

Självutvärdering för verksamhetssättet för aktivt stöd

Verksamhetssättet för aktivt stöd stöder ledningen av arbetshälsan och arbetsförmågan. Målet med aktivt stöd är att säkerställa att arbetet löper på arbetsplatserna. Verksamhetssättet omfattar tidigt stöd, effektiverat stöd och stöd för återgång till arbetet samt företagshälsovårdssamarbete. På Keva används namnet verksamhetssättet för aktivt stöd men andra organisationer kan använda andra namn, såsom modell för tidigt stöd eller modell för tidigt ingripande.

Använd Kevas verktyg för att utvärdera hur väl verksamhetssättet iakttas i din organisation. Verktöget ger dig en överblick över utvecklingsobjekten och styrkorna och hjälper dig att göra upp konkreta planer för utvecklingen av verksamhetssättet. Bedöm först era skriftliga anvisningar för verksamhetssättet för aktivt stöd och sedan hur verksamhetssättet iakttas i praktiken.

Självutvärderingen är delad in i fyra delområden som ska utvärderas:

1. anvisningar för verksamhetssättet för aktivt stöd
2. etablering av verksamhetssättet för aktivt stöd
3. ledning av verksamhetssättet för aktivt stöd
4. företagshälsovårdssamarbete.

Svarsalternativen är följande:

- 0 poäng = fullföljs inte
- 1 poäng = fullföljs delvis
- 2 poäng = fullföljs bra
- X = vet ej.

Anteckna poängen i kolumnen "Betyg". Räkna till slut ihop poängen och jämför resultatet med de totala poängen.

I ljuset av resultatet kan du granska de starka sidorna och det som ska utvecklas. Du kan ta upp lämpliga utvecklingsobjekt till gemensam diskussion och föra in dem i utvecklingsplanen för verksamhetssättet.

1. ANVISNINGAR FÖR VERKSAMHETSSÄTTET AKTIVT STÖD

Anvisningarna för verksamhetssättet Aktivt stöd är indelade i följande teman:

- Grundstruktur/helhet
- Proaktivt/främjande och reagerande tidigt stöd
- Stöd för återgång
- Effektiverat stöd
- Flexibel process
- Viktiga datum inom aktivt stöd
- Anvisningarnas tydlighet

a) Grundstruktur / helhet

Påstående	Betyg
Verksamhetssättet för aktivt stöd delas in i olika skeden (t.ex. tidigt stöd, stöd för återgång och effektiverat stöd).	
Anvisningarna är riktade till dem som använder verksamhetssättet (arbetstagaren, chefen, arbetsenheterna, HR, företagshälsovården).	
Verksamhetssättet omfattar också annat än hantering av sjukskrivningar (beaktar t.ex. hur arbetet löper).	
Nedsatt arbetsförmåga förstås som en helhet (inte enbart som en sjukdom).	
Arbetsenhetsaspekten beaktas i alla skeden.	
Grundstruktur, totalt max. 10 poäng	

b) Proaktivt/främjande och reagerande tidigt stöd

Påstående	Betyg
Proaktivt och främjande tidigt stöd, totalt max. 4 poäng	
Tidigt stöd beskrivs som en del av chefs dagliga ledarskap (startar redan i rekryteringsskedet).	
I skedet för tidigt stöd beskrivs det hur chefen och arbetsenheten säkerställer att arbetet löper.	
Reagerande tidigt stöd, totalt högst 8 poäng	
I verksamhetssättet beskrivs de larmsignaler om behov av tidigt stöd som förekommer redan före sjukskrivning.	
I verksamhetssättet ingår anvisningar för hur chefen/arbetstagaren ska ta upp saken/föra samtal kring tidigt stöd.	
I verksamhetssättet beskrivs chefs och arbetsenhetens åtgärder som vidtas när oro uppstår eller vid sjukskrivning.	
Praxisen för ersättande arbete har anslutits till tidigt stöd.	
Proaktivt /främjande och reagerande tidigt stöd, totalt max. 12 poäng	

c) Stöd för återgång

Påstående	Betyg
Cheferna har fått anvisningar för hur de ska stå i kontakt med arbetstagaren redan i början av sjukskrivningen.	
Det finns en beskrivning av hur stöd för återgång fortskrider i praktiken.	
Arbetsenhetens roll beaktas i stöd för återgång.	
Metoderna för återgång till arbetet i hälsomässiga situationer (t.ex. partiell sjukdagpenning, yrkesinriktad rehabilitering/arbetsprövning) har beskrivits.	
Behovet av anpassat arbete (t.ex. arbetstid, ergonomi, arbetsprövning) bedöms i regel alltid när en arbetstagare återvänder till arbetet efter en lång sjukskrivning.	
Cheferna har fått anvisningar för att komma överens om uppföljning av alla sjukskrivningar som är längre än 30 dagar.	
Stöd för återgång, totalt max. 12 poäng	

