



Aktivt stöd i en utdragen undantagssituation

Anvisningar och idéer till HR



**1 Verksamhetssättet för
aktivt stöd**

**2 Aktivt stöd i
undantagssituationer**

**3 Tidigt stöd i
undantagssituationer**

**4 Effektiverat stöd och
stöd för återgång till
arbetet**

**5 Förberedelse för tiden
efter
undantagssituationen**

**6 Ytterligare
information och
anvisningar till HR**

Verksamhetssätt för aktivt stöd

Verksamhetssätt för aktivt stöd

I undantagssituationer betonas skötsel av arbetsförmågan och arbetsmiljöledning.

Cheferna behöver enkla och lättillgängliga anvisningar för att ta hand om personalens arbetsförmåga och säkerheten i arbetet.

Verksamhetssättet för aktivt stöd är ett verktyg för chefen, arbetstagaren och hela arbetsplatsen för att säkerställa att arbetet löper.

Verksamhetssättet för aktivt stöd kan också i en undantagssituation användas för att säkerställa personalens arbetsförmåga.

I undantagssituationer är det bra att utnyttja befintliga verksamhetssätt som cheferna förhoppningsvis redan känner till på förhand.



Helheten Aktivt stöd

Tidigt stöd

Främjande aspekt inom tidigt stöd:
förebygger och främjar
arbetstagarens och arbetsplatsens
välbefinnande.

Reagerande aspekt inom tidigt stöd:
man reagerar när oro uppstår.

Effektiverat stöd

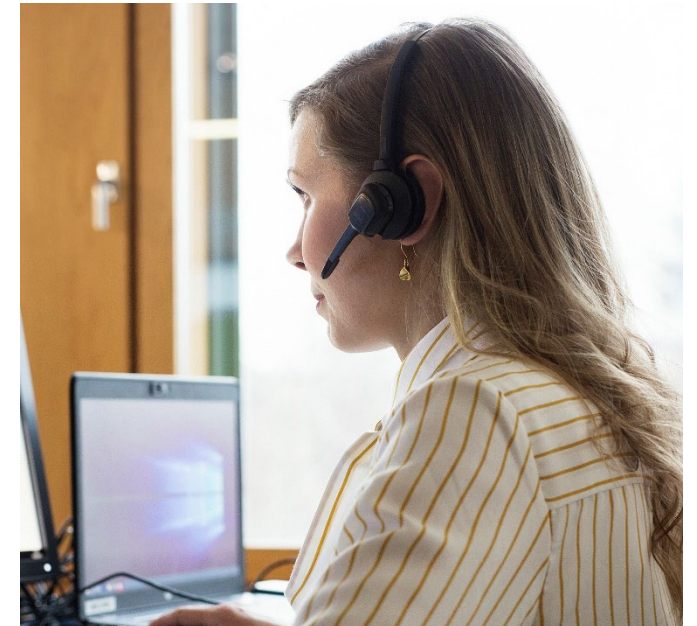
Åtgärderna inom
effektiverat stöd
säkerställer en smidig
fortsättning i arbetet.
Lösningar kan sökas
genom nätverks-
samarbete.

Stöd för återgång

Åtgärderna inom stöd
för återgång stöder
arbetstagaren under
frånvarotiden och
säkerställer att
återgången till arbetet
löper smidigt.

Företagshälso- vårdssamarbete

Företagshälsovården
har en viktig roll i alla
skeden av aktivt stöd.





Aktivt stöd i undantagssituationer

Aktivt stöd i undantagssituationer

Se till att kommunikationen är enhetlig och entydig.

Samarbeta tättare med företagshälsovården och HR.

Verksamhetssätten borde grunda sig på organisationens egen modell för aktivt stöd och cheferna bör uppmuntras till att utnyttja den.

Efter undantagssituationen är det bra att granska modellen för aktivt stöd kritiskt och fundera vilka uppdateringsbehov undantagssituationen har lett till.

HR kan stödja cheferna genom att ge klara anvisningar och dessutom i praktiken till exempel

genom att tillhandahålla telefonjour.

HR-info dagligen, uppdatering av undantagssituationen och delning av erfarenheter.

