

## Exempel på verksamhetskedjan i företagshälsovårdens verksamhetsplan

Lägesbild, behov, mål, åtgärder, uppföljning och utvärdering



Finansieras av  
Europeiska unionen  
NextGenerationEU



Företagshälsovårdens verksamhetsplanupprättas i samarbete mellan arbetsplatsen och företagshälsovården. Planeringen av verksamheten börjar med att skapa en lägesbild av arbetsplatsen.

Utifrån lägesbilden identifierar man arbetsplatsens behov, kommer överens om mål och väljer åtgärder för att uppnå målen. Förverkligandet av målen och åtgärderna följs upp och utvärderas för att styra verksamheten.

Följande exempel illustrerar hur en verksamhetskedja kan beskrivas i tre olika situationer:

1. minskad belastning på stöd- och rörelseorganen
2. främjande av psykisk hälsa
3. hantering av en förändringssituation

## Exempel 1: Minskad belastning på stöd- och rörelseorganen

Lägesbild	Behov	Målsättning	Åtgärder (ansvarspersoner, tidsplan)	Uppföljning och utvärdering
<p>Uppackning och hyllsortering av produkter som kommer till dagligvaruhandeln förutsätter manuella lyft som i riskbedömningen har konstaterats vara ”inte i skick”.</p> <p>Enligt en enkät som gjordes i förutredningen som en del av företagshälsovårdens arbetsplatsutredning upplevde x % av respondenterna symtom i övre extremiteterna.</p> <p>I arbetsplatsutredningen har de manuella lyftens betydelse för hälsan bedömts vara en betydande belastningsfaktor som påverkar arbetsförmågan.</p> <p>De arbetsrelaterade övre extremitetsdiagnoserna vid företagshälsovårdens sjukmottagningsbesök har ökat med x % under perioden x.</p>	<p>Manuella lyft orsakar betydande belastning och som en följd av detta har risken för belastningssjukdomar ökat.</p>	<p>Minska frånvaron på grund av övre extremitetsdiagnoser relaterade till sjukdomar i stöd- och rörelseorganen med x % under perioden x.</p> <p>Minska den fysiska belastningen vid uppackning och hyllsortering av produkter.</p> <p>Säkerställa återhämtningen.</p>	<p><b>Arbetsplatsens åtgärder:</b> Jämna ut belastningen med hjälp av arbetsrotation (chefen, nästa arbetsskiftslista).</p> <p>Kommunikation om överenskomna åtgärder (ledning och chef, omedelbart).</p> <p>Pauser för återhämtning, pauser på eget initiativ under arbetsuppgiften (arbetstagaren, omedelbart).</p> <p>Kartlägga metoder för anpassning av arbetet behovet och ibruktagandet av redskap för lyftarbetet (HR och chefen, inom följande månad)</p> <p>Enkät om fysisk belastning (HR, inledande enkät och uppföljningsenkät inom x månader).</p> <p>Effektivisering av verksamheten för tidigt stöd (HR, chefer och arbetarskydd, inom x månader).</p> <p><b>Företagshälsovårdens åtgärder:</b> Förhandsenkät om smärtsymtom och upplevd arbetsförmåga, hälsoundersökningar och hälsoplan för främjande av hälsa och arbetsförmåga för personer som utför hyllsortering (företagsfysioterapeut, inom x månader).</p> <p>Utifrån sammanfattningen av hälsoundersökningarna ges vid behov rådgivning och handledning som gruppverksamhet (företagsfysioterapeut, inom x månader).</p>	<p><b>Hur har arbetsplatsens olika åtgärder förverkligats?</b> (arbetsrotation, kommunikation, pauser, anpassning av arbetet, enkät, tidigt stöd)</p> <p><b>Hur har företagshälsovårdens olika åtgärder förverkligats?</b> (förhandsenkäter, hälsoundersökningar och sammanfattningar av dem, rådgivning och handledning)</p> <p><b>Har målen uppnåtts?</b> Förändring i frånvaro på grund av övre extremitetsdiagnoser relaterade till sjukdomar i stöd- och rörelseorganen under x månader.</p> <p>Den fysiska belastningen vid uppackning och hyllsortering av produkter har minskat och återhämtning har varit möjlig (resultat från enkäter och sammanfattningar från hälsoundersökningar).</p>