d) Effektiverat stöd

Påstående	Betyg
Alternativen för långa sjukskrivningar har beskrivits: organisationens egna metoder, FPA:s metoder (t.ex. partiell sjukdagpenning) och Kevas metoder (t.ex. arbetsprövning eller omskolning inom ramen för yrkesinriktad rehabilitering eller partiellt rehabiliteringsstöd).	
Förberedelserna för företagshälsovårdsförhandling har beskrivits.	
Processen för företagshälsovårdsförhandling har beskrivits.	
Verksamhetssättet för bedömning av arbetsförmågan har beskrivits.	
Processen för omplacering har beskrivits.	
Rollerna och ansvarsfördelningen i fråga om omplacering har beskrivits i detalj.	
Arbetsenhetens alternativa sätt att ordna effektiverat stöd (t.ex. arbetsplatsförlikning) har beskrivits.	
Effektiverat stöd, totalt max. 14 poäng	

e) Flexibel process för verksamhetssättet Aktivt stöd

Påstående	Betyg
De olika skedena av verksamhetssättet som förenklar verksamheten har beskrivits (t.ex. processbeskrivning).	
Rollerna är tydligt beskrivna och ansvarsfördelningen är konkret (t.ex. vem gör vad och när).	
Chefen vet på basis av anvisningarna vem som ska kontaktas i olika fall.	
De olika skedena inom tidigt stöd, effektiverat stöd och stöd för återgång har en tydlig start- och sluttidpunkt.	
Flexibel process, totalt max. 8 poäng	

f) Viktiga datum inom aktivt stöd

Påstående	Betyg
I verksamhetssättet för aktivt stöd beskrivs ansvarsfördelningen mellan arbetstagaren, chefen och företagshälsovården vid nedsatt arbetsförmåga enligt antalet sjukdagar (0–300 dagar).	
Ansaret för de åtgärder som förutsätts enligt FPA:s 30-60-90-regel har beskrivits entydigt.	
Det finns anvisningar för chefens 30-dagarsmeddelande till företagshälsovården.	
Arbetsgivarens representant deltar i planeringen av återgång till arbetet i anslutning till läkarutlåtande B för 90 dagar.	
Utöver till FPA skickas läkarutlåtande B för 90 dagar också till Keva som reder ut möjligheterna till yrkesinriktad rehabilitering.	
Larmgränserna för sjukskrivning har fastställts med beaktande av riskerna för arbetsoförmåga (t.ex. granskningsperiodens längd).	
Viktiga datum inom aktivt stöd, totalt max. 12 poäng	

g) Anvisningarnas tydlighet

Påstående	Betyg
Verksamhetssättet är lätt att hitta.	
Anvisningarna tilltalar läsaren direkt och språket är aktivt.	
Blanketterna är tydliga och enkla och de är inte för många.	
Om det finns separata anvisningar för stöd för arbetsförmågan finns det ett tydligt samband mellan dem.	
Anvisningarna är konkreta, tydliga och lätta att förstå.	
Anvisningarnas tydlighet, totalt max. 10 poäng	

Sammandrag – ANVISNINGAR FÖR VERKSAMHETSSÄTTET FÖR AKTIVT STÖD

a) Grundstruktur/helhet	
b) Proaktivt/främjande och reagerande tidigt stöd	
c) Stöd för återgång	
d) Effektiverat stöd	
e) Flexibel process för aktivt stöd	
f) Viktiga dagar inom aktivt stöd	
g) Anvisningarnas tydlighet	
ANVISNINGAR FÖR VERKSAMHETSSÄTTET FÖR AKTIVT STÖD, totalt max. 78 poäng	

2. ETABLERING AV VERKSAMHETSSÄTTET

Påstående	Betyg
Verksamhetssättet ingår i introduceringen av nya arbetstagare.	
Verksamhetssättet ingår i introduceringen av nya chefer.	
Utbildning om verksamhetssättet ordnas för cheferna omkring en gång per år.	
Cheferna utnyttjar verksamhetssättet aktivt och i rätt tid.	
Företagshälsovården medverkar aktivt i att etablera verksamhetssättet.	
Cheferna går igenom verksamhetssättet för aktivt stöd med sin arbetsenhet minst en gång per år.	
Individens arbets- och funktionsförmåga betraktas i alla skeden av verksamhetssättet i relation till arbetet och hur det löper.	
Personalen förstår betydelsen av verksamhetssättet för aktivt stöd.	
Arbetstagaren medverkar själv aktivt för sin sak.	
Arbetsenheten arbetar kollektivt för att arbetet ska löpa.	
Verksamhetssättet utvärderas och uppdateras regelbundet i samarbete med de centrala aktörerna.	
ETABLERING AV VERKSAMHETSSÄTTET, totalt max. 22 poäng	