Checklistor för till exempel hurdana signaler i arbetstagarens verksamhet som man ska reagera på.

Aktivt stöd i undantagssituationer

Kartlägg de arbetstagare som ingår i riskgrupper, eventuella arbetsarrangemang och stödåtgärder, t.ex. självutvärdering av risken för arbetsoförmåga och företagshälsovårdens distansmottagning.

Bedöm riskerna och behovet av stöd också i de arbetsuppgifter som inte direkt är förknippade med risk för smitta.

Utnyttja aktörer inom arbetarskyddet vid riskbedömningen som stöd för cheferna och arbetstagarna.

**Sörj för chefernas
ork, bl.a.**

företagshälsovårdens
stöd till cheferna.

Arbetshandledning
som proaktivt stöd.

Kamratstöd till
cheferna.



Tidigt stöd i undantagssituationer

Förebyggande och främjande åtgärder

Rekrytering och inskolning

Säkerställ inskolning i arbetsuppgifterna och tillräcklig kompetens.

Försäkra dig om säkerheten i arbetet och arbetstagarens kännedom om säkra arbetssätt.

Utnyttja arbetarskyddsfullmäktiges kompetens.

Dagligt ledarskap

Skapa verksamhetssätt för närvaro under undantagsförhållandena, för att lyssna på vad de anställda har på hjärtat, dela oron med andra, upprätthåll förtroendet.

I undantagssituationer är det särskilt viktigt att förstå att människor reagerar på olika sätt. Ta vid behov i bruk proaktiva stödåtgärder såsom arbetshandledning, företagshälsovårdens tjänster och arbetarskydd.

Planering av verksamheten

Uppdatera arbetsplatsens verksamhetsplan så att den motsvarar undantagssituationen. Gör behövliga arbetsarrangemang och omorganiseringar av arbetsuppgifterna.

Säkerställ arbetstagarnas kompetens och att den utnyttjas.

Beakta i planeringen av verksamheten hela arbetsplatsens verksamhet och de stödåtgärder som arbetsgemenskapen har tillgång till.

Reagerande åtgärder

Tysta signaler och korta frånvaroperioder

Gör checklistor för tysta signaler.

Kom ihåg arbetsgemenskapens stödåtgärder.

Låg tröskel för ingripande och att ta upp saker

Inför lågtröskelstöd, till exempel företagshälsovården eller externa serviceproducenter.

Uppföljning och omvärdering av situationen

Glöm inte eftervården!

Anslå tid för diskussion efter undantagssituationen och utvärdera behovet av åtgärder inom stödet för arbetsförmågan.

Effektiverat stöd och stöd för återgång

**Effektiverade stödåtgärder för
arbetsförmågan behövs också i
undantagssituationer**



**Säkerställ att de
processer för tidigt
stöd som redan
inletts också
fortsätter i
undantags-
situationen**

**Kontakterna till den
frånvarande
arbetstagaren
betonas i
undantags-
situationer.** Chefen
ansvarar fortfarande
för kontakten. Fundera
också på
företagshälsovårdens
roll i kontakten.

**Följ upp dem som
deltar i
yrkesinriktad
rehabilitering.**

Avtala om
uppföljningen med
arbetstagaren och
företagshälsovården
om till exempel
arbetsprövning inte
kan inledas.

**Beakta de
individuella arbets-
arrangemangen och
arbetstiderna för
partiellt arbetsföra
också i undantags-
situationen.**

Effektiverat stöd och stöd för återgång

Säkerställ att cheferna känner till de olika stödformerna och kan utnyttja dem. Erbjud tillräckligt stöd för att utnyttja åtgärderna.