## Exempel 2: Främjande av psykisk hälsa

Lägesbild	Behov	Målsättning	Åtgärder (ansvarspersoner, tidsplan)	Uppföljning och utvärdering
<p>En ökning av symtom som anknyter till psykisk hälsa har identifierats hos arbetstagare som arbetar i kundservice: i riskbedömningen framkommer en för hög arbetsbelastning, hård arbetstakt och ett ökat antal arbetsolycksfall.</p> <p>I arbetsplatsutredningen har den för höga arbetsmängden och den hårda arbetstakten bedömts ha en måttlig effekt på hälsan och arbetsförmågan.</p> <p>Sjukfrånvaron till följd av psykisk ohälsa är x % och har ökat med x % under det senaste året. Personalomsättningen har varit hög under de senaste 2 åren.</p> <p>Enligt resultaten från arbetsvälmåendeenkäten har arbetstagarnas känsla av kontroll över arbetet minskat.</p> <p>I chefernas samtal om tidigt stöd har man identifierat fler utmaningar hos arbetstagare gällande ork och återhämtning. Vid företagshälsovårdens mottagningar har symtom relaterade till psykisk hälsa hos arbetstagarna framkommit.</p>	<p>Det är bråttom inom kundservice och arbetsmängden är stor. De psykiska symtomen och arbetsolycksfallen till följd av brådska har ökat.</p>	<p>Minska eller förebygga psykiska symtom som orsakas av den arbetsmängd och den arbetstakt som bedömts vara skadliga.</p> <p>Arbetet är organiserat så att de överenskomna arbetsuppgifterna hinner utföras under arbetstid och att pauser för återhämtning hålls.</p> <p>Stärka arbetstagarnas känsla av kontroll över arbetet.</p> <p>Cheferna identifierar överbelastning hos arbetstagarna tidigt.</p> <p>Minska sjukfrånvaron på grund av psykisk ohälsa med x % under perioden x.</p> <p>Minska personalomsättningen</p> <p>Inga arbetsolycksfall på grund av brådska</p>	<p><b>Arbetsplatsens åtgärder:</b> Säkerställa att det finns tillräckligt med personal under arbetsskiftet och utse en pausansvarig för varje arbetsskift (ledning och chef, nästa arbetsskiftslista).</p> <p>Utarbeta en anvisning för prioritering av arbetsuppgifter, anvisningen introducera och prioriteringen förverkligas (chef och arbetstagare, nästa enhetsmöte inom x månader).</p> <p>Stärka chefernas kompetens i arbetsplanering med hjälp av arbetsplatsens egen utbildning (HR, inom x månader).</p> <p><b>Företagshälsovårdens åtgärder:</b> Stärka chefernas kompetens i att identifiera överbelastning med hjälp av gruppHandledning (företagspsykolog, inom x månader).</p> <p>Med hjälp av gruppHandledning utöka kundservicepersonalens metoder för arbetshandling och återhämtning (företagspsykolog, inom x månader).</p> <p>Ge rådgivning och handledning på individnivå för att stödja fortsatt arbete, som en del av hälsoundersökningar och sjukmottagningar (företagshälsovårdare, företagsläkare, företagshälsovårdare och vid behov företagshälsovårdare, företagshälsovårdare, företagshälsovårdare och vid behov företagshälsovårdare).</p>	<p><b>Hur har arbetsplatsens olika åtgärder förverkligats?</b> (resurser, utsedd pausansvarig, anvisning, förverkligande av chefsutbildning)</p> <p><b>Hur har företagshälsovårdens olika åtgärder förverkligats?</b> (förverkligande av gruppHandledning för chefer och arbetstagare, förverkligande av rådgivning och handledning)</p> <p><b>Har målen uppnåtts?</b> Överenskomna arbetsuppgifter kan utföras under arbetstid (uppföljningslista)</p> <p>Förverkligande av pauser (uppföljningslista)</p> <p>Ökad känsla av kontroll över arbetet bland arbetstagarna (enkät om arbetsvälmående)</p> <p>Tidig identifiering av överbelastning bland arbetstagarna (sammanfattning av chefernas samtal om tidigt stöd)</p> <p>Förändring av sjukfrånvaro till följd av psykisk ohälsa under tiden x</p> <p>Personalomsättning x antal under perioden x</p> <p>Olycksfall, avvikelser och tillbud på årsnivå</p>