3. LEDNING AV VERKSAMHETSSÄTTET

Påstående	Betyg
Det övergripande ansvaret för verksamhetssättet för aktivt stöd har fastställts för en viss aktör.	
De åtgärder som avtalas i diskussionerna om tidigt stöd följs upp och rapporteras vidare i organisationen.	
Det finns ett elektroniskt system för uppföljningen av aktivt stöd som förutsätter att cheferna reagerar.	
Partiellt arbetsföra har möjlighet att jobba i en annan sektor.	
Resultaten av yrkesinriktad rehabilitering som Keva stöder följs upp inom organisationen.	
Det sista alternativet i verksamhetssättet är att avsluta anställningen om inga andra alternativ leder till en lösning.	
En viss aktör ansvarar för uppföljningen av kostnaderna för arbetsoförmåga.	
Uppföljningsdata om kostnaderna för arbetsoförmåga analyseras regelbundet och överenskomna åtgärder vidtas.	
Verksamhetssättet för aktivt stöd främjar målen med ändring av ledningen av arbetshälsa och arbetsförmåga (t.ex. bättre arbetsklimate och välmående bland personalen, färre sjukskrivningar och invalidpensioner).	
Tydlig ansvarsfördelning för uppföljning och utvärdering av hur målen uppnås (de närmaste cheferna, sektorledningen).	
Sektorledningen har egna mätare som följs upp.	
De närmaste cheferna har egna mätare som följs upp.	
LEDNING AV VERKSAMHETSSÄTTET, totalt max. 24 poäng	

4. FÖRETAGSHÄLSOVÅRDSSAMARBETE

Påstående	Betyg
Företagshälsovårdssamarbete, totalt max. 14 poäng	
I företagshälsovårdssamarbetet deltar ledningen, HR, cheferna, arbetstagarna, arbetarskyddet och företagshälsovården.	
Ledningen av företagshälsovårdssamarbetet har definierats.	
Strukturer för företagshälsovårdssamarbetet har avtalats.	
De centrala målen i företagshälsovårdens verksamhetsplan motsvarar målen för verksamheten inom aktivt stöd.	
Tydliga mätare har fastställts för företagshälsovårdens verksamhet i företagshälsovårdssamarbetet.	
Företagshälsovården tar fram en rapport om sin verksamhet och analyserar dess resultat som sedan behandlas inom företagshälsovårdssamarbetet.	
Företagshälsovårdens arbetsplatsutredningar samt identifiering och riskbedömning av faror på arbetsplatsen görs i samarbete.	
Företagshälsovårdens verksamhet, totalt max. 16 poäng	
Företagshälsovårdens roller och ansvarsfördelning i verksamhetssättet för aktivt stöd har definierats klart.	
Företagshälsovården identifierar arbetstagare som löper risk för arbetsoförmåga och arbetsenheter med problem och vidtar aktivt åtgärder.	
Företagshälsovården stöder cheferna i samband med aktivt stöd.	
30-60-90-regeln och de åtgärder som hänför sig till den fungerar väl.	
Företagshälsovården gör upp en behandlingsplan för de personer som löper risk för arbetsoförmåga och följer upp att den följs. Eventuella rehabiliteringsplaner görs upp i företagshälsovårdssamarbete.	
Företagshälsovården kan aktivt erbjuda FPA:s stödformer vid nedsatt arbetsförmåga (bl.a. partiell sjukdagpenning, sjukdomsspecifik rehabilitering).	
Företagshälsovården vet vilka som är förutsättningarna för yrkesinriktad rehabilitering och styr personer aktivt till den yrkesinriktade rehabilitering som Keva erbjuder (t.ex. arbetsprövning, arbetsträning, omskolning).	
Företagshälsovården deltar aktivt i Kevas 90 dagars rehabiliteringsutredningsprocess som avtalats i företagshälsovårdssamarbetet.	
FÖRETAGSHÄLSOVÅRDSSAMARBETE, totalt max. 30 poäng	

SAMMANDRAG – SJÄLVUTVÄRDERING FÖR VERKSAMHETSSÄTTET FÖR AKTIVT STÖD

1. Anvisningar för verksamhetssättet för aktivt stöd, totalt max. 78 poäng	
2. Etablering av verksamhetssättet för aktivt stöd, totalt max. 22 poäng	
3. Ledning av verksamhetssättet för aktivt stöd, totalt max. 24 poäng	
4. Företagshälsovårdssamarbete och företagshälsovårdens verksamhet, totalt max. 30 poäng	
SJÄLVUTVÄRDERING FÖR VERKSAMHETSSÄTTET FÖR AKTIVT STÖD, totalt max. 154 poäng	