



# Stöd för att hantera ohälsa på arbetsplatsen

Linda Widar

# FÖRVÄNTNINGAR

- Arbetsrelaterad ohälsa och betydelsen av att agera
- Arbetsplatsdialogens utveckling och dess verktyg
- Erfarenheter av att använda Arbetsplatsdialogen



# ARBETSRELATERAD OHÄLSA

- Var 4:e upplever besvär pga arbetet
- Besvären kan leda till sjukskrivning
- Brister i arbetsmiljön kan leda till sjukdom
- Involvering av arbetsplats viktigt vid återgång i arbete



# ARBETSPLATSDIALOG FÖR ARBETSÅTERGÅNG (ADA)

Utvecklad i hälso- och sjukvård, 2015-2018

Medarbetar-  
samtal

Arbetsledar-  
samtal

Dialogsamtal

Uppföljning



- Koordinator samordnar
- Frågeguider (2.0)
- Guider för anpassning av arbete
- Skriftlig plan åtgärder/anpassning av arbete



UMEÅ UNIVERSITY

# FORSKNING ADA

- Ökar återgång i arbete (*Karlsson 2010,2014*)
- Minskar sjukdagar vid stress (*Finnes 2017, 2022*)
- Förebygger sjukskrivning vid smärta (*Sennehed 2018*)
- Främjar dialog och delaktighet (*Strömbäck 2020*)
- Förstärker chefers kapacitet att agera i en rehabiliteringsprocess (*Eskilsson 2020*)

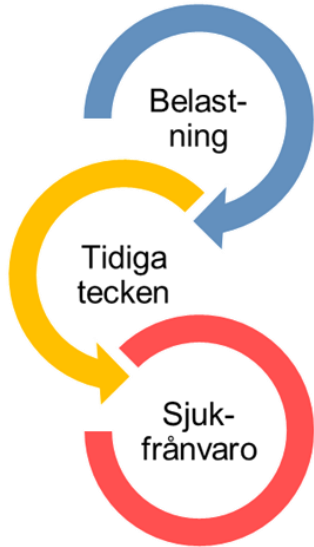


# ARBETSMILJÖARBETE

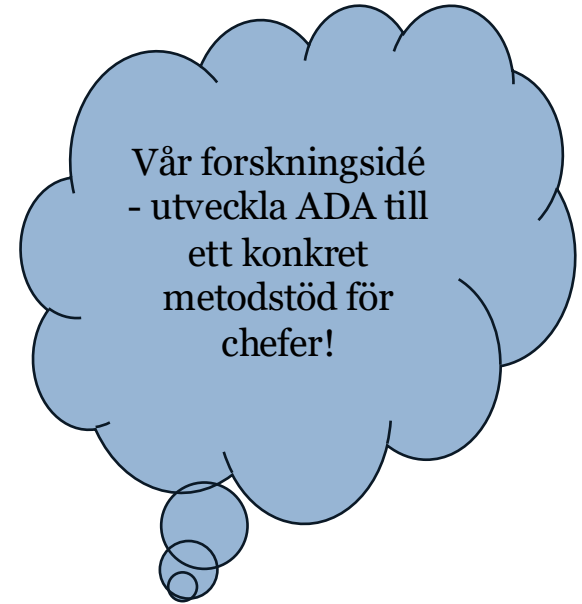
- 6 av 10 arbetsgivare följer inte reglerna kring arbetsanpassning och agerar för sent
- Arbetsgivare saknar rutiner och konkreta verktyg för att förebygga/agera vid ohälsa
- Små företag upplever särskilda utmaningar vid arbetsmiljöarbete



# AGERA I TID



- Förebygga ohälsa/sjukfrånvaro
- Bibehålla medarbetare
- Medarbetare åter i arbete

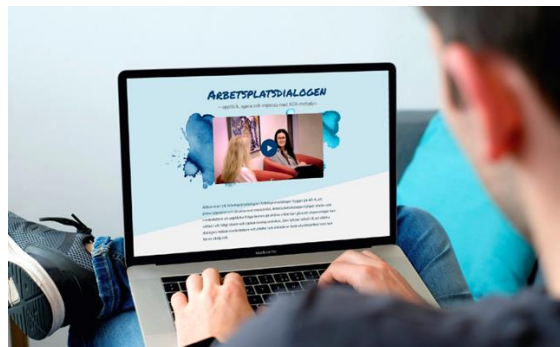


# ARBETSPLATSDIALOG AD-A

Konkret metodstöd för chefer att agera vid arbetsrelaterad ohälsa



Från pdf till webb



[arbetsplatsdialogen.se/prevent/](https://arbetsplatsdialogen.se/prevent/)