### Exempel 3: Hantering av en förändringssituation

Lägesbild	Behov	Målsättning	Åtgärder (ansvarspersoner, tidsplan)	Uppföljning och utvärdering
<p>Arbetsplatsen har meddelat om omställningsförhandlingar som kan leda till uppsägningar.</p> <p>Arbetstagare som omfattas av omställningsförhandlingar kan ha problem med arbetsförmågan och behöva stöd för omställning till nytt arbete.</p> <p>När affärsverksamheten återhämtar sig uppstår brist på kompetent personal och återrekrytering kan bli utmanande.</p>	<p>Förändringssituationen leder till omorganisering på arbetsplatsen, osäkerhet om framtiden och ökad psykisk belastning.</p>	<p>Stödja hela personalens arbetsvälbefinnande och ork i förändringssituationen</p> <p>Stödja arbetsförmågan och sysselsättningsförutsättningarna för uppsagda arbetstagare</p> <p>Upprätthålla arbetsgivarbilden och bevara rekryteringsförutsättningarna i fortsättningen.</p>	<p><b>Arbetsplatsens åtgärder:</b> Informerar aktivt om överenskomna åtgärder och tillgängligt stöd under omställningsförhandlingarna (ledning, HR och chefer, enligt omställningsförhandlingarnas tidtabell).</p> <p><b>Företagshälsovårdens åtgärder:</b> Företagspsykologen och en sakkunnig inom det sociala arbetet ger rådgivning och handledning (t.ex. föreläsning, inspelning) under förändringssituationen: vid planeringen av innehållet beaktas också behovet av stöd för cheferna och minskningen av antalet arbetstagare på arbetsplatsen (företagshälsovård och HR, genomförs enligt den tidsplan som överenskommit under omställningsförhandlingarna).</p> <p>Hälsundersökningar för att utreda arbetsförmåga inför omställning till nytt arbete (företagshälsovård, förverkligas efter att beslut fattats i omställningsförhandlingarna):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Arbetsgivaren förmedlar företagshälsovårdens informationsbrev och en förhandsenkät till de uppsagda. Förhandsenkäten används för att bedöma behovet av hälsundersökning.</li> <li>Företagshälsovårdaren kontaktar de uppsagda och bokar vid behov tid för en hälsundersökning.</li> <li>Efter hälsundersökningen utarbetas en plan för att upprätthålla medarbetarens hälsa och arbetsförmåga.</li> </ul>	<p><b>Hur har arbetsplatsens olika åtgärder förverkligats?</b> (information)</p> <p><b>Hur har företagshälsovårdens olika åtgärder förverkligats?</b> (föreläsningar, förhandsenkät, kontakter och hälsoundersökningar och sammanfattningar av dem)</p> <p><b>Har målen uppnåtts?</b> Inga betydande negativa konsekvenser för sjukfrånvaron och pensionsåtagandena:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Sjukfrånvaroprocenten stiger inte efter förändringssituationen under en uppföljningsperiod på x år och det tidigare överenskomna målet om en minskning på x % uppnås före tidpunkten x.</li> <li>Prognosen för pensionsavgiftsklassen försämras inte under x uppföljningsår.</li> <li>Man ser inga bestående negativa reaktioner i arbetstillfredsställelsen och arbetsgivarbilden förblir positiv (avgångsenkät, personalenkät)</li> </ul>