

Arbetshälsoinstitutet

God praxis för multi- professionell bedömning av arbetsförmåga enligt TYÖOTE-modellen inom företagshälsovården



Työsuojelurahasto
Arbetarskyddsfonden
The Finnish Work Environment Fund

Kännetecknen för god praxis i verksamheten

- Inom företagshälsovårdsenheten finns en skriftlig processbeskrivning för arbetsförmågebedömning och dess samordning.
- Alla personer som deltar i arbetsförmågebedömningsprocessen inom företagshälsovårdsenheten har fått introduktion i arbetsförmågebedömning och dess samordning.
- Företagshälsovårdsproducenten ordnar regelbunden fortbildning i arbetsförmågebedömning och säkerställer att personalen deltar i tillräcklig omfattning.

En företagare, som arbetar själv och/eller har personal som via ett underleverantörsavtal arbetar hos en företagshälsovårdsproducent, ansvarar för regelbunden fortbildning i arbetsförmågebedömning både för sig själv och sin personal. Företagaren säkerställer också att personalen deltar i tillräcklig omfattning i utbildningarna.

En yrkesutövare som verkar inom företagshälsovården och varje yrkesperson verksam inom företagshälsovården ansvarar för att upprätthålla sin kompetens i arbetsförmågebedömning.

Roller och kompetens relaterade till arbetsförmågebedömning (1/2)

- Företagsläkaren ansvarar för bedömningen av behovet av sjukfrånvaro, känner till de sociala förmånerna och deras grunder som är kopplade till återgång i arbete och stödet av arbetsförmågan, och hänvisar vid behov till en expert inom det sociala området.
- Övriga professioner inom företagshälsovården har grundläggande kunskap om de sociala förmånerna och deras grunder som är kopplade till återgång i arbete och stödet av arbetsförmågan, och hänvisar vid behov till företagsläkaren.
- Företagsläkaren känner till rehabiliteringssystemet och rehabiliteringsmöjligheterna för personer i arbetsför ålder samt deras grunder, och hänvisar vid behov till en expert inom det sociala området.
- Övriga professioner inom företagshälsovården har grundläggande kunskap om rehabiliteringssystemet och rehabiliteringsmöjligheterna för personer i arbetsför ålder samt deras grunder, och hänvisar vid behov till företagsläkaren.

Roller och kompetens relaterade till arbetsförmågebedömning (2/2)

- Alla professioner inom företagshälsovården som deltar i bedömningen av arbetsförmågan känner till klientens arbete, arbetsförhållanden och arbetets krav.
- Yrkesperson inom företagshälsovården kan, utifrån sin egen roll, bedöma klientens hälsotillstånd och funktionsförmåga (fysisk, psykisk, kognitiv och social) i relation till arbetsuppgifternas krav och arbetsförhållanden.
- Yrkesperson inom företagshälsovården känner till de centrala mätarna och metoderna för bedömning av arbets- och funktionsförmåga inom sitt eget område och kan tolka resultaten vid bedömning av arbetsförmåga.
- Yrkesperson inom företagshälsovården känner till de möjligheter som överenskommits inom företagshälsovårdssamarbetet för stöd av arbetsförmåga och återgång i arbete (till exempel möjligheter till anpassat arbete).

Processen för bedömning av arbetsförmåga enligt TYÖOTE-verksamhetsmodellen



Remisshantering

- På företagshälsovårdsenheten finns en person utnämnd (postlådeansvarig), som kