

## Tjänster - Beskrivning - Företagshälsan

### Företagshälsa Region Gävleborgs uppdrag och arbetsätt

”Arbetsgivaren ska systematisk 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 även efterhjälpande arbete och arbetslivsinriktad rehabilitering.

### 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 arbetsätt utgår från aktuell lagstiftning, kundens policys och rutiner. I dialog identifieras behov, önskemål, syfte och mål med eventuell insats och vilka förutsättningar (tid, resurser etc.) som finns. 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

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.

## Beskrivning av tjänster utifrån bastjänsteutbudet.

### 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 arbetstagarrepresentant, 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.

Ordet 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 Rehab koordinator eller behandlande läkare, men de har då olika roller och företräder arbetstagare eller arbetsgivare på olika sätt.

## Samtal

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

Vid arbetslivsinriktade frågeställningar/problem 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.

## Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM)

Strategiskt och operativt stödja chef att kartlägga, riskbedöma, åtgärda, följa upp den fysiska, sociala och organisatoriska arbetsmiljön samt att utvärdera arbetsmiljöarbetet så att det blir en naturlig del av planering, styrning och uppföljning av verksamheten. Det strategiska arbetet kan handla om att hjälpa en chef att skapa en övergripande systematik och struktur för SAM samt i t.ex. skyddskommittén medverka för att utvärdera SAM. Det operativa stödet kan handla om att arbetsmiljökonsult medverkar vid kartläggningar, riskbedömningar och att ta fram handlingsplaner, t.ex. vid skyddsronder.

Företagshälsan kan utifrån genomförd kunddialog stödja våra kunder i deras systematiska arbetsmiljöarbete med bl.a. följande insatser:

- Treparsmöte
- Samtal
- Hjälp med kartläggning av den fysiska eller psykosociala arbetsmiljön
- Hjälp och stöd vid riskbedömningar av den fysiska eller den psykosociala arbetsmiljön
- Stöd vid framtagandet av åtgärder utifrån en genomförd kartläggning och riskbedömning
- Stöd inför och medverkan vid skyddskommittéer

- Utbildning i systematiskt arbetsmiljöarbete
- Stöd till chef att ta fram rutiner för det systematiska arbetsmiljöarbetet

## Fysisk arbetsmiljö

Det finns många faktorer/risker i den fysiska arbetsmiljön som kan påverka både kropp och psyke, exempelvis belastande arbetsställningar, handintensivt arbete, repetitiva moment, buller, vibrationer, kemiska risker och brister i inomhusklimatet m.m. För att undvika ohälsa behöver arbetet anpassas till människors olika förutsättningar och arbetsgivaren behöver ha ett förebyggande arbete med undersökning av arbetsmiljön, bedöma risker och genomföra åtgärder. Det är framförallt ergonomer och arbetsmiljöingenjörer som kan hjälpa till inom dessa områden.

Företagshälsan kan utifrån genomförd kunddialog stödja våra kunder i deras systematiska arbetsmiljöarbete med den fysiska arbetsmiljön med bland annat följande insatser:

- Stöd och hjälp med riskbedömningar av t.ex. belastningsergonomi, handintensivt arbete, arbetsställningar, buller, vibrationer, kemiska risker m.m.
- Stöd och hjälp vid kartläggning/mätningar av t.ex. ljud, ljus, luft, ventilation m.m.
- Åtgärdsförslag och uppföljningar
- Undersökningar
- Medicinska kontroller
- Strategimöte
- Trepartsmöte
- Samtal

## Organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA)

Den organisatoriska och sociala arbetsmiljön handlar om olika organisatoriska och sociala förutsättningar och villkor för arbetet som arbetsgivaren har inflytande över och kan påverka. Exempelvis ledning och styrning, hur arbetet ordnas, resurser och ansvar, hur vi samspelar och påverkas av varandra i arbetet samt hur vi kommunicerar med varandra. Utifrån Arbetsmiljöverkets föreskrift om Organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) ingår följande områden; arbetsbelastning, arbetsinnehåll, starkt psykiskt påfrestande arbete, arbetstid och kränkande särbehandling.

Företagshälsan kan utifrån genomförd kunddialog stödja våra kunder i deras systematiska arbetsmiljöarbete med den organisatoriska och sociala arbetsmiljön med följande insatser:

- Trepartsmöte
- Samtal
- Utbildning i organisatorisk och social arbetsmiljö
- Utifrån det systematiska arbetsmiljöarbetet stödja chef att genomföra kartläggningar, riskbedömningar och handlingsplaner för att minska riskerna för ohälsosam arbetsbelastning.

- Stöd i värdegrundsarbete
- Grupputveckling
- Stöd både till chef och medarbetare i samband med samarbetsproblem och konflikter
- Utbildning om kränkande särbehandling och konflikthantering.
- Konflikthantering och kommunikation
- Stöd till chef/verksamhet att ta fram rutiner för kränkande särbehandling och vid implementering av rutiner.
- Chefsstöd/handledning i samband med t.ex. ärende kring kränkande särbehandling.
- Hjälpa till med framtagande av fakta i samband med utredning.
- 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.

### **Krishantering, hot och våld**

En oväntad eller ovanlig händelse där tidigare erfarenheter och inlärd reaktionssätt inte längre räcker till för att förstå eller hantera en situation kan leda till ohälsa och en dålig arbetsmiljö. Det kan till exempel handla om en arbetsplatsolycka eller att någon blivit utsatt för hot eller våld.

Företagshälsan kan utifrån genomförd kunddialog stödja våra kunder i deras systematiska arbetsmiljöarbete med krishantering och hot och våld med följande insatser:

- Utifrån aktuella föreskrifter stödja chef i det systematiska arbetsmiljöarbetet
- Stöd till chef att ta fram rutiner.
- Stöd och konsultation till chef vid specifika händelser.
- Trepartsmöte med chef och medarbetare.
- Samtal till individ och eller grupp. Syftet med samtalen är att ge möjlighet att tala om och dela sina upplevelser med andra personer, t.ex. arbetskamrater.
- Stöd till krisledningsgrupp
- Utbildning i krishantering och hot och våld

### **Arbetslivsinriktad rehabilitering och arbetsanpassning**

Arbetsgivaren ska arbeta förebyggande med det systematiska arbetsmiljöarbetet och vid behov anpassa enskilda arbetstagares arbetsmiljö, för att undvika olyckor, ohälsa och sjukskrivningar. Under en sjukskrivning ska arbetstagaren kunna få hjälp av arbetsgivaren för att återgå till arbetet.

Företagshälsan kan utifrån genomförd kunddialog stödja våra kunder i deras systematiska arbetsmiljöarbete med arbetsanpassning med följande insatser:

- Stöd till chef och HR med analys av och insatser för att minska sjukfrånvaron eller öka frisknärvaron i en verksamhet
- Stöd till chef och anställd i arbetet med arbetsanpassning.

- Strategimöte
- Trepartsmöte
- Samtal
- Utbildningar i arbetsanpassning
- Arbetsförmågeutredning
- Intyg från första sjukdagen enligt överenskommen rutin.
- Stödja arbetsgivarens rehabiliteringsansvar i samband med ett alkohol- eller drogärende.
- Stöd och samtal med individ som söker hjälp vid eget upplevt riskbruk/skadligt bruk eller beroende.

### **Chef- och ledarstöd, enskilt och i grupp**

Ett hållbart och hälsofrämjande ledarskap har visat sig ha stor betydelse både för verksamheten, medarbetares hälsa och arbetsmiljön. Att få möjlighet att reflektera över hur man som chef och ledare påverkar sin omgivning kan vara till hjälp i att utveckla ett hållbart förhållningssätt.

Företagshälsan kan utifrån genomförd kunddialog stödja våra kunder med olika insatser riktade till chefer, både individuellt och i grupp.

### **Rådgivning, vägledning, utbildning och information inom hälso- och arbetsmiljöområdet**

För att leva upp till de krav som arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter ställer är det viktigt att chefer och arbetsledande personal har de kunskaper de behöver för att kunna utföra sina uppgifter i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Arbetsgivaren har också en uppgift att se till att arbetstagarnas kunskaper om arbetet och riskerna i arbetet är tillräckliga för att ohälsa och olycksfall sak förebyggas och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås. Även arbetstagarna har en skyldighet att medverka i arbetsmiljöarbetet vilket kräver kunskaper.

Företagshälsan kan utifrån genomförd kunddialog stödja våra kunder med rådgivning, vägledning, utbildning och information inom hälso- och arbetsmiljöområdet med följande insatser:

- Utbildningar
- Föreläsningar
- Strategimöte
- Trepartsmöte
- Workshop

### **Hälsofrämjande arbetsmiljöarbete**

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.

### **Medicinska kontroller i arbetslivet enligt AFS 2019:3**

Krav kan riktas mot arbetsgivare att anordna olika lagstadgade hälsoundersökningar kopplade till arbetet. Kraven finns som regel i föreskrifter eller förordningar. Det kan vara krav från olika myndigheter som t.ex. Arbetsmiljöverket, Strålsäkerhetsmyndigheten eller Transportstyrelsen. Vanligt förekommande är Medicinska kontroller i Arbetslivet, Arbetsmiljöverket AFS 2019:3.

Medicinsk kontroll är en medicinsk undersökning av arbetstagare som är inriktad på möjliga hälsoeffekter av en särskild faktor i arbetsmiljön, för vissa kontroller finns tjänstbarhetskrav. Den medicinska kontrollen är avsedd att vara till stöd i det förebyggande arbetsmiljöarbetet. Exempel på arbeten är nattarbete, arbete med allergiframkallande kemiska produkter, rök- och kemdykning, vibrationer, handintensivt arbete, klättring med stor nivåskillnad.

Företagshälsan kan utifrån genomförd kunddialog stödja våra kunder i planeringen och genomförandet av hälsoundersökningen eller den medicinska kontrollen utifrån deras systematiska arbetsmiljöarbete.

Kopians giltighet garanteras av Utskriftsstatistiken