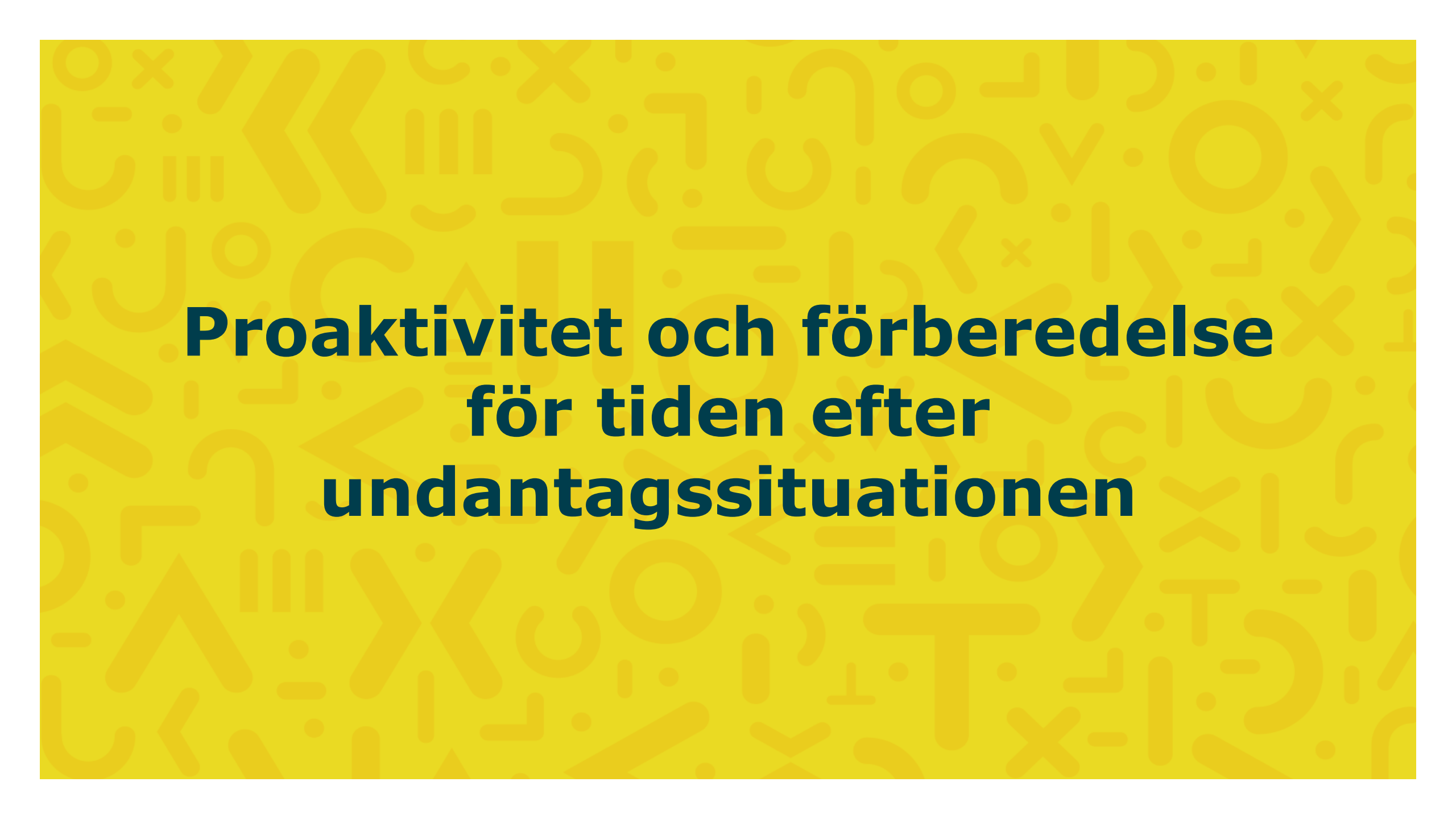
Undantagssituationen utmanar företagshälsovården att utveckla och ändra verksamhetssätten:

distanstjänster för arbetstagarna, cheferna och arbetsplatserna.

Nätverksförhandlingar i mån av möjlighet på distans.

Gruppmottagning på nätet som stöd för mentalt välbefinnande.



