ett eller två) samtal utan chefs vetskap.

Vid frågeställningar/problem som rör arbetet (exempelvis arbetsanpassning) kan ytterligare samtal bli en del i en fortsatt process, där chef är delaktig i att utforma målen med samtalen samt delta i uppföljningar. Detta görs då i överenskommelse med chef, medarbetare och företagshälsan i ett trepartsmöte.

Ibland kan ett samtal leda till att medarbetaren behöver söka annan hjälp utanför företagshälsan. Då kan företagshälsan hjälpa till att underlätta en sådan insats, till exempel genom att bistå med journalanteckning från samtalet.

Kopians tillförlitlighet garanteras endast utskriftsdatumet

Grupputveckling
Denna tjänst avser insats/er som omfattar delar av verksamhet (arbetsgrupp eller motsvarande), utifrån genomförd kunddialog. Ex vis värdegrundsarbete, spelregler, kommunikation och konflikthantering.

Kartläggning Fysisk arbetsmiljö
Denna tjänst används vid stöd och hjälp vid kartläggning/mätning av t.ex. ljud, ljus, luft, ventilation, ergonomi, arbetsplatsens utformning mm. Möjlighet till stöd vid skyddsronder.

Kartläggning OSA
Denna tjänst används mot bakgrund av Arbetsmiljöverkets föreskrift om Organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) inom följande områden; arbetsbelastning, arbetsinnehåll, starkt psykiskt påfrestande arbete, arbetstid och kränkande särbehandling. Innefattar kartläggning, riskbedömning, åtgärdsförslag, och uppföljning. Ex vis faktainsamling kränkande särbehandling, eller kartläggning av konflikter mellan enstaka individer, stöd i värdegrundsarbete, stöd vid planering och genomförande av grundorsaksanalys, vilket är en metod för att ta reda på vilka bakomliggande faktorer som ligger till grund för och bidragit till att ett problem uppstått. Stöd till chef att genomföra kartläggningar, riskbedömningar och handlingsplaner för att minska riskerna för ohälsosam arbetsbelastning.

Utbildning
Utbildningar, föreläsningar, ex vis belastningsergonomi och hot och våld, arbetsmiljöutbildning, arbetslivsinriktad rehabilitering, kränkande särbehandling, alkohol och riskbruk m.m.

Chefshandledning- arbetsmiljöinriktad
Denna tjänst avser strukturerad/planerad handledning till chef som sträcker sig över tid.

Konsultation chef
Denna tjänst avser när chef/HR kontaktar/ringer och efterfrågar stöd eller vill diskutera frågeställningar eller uppdrag. Exempelvis när vi träffar chef/HR för diskussion kring behov av/framtagandet av uppdrag. I stort sett all dialog med enskilda chefer/HR ryms i denna tjänst. Gäller kunddialog samt strategimöten.

Stöd i Organisationsutveckling/arbetsmiljö
Tjänst som används vid stöd i arbetsmiljöfrågor till HR och/eller ledningsgrupp. Insats som används vid uppdrag till flera chefer på organisationsnivå eller till organisation. Stöd på en mer övergripande nivå än när vi arbetar med grupp. Denna tjänst används vid kartläggning, riskbedömning samt vid stöd/insatser i organisations- och verksamhetsutveckling/förändring för hela eller delar av en organisation. Ex. Stödja verksamhet att ta fram/revidera en rutin, ta fram metodstöd, riskbedömning vid ombyggnationer, vid omorganisationer eller att vara stöd att få igång ett systematiskt arbetsmiljöarbete för en organisation.

Kopians giltighet garanteras endast vid utskriftstillfället

Samtal vid kris med chef/grupp

En oväntad eller ovanlig händelse där tidigare erfarenheter och inlärda reaktionssätt inte längre räcker till för att förstå eller hantera en situation kan leda till ohälsa och en bristande arbetsmiljö. Det kan till exempel handla om en arbetsplatsolycka eller att någon blivit utsatt för hot eller våld.
Ex. på efterhjälpande insatser:

- Stöd och konsultation till chef vid specifika händelser.
- Samtal till individ och eller grupp. Det ger en möjlighet att tala om och dela sina upplevelser med andra personer, t.ex. arbetskamrater.

Ex. på förebyggande insatser kopplat till detta bokas på annan tjänst, ex vis utbildning, stöd till organisationsutveckling:

- Stöd till chef att ta fram rutiner.
- Utbildning i krishantering och hot och våld

Kopians giltighet garanteras endast utskriftsdatumet