UMEÅ UNIVERSITY



# STÖD I ARBETSMILJÖARBETET

- Underlättar ett förebyggande och strukturerat arbete vid ohälsa
- Ger stöd för ansvaret enligt föreskrifterna arbetsanpassning AFS 2020:5



# STÖD I ARBETSMILJÖARBETET

"suntarbetsliv

Verktyg och utbildningar Artiklar Evenemang Om oss Kontakt  Nyhetsbrev

Prehabguiden

Stöd i processen ▾ Veta mer ▾ Gruppaktiviteter

## Prehabguiden

Vägledning för arbetsanpassning och rehabilitering



## Dra nytta av forskning

Prehabguiden bygger på den senaste forskningen. Kunskaper från ADA-Arbeitsplatsdialog och annan forskning är integrerade i Prehabguiden.



UMEÅ UNIVERSITY

## ARBETSPLATSDIALOGEN

– upptäck, agera och anpassa med ADA-metoden



Arbetsplatsdialogen bygger på ADA-metoden, ett evidensbaserat och strukturerat metodstöd. Chefer och medarbetare får hjälp att upptäcka tidiga tecken på ohälsa vilket kan göra att anpassningar kan vidtas i ett tidigt skede och på så sätt undvika sjukskrivningar. Fokus ligger på områdena balans i arbetet, kognitiv ergonomi och belastningsergonomi. Metoden bidrar till att stärka dialogen mellan medarbetare och chefer och även samarbetet med skyddsombud som kan ha en viktig roll.