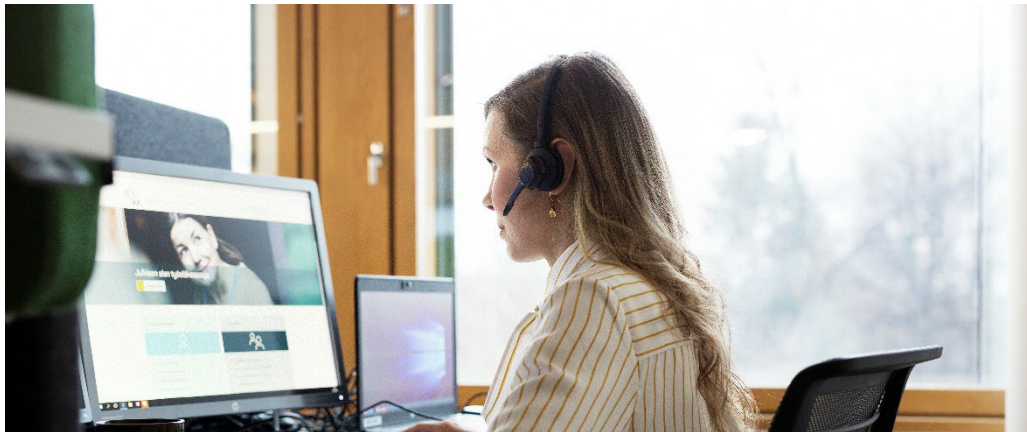


Proaktivitet och förberedelse för tiden efter undantagssituationen

Börja gärna förbereda en återgång till normalläge så fort som det är möjligt sett till resurserna

En åtgärd kan t.ex. vara att göra upp en återhämtningsplan.

Som proaktiv åtgärd är det bra att beakta åtminstone följande:



1 Det arbete som på grund av undantagssituationen blivit ogjort.

Hur kan arbetet bli gjort utan att det belastar personalen?

2 Eftervård.

Återgången till den normala vardagen kan inte ske utan en genomgång av undantagsläget.

Människornas olika sätt att reagera kan yppa sig först när krisen är över.

Gör upp tydliga anvisningar för cheferna hur eftervården ska genomföras och vilka åtgärder som förväntas av cheferna. Cheferna ska inte lämnas ensamma att fundera på metoderna.

Engagera företagshälsovården, arbetarskyddet och eventuella externa serviceproducenter som hjälp. Lyssna också på arbetstagarnas och chefernas erfarenheter och idéer.

**Uppdatering av
verksamhetsmodellen för aktivt
stöd och kompetensutveckling**

**Utnyttjande av kompetensen och
kompetensutveckling**

Kompetensen har stärkts under undantagssituationen, hur utnyttjas kompetensen framöver?

**Ledde undantagssituationen till
behov att uppdatera modellen?**

**Beaktar modellen t.ex.
tillräckliga förfaranden för att
lyssna på arbetstagarnas oro?**



Vad lärde vi oss av undantagssituationen, vilka förfaranden används också i fortsättningen?



Ny praxis och nya förfaranden som infördes under undantagssituationen.

Olika samarbetspartner som har samarbetat tätt i undantagssituationen.

Flexibla arbetsarrangemang och fungerande praxis för distansarbete.

Fungerande ändringar i arbetsuppgifterna och arbetstagarnas övergång från en uppgift eller enhet till en annan.

**Utvärdering och utnyttjande av
de verksamhetsformer inom
företagshälsovårdssamarbetet
och företagshälsovården som
byggts upp i
undantagssituationen**

**Hur sker eftervården i
företagshälsovårdssamarbetet och hur
beaktar företagshälsovården den i sin egen
verksamhet?**

**Hur har samarbetet förändrats
eller utvecklats i
undantagssituationen?**

**Vilka samarbetssätt lönar det sig
att utnyttja också i
fortsättningen? Vad fungerade
inte?**

**Hittade ni några andra
verksamhetssätt som kan
utnyttjas i fortsättningen?**



Ytterligare information och anvisningar till HR



Kontakta din egen kundchef eller Kevas arbetslivsexperter (kontaktuppgifter finns i webbtjänsten för arbetsgivare).

Stöd till HR från Inlärningsmiljön.

[Guide: Led personalens arbetsförmåga i undantagssituationen, anvisningar till cheferna](#)

[Arbetarskyddscentralens anvisningar och information om coronaläget till arbetsplatserna](#)

[Arbetshälsoinstitutets instruktioner för arbetsplatser för att förhindra coronavirusepidemi](#)

Med önskan om krafter och hälsa!

