

UTVÄRDERING INOM FHV KRAV OCH FUNKTIONSSCHEMAT

Sofia Åström Paulsson

Doktorand

Arbets- och miljömedicin, Institutionen för medicinska vetenskaper,
Uppsala Universitet

ST-läkare, arbets- och miljömedicin

Globenhälsan/Centrum för Arbets- och Miljömedicin, Stockholm

sofia.astrom-paulsson@medsci.uu.se



UPPSALA
UNIVERSITET

En metod för bedömning av arbetsförmåga i befintligt arbete

– nyckel för samverkan mellan arbetsledare, anställda och FHV med arbetsmiljö i centrum

Projektgrupp

Magnus Svartengren, professor UU, överläk Arbetsmiljöverket.

Margareta Torgén, överläk AMM, Uppsala

Tomas Eriksson, projektassistent, AMM, Uppsala

Wim Liethof, företagsläkare, Scania

Sofia Åström Paulsson, doktorand, ST-läkare

Bakgrund



Två syften med projektet

- Utvärdera metoden **Krav- och Funktionsschemat**
- Prova en **utvärderingsmetod** som skulle kunna användas också i andra sammanhang inom FHV
 - Enkel metod
 - Kortfattad metod
 - Relevanta resultat för FHV och kundföretagen
 - Förståeliga, lättförmedlade resultat

KRAV och FUNKTIONSSCHEMAT

- "Diagnostiskt verktyg" när något inte fungerar på arbetsplatsen:
 - Hög korttidsfrånvaro
 - Gör mer fel än vanligt/minskad produktivitet

= Tecken på obalans Krav – Funktion

- Ett dialogunderlag för anställd och chef, under ledning av utbildad person från företagshälsovården. Gemensam "felsökning"



Formuläret

- 1 - psykisk och kognitiv förmåga
- 2 - basala färdigheter och social förmåga
- 3 - tolerans för fysiska förhållanden.
- 4 - förmåga till dynamiskt arbete
- 5 - förmåga till statiskt arbete
- 6 - att kunna arbeta vissa tider

Detta schema för bedömning av arbetsförmåga bör ENDAST användas i samarbete med personal från företagshälsovården som har utbildats i metoden. Schemat hanteras förslagsvis som journalhandling.

BEDÖMNING AV ARBETSFÖRMÅGA med "Krav och Funktionsschema"		Arbets- krav	Aktuell funktions- förmåga		
			1	2	3
Namn Pnr					
Arbetsplats/ företag					
Befattning/ motsv					
I PSYKISK OCH KOGNITIV FÖRMÅGA					
1	Fokuserad uppmärksamhet: kunna koncentrera sig på en informationskälla under minst 30 minuter				
2	Delad uppmärksamhet: kunna vara uppmärksam samtidigt på flera informationskällor under minst 30 minuter				
3	Minne: kunna minnas relevant information när den behövs				
4	Självinsikt: kunna inse sina egna förmågor och begränsningar				
5	Handla målinriktat: kunna planera det egna arbetet för att uppnå uppsatta mål				
6	Handla självständigt: kunna utföra uppgifter självständigt				
7	Tempo: kunna utföra uppgifter snabbt				
II BASALA FÄRDIGHETER OCH SOCIAL FÖRMÅGA					
1	Syn:				
2	Hörsel:				
3	Att tala: kunna göra sig förstådd verbalt				
4	Att skriva: kunna göra sig förstådd skriftligt				
5	Att läsa: kunna förstå skriftlig information				
6	Förmåga att hantera känslomässiga svårigheter hos andra: förmåga till empati och distans i förhållande till andras problem				
7	Förmåga att uttrycka egna känslor: kunna uttrycka känslor i ord och handling				
8	Förhållningssätt vid konflikter: kunna hantera en konflikt ansikte mot ansikte				
9	Samarbete med andra: kunna utföra uppgifter gemensamt				
10	Förflyttning: kunna köra bil, cykla eller självständigt använda kollektivt transportmedel				

Identifierar områden med obalans

Namn		Pnr								
Arbetsplats/ företag					Arbets- krav			Aktuell funktions- förmåga		
Befattning/ motsv										
		1	2	3	1	2	3	1	2	3
I	PSYKISK OCH KOGNITIV FÖRMÅGA									
1	Fokuserad uppmärksamhet: <i>kunna koncentrera sig på en informationsskälla, minst 30 minuter</i>									
2	Delad uppmärksamhet: <i>kunna vara uppmärksam samtidigt på flera informationskällor under, minst 30 minuter</i>									
3	Minne: <i>kunna minnas relevant information när den behövs</i>									
4	Självinsikt: <i>kunna inse sina egna förmågor och begränsningar</i>									
5	Handlingsinriktat: <i>kunna planera det egna arbetet för att uppnå uppsatta mål</i>									
6	Arbeta självständigt: <i>kunna utföra uppgifter självständigt</i>									
7	Tempo: <i>kunna utföra uppgifter snabbt</i>									
TT										

Obalans

→ Åtgärdsförslag

Studiedesign

- Vilka är de tänkbara effekterna?
 - Förändring hur kundmedarbetaren och chefen tycker att det går på arbetet (mår bättre, bättre arbetsförmåga)
 - Före- och eftermätning
 - Kundmedarbetare och chef
 - Att parterna upplever det som en hjälp med ökad struktur
 - Användarvänlighet
 - Skillnad jämfört ”sedvanliga metoder”
 - Kontrollgrupp

Mätparametrar i utvärderingsmodellen

Valt att göra utvärderingen i enkätform (enkelt, webb-baserat, kan utnyttjas av FHV i andra utvärderingar)

- Kundmedarbetarens skattning :
 - Hälsa (EQ5D)
 - Arbetsförmåga (Urval ur WAI)
 - Sömn (Urval ur KSQ + sömnmätning på urval)
 - Frågor om hur man ser på ledarskapet i verksamheten (relational justice)
 - (Frågor om sjukflexibilitet)
 - (Frågor om stöd i arbetet)

Mätparametrar specifika för KOF-utvärderingen

- Chefens skattning av medarbetarens arbetsförmåga innan och efter krav- och funktionsschemat
- Inverkan på arbetsgivarens arbetssätt avseende rehabilitering och förebyggande arbete
- Användarvänlighet (enl kundmedarbetare, chef, FHV)

+ Sjukskrivningstal



Utförande

- 6-8 FHV-enheter, som har KOF som en produkt.
- Info till berörda kundföretag och fackliga repr.
- 10-50 konsekutiva fall för tidig rehabiliteringsinsats där orsaken inte är uppenbar
- Kundmedarbetare och chef godkänner deltagande



UPPSALA
UNIVERSITET

Basmätning chef

Basmätning
medarb



K
O
F

ÅTGÄRDER



Upp-
följnings-
mätning I
Med-
arbetare
+ chef

ÅTGÄRDER



Upp-
följnings-
mätning II
Med-
arbetare
+ chef

3-6 mån

12 mån

Den som väntar på något gott...

Resultatet kommer 2016!

