



Verksamhetsmodeller för stöd av arbetsförmågan som grund för praktisk verksamhet

Målsättning: Verksamhetsmodellerna för stöd av arbetsförmågan är enhetliga, kända och används av alla

Verksamhetsmodellerna inkluderar arbetsplatsens överenskomna praxis och instruktioner för att stödja medarbetarens och arbetsgemenskapens arbetsförmåga (tidigt stöd, stöd vid sjukfrånvaro och stöd vid återgång till arbetet).

Varför?

Gemensamt överenskomna verksamhetsmodeller ger ramar för stöd av arbetsförmågan och underlättar organisationens hantering av förändringar. De hjälper ledningen och cheferna att förutse och agera konsekvent i framtida situationer. Modellerna hjälper personalen att förstå hur arbetsförmågan stöds på arbetsplatsen, vilka uppgifter och ansvarsområden olika aktörer har för att stödja arbetsförmågan och att man agerar jämlikt på arbetsplatsen när man stödjer arbetsförmågan.

Metoder för utveckling och implementering av verksamhetsmodeller

Skräddarsy verksamhetsmodeller för arbetsplatsen genom samarbete

Verksamhetsmodeller för ledning av arbetsförmåga utarbetas utifrån behoven i samarbete med arbetsplatsens olika aktörer. Gemensam utveckling

- gör det möjligt att beakta olika perspektiv
- ökar den gemensamma förståelsen för hur man stödjer arbetsförmågan
- stärker godkännandet och implementeringen av verksamhetsmodellerna
- förbinder aktörerna att följa modellerna.

Definiera tydliga ansvarsområden och -uppgifter för ledning av arbetsförmågan

Ledningen, personaladministrationen, cheferna, medarbetarna, arbetarskyddet och företagshälsovården samarbetar för att stödja arbetsförmågan på arbetsplatsen. Roller och ansvar beskrivs tydligt i de gemensamma verksamhetsmodellerna och ingår i introduktionen. Särskilt i förändringssituationer ser man till att roller och ansvar är uppdaterade och att alla parter känner till sina uppgifter.

Hantera arbetsbelastningen med ergonomiska lösningar

Utgångspunkten för hanteringen av arbetsbelastningen är de särdrag som är kopplade till arbetsplatsens verksamhetsområde samt information som samlas in från arbetsplatsen, såsom resultat av riskbedömning och arbetsplatsutredningar.

Arbetsgivaren bär huvudansvaret för att utveckla ergonomin, men det kräver samarbete, kompetens och delaktighet från alla på arbetsplatsen. Företagshälsovården hjälper till att hitta ergonomiska lösningar.

- Utveckling av fysisk ergonomi tar hänsyn till arbetsmiljö, -uppgifter, -rörelser och -utrustning samt olika typer av medarbetare.
- Målet med kognitiv ergonomi är att minska minnesbelastningen, distraktioner och avbrott i arbetet.
- Lösningar inom organisatorisk ergonomi rör bland annat personaldimensionering, arbetstids- och skiftplanering och pauser i arbetet.

Förutse arbetskrafts- och kompetensbehov genom utvecklingssamtal

Genom utvecklingssamtalet får chefen kunskap om medarbetarens kompetens, kompetensbehov och förhoppningar inför framtiden. Det är också bra att diskutera arbetsvålmående, arbetsmängd och arbetsbelastning. Denna information kan användas för att förutse behovet av arbetskraft och kompetens för en enhet eller ett team.

Ingrip förebyggande i faktorer som hotar arbetsförmågan

Vid tidigt stöd av arbetsförmågan kan man skilja mellan förebyggande och korrigerande åtgärder.

Merparten av tidigt stöd ska vara förebyggande som en väsentlig del av dagligt ledarskap. Förebyggande åtgärder stödjer arbetsvålmåendet och arbetsförmågan hos alla medarbetare.

Korrigerande åtgärder vidtas när oro uppstått över en medarbetares arbetsförmåga eller när det redan har konstaterats förändringar i den.