### VÄLT KAPITEL



1. Tidiga tecken <sup>i</sup>



2. Dialogsamtal <sup>i</sup>



3. Anpassa <sup>i</sup>



4. Följa upp <sup>i</sup>

# Arbetsplatsdialogen

Ett stöd i det systematiska arbetsmiljöarbetet

Bidra till bättre relationer mellan chefer och medarbetare

Möjliggör arbetsanpassningar utifrån medarbetarnas behov

Förhindra/minska sjukskrivningar

# Målgrupper

- **Chefer**
- **Företagsledning**
- **HR**
- **Skyddsombud**
- **Medarbetare**

# Tidiga tecken

- Kroppsliga
- Känsломässiga
- Kognitiva
- Beteendemässiga förändringar

*minnessvärigheter*

*smärta och värk i muskler och leder*

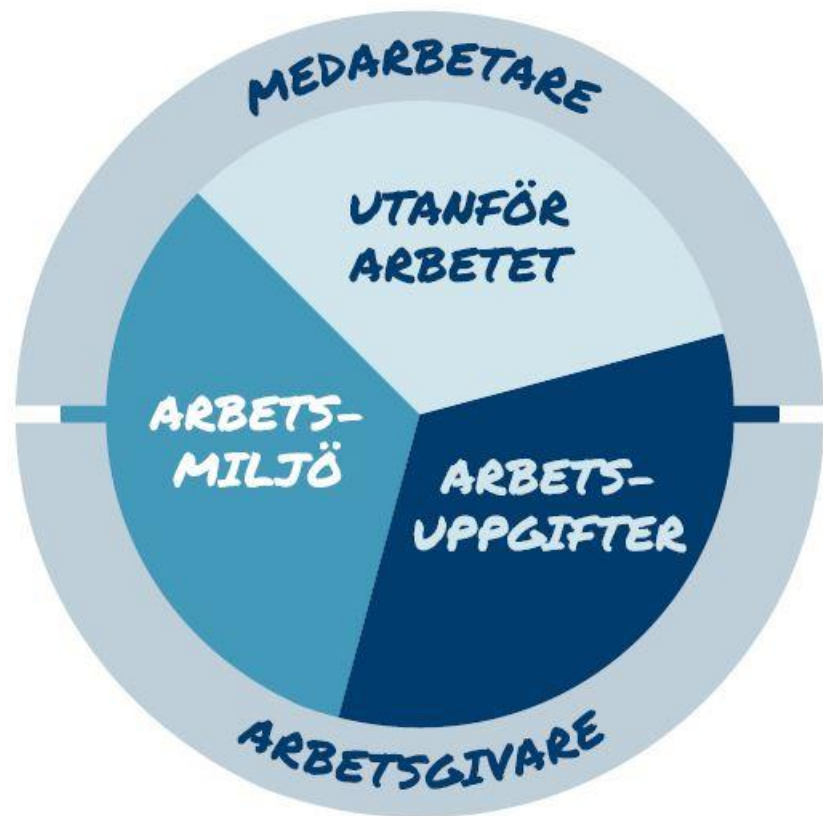
*drar sig tillbaka  
socialt*

*irritation*

*mindre engagerad än vanligt*



# Dialogsamtal



# Frågeguide

**ARBETSPLOTSDIALOGEN**  
– upptäck, agera och anpassa med ADA-metoden



## Frågeguide

Frågeguiden är uppdelad i ett antal frågeområden. Till varje frågeområde finns ett antal förslag på frågor. Syftet med guiden är att du som chef tillsammans med medarbetarna ska arbeta fram ett så bra underlag som möjligt inför den fortsatta diskussionen om eventuella anpassningar av arbetet.

### Inledning

- Vilka förväntningar har du på det här samtalet?
- Vilka förhållanden har du?

### Arbetsmiljö

- Upplever du att dina besvär/din sjukskrivning är orsakade av ditt arbete? Berätta hur du ser på det.
- Vilket stöd upplever du från kollegor?
- Hur upplever du kulturen på arbetsplatsen?

### Arbetsuppgifter

- Hur upplever du balansen mellan krav och resurser i arbetet?
- Hur känner du kring tydligheten i dina arbetsuppgifter och ditt arbetsinnehåll?
- Hur upplever du möjligheterna att ta tid till återhämtning under arbetsdagen? Om du utgår från det arbete du har idag, vilka arbetsuppgifter känner du att det går bra att utföra?
- Vilka arbetsuppgifter känner du dig säker på? Kan du berätta om dem?
- Finns det arbetsuppgifter som du känner att du har svårt att utföra eller undviker? Kan du berätta om dem?
- Hur upplever du gränsställningen och flexibiliteten i dina arbetsuppgifter?
- Hur upplever du gränsställningen mellan arbete och fritid? Berätta hur du ser på det.





# Anpassning

- Balans i arbetet
- Kognitiv ergonomi
- Belastningsergonomi



**prevent**

ARBETSMILJÖ | SAMVERKAN  
SVENSKT NÄRINGSLIV, LO & PTK

*Variera arbetet*

*Stöd att prioritera*

*God digital miljö*

*Utrymme för återhämtning*

*Balans mellan krav och resurser*



# Åtgärdsplan



**prevent**

ARBETSMILJÖ I SAMVERKAN  
SVENSKT NÄRINGSLIV, LO & PTK

**ARBETSPATSDIALOGEN**  
– upptäck, agera och anpassa med ADA-metoden



## Åtgärdsplan för anpassning av arbete

Medarbetare:	
Chef:	
Arbetsplats:	

### Datum för versioner av åtgärdsplanen

Här dokumenterar ni datum för alla versioner av åtgärdsplanen. Den första versionen med startdatum och kommande revideringar under det. Lägg till fler rader om det behövs.

Startdatum: ÅÅÅÅ-MM-DD
Revidering: ÅÅÅÅ-MM-DD
Revidering: ÅÅÅÅ-MM-DD
Revidering: ÅÅÅÅ-MM-DD
Revidering: ÅÅÅÅ-MM-DD

### Aktuellt och målsättning

Beskriv nuläget för medarbetaren och målsättningen med åtgärdsplanen.

--

### Arbetsinnehåll och arbetsuppgifter

Beskriv medarbetarens nuvarande arbetsinnehåll och arbetsuppgifter samt vilken omfattning nuvarande tjänst gäller.

Arbetsuppgifter:	
Omfattning (%)	

# Uppföljning





# KONKLUSION

## ARBETSPLATSDIALOGEN

- Flexibel och enkel att använda
- Ger stöd för strukturerat arbete vid ohälsa
- Ger chefer stöd att möta och agera vid signaler på medarbetares ohälsa
- Kan utveckla chefen i sin roll
- Förankring och förutsättningar i organisationen behövs vid införande



# TACK!

AFA Försäkring

Stiftelsen för en hållbar  
arbetsmiljö och hälsa

Prevent

Svenskt Näringsliv, LO, PTK



Therese Eskilsson, *projektledare*

Linda Widar, Umeå universitet

Anna Sondell, Umeå universitet

Anncristine Fjellman-Wiklund, Umeå universitet

Anita Petterson-Strömbäck, Umeå universitet

Maria Nordin, Umeå universitet

Hanna Malmberg Gavelin, Umeå universitet

Fredrik Norström, Umeå universitet

Kjerstin Stigmar, Lunds universitet



UMEÅ UNIVERSITY

# FRÅGOR?



UMEÅ UNIVERSITY