Det är framför allt chefens uppgift att tidigt stödja arbetsförmågan på arbetsplatsen. När man lägger märke till problem med medarbetarens arbetsförmåga, diskuterar man först med medarbetaren för att utreda situationen

- Är medarbetarens arbetsbeskrivning tydlig, och känner medarbetaren till sin grundläggande uppgift och arbetets mål?
- Har arbetstagaren den kompetens som behövs för uppgiften?
- Är arbetsmängden lämplig?
- Har arbetstagaren tillräcklig motivation för sitt arbete?
- Har arbetstagaren tillräcklig funktionsförmåga för att utföra arbetet?

Få information om orsakerna till sjukfrånvaro genom samtal om tidigt stöd

Genom samtal om tidigt stöd kan man identifiera belastningsfaktorer både i arbetet och på fritiden och få möjlighet att påverka orsaker som kan leda till sjukfrånvaro.

Psykologisk säkerhet och en förtroendefull atmosfär på arbetsplatsen underlättar en öppen dialog mellan chefen och medarbetarna.

Planera praxis för anpassning av arbetet

Anpassning av arbetet är ett av de mest effektiva sätten att stödja arbetsförmågan. Medarbetaren kan behöva anpassa sitt arbete på grund av till exempel en skada, sjukdom, sin livssituation eller kulturella bakgrund.

Fundera tillsammans med medarbetaren på vad och hur arbetsuppgifterna kan anpassas. Anpassning av arbetet kan riktas mot

- arbetstiden
- arbetets organisering
- arbetsmiljön
- tekniken eller redskapen som används i arbetet
- att få hjälp
- arbetsresan.

Metoderna för att anpassa arbetet ingår i modellerna för stöd av arbetsförmågan och meddelas till företagshälsovården.

Stärk kompetensen inom ledning av arbetsförmågan

De som arbetar mest aktivt med frågor kring arbetsförmågan är chefer, personaladministration och arbetarskyddet, men även högsta ledningen behöver kompetens för att kunna agera i enlighet med sin roll och sitt ansvar.

Allas kompetens inom ledning av arbetsförmågan stärks under introduktionen och därefter regelbundet genom interna utbildningar på arbetsplatsen. Vid behov kan det vara bra att ta hjälp av företagshälsovården eller arbetspensionsbolaget.

Verktyg

- Arbetsvälbefinnandetestet hjälper dig att ta reda på hur du mår. Det kan till exempel kopplas till ett utvecklingssamtal. [Hur mår du arbetsvälbefinnandetestet \(ttl.fi\)](#)
- Utvärdering och utveckling av arbetsförhållandena på arbetsplatsen ur ett återhämtningsperspektiv. Lämplig som en del av arbetsplatsens regelbundna riskbedömning och företagshälsovårdssamarbete [Återhämtningsräknare \(ttl.fi\)](#)
- Utarbeta en modern alkohol- och drogpolicy för arbetsplatsens behov [Verktyg för rusmedelsprogram \(ttl.fi\)](#)
- Kartläggning av arbetsplatsens särdrag och utveckling av motion, fysisk aktivitet och återhämtning som är lämpliga för arbetsgemenskapen [Rörelse enligt arbetets karaktär-verktyget \(ttl.fi\)](#)
- Identifiering av faktorer som belastar hjärnan i arbetet [Kartläggning av tankearbete \(ttl.fi\)](#)
- Tips på bland annat vardagligt ledarskap, identifiering av resurser, risker och belastningsfaktorer samt hantering av utmanande situationer [Må bra av jobbet -materialet för chefer \(ttl.fi\)](#)
- Arbetsanpassningens olika skeden och olika metoder för att anpassa arbetet samt olika aktörers roller [Psykisk hälsa och anpassning av arbetet-materialet \(ttl.fi\)](#)

Tilläggs läsning

- Studiematerial för granskning och utveckling av ledning av arbetsförmåga för social- och hälsovården [Strategisk ledning av arbetsförmåga | Arbetshälsoinstitutet \(ttl.fi\)](#)
- Handbok om rehabilitering anknuten till arbetet, stöd för arbetsförmågan och sektorsövergripande samarbete på arbetsplatserna [Rehabilitering anknuten till arbetet – informationspaket | Arbetshälsoinstitutet \(ttl.fi\)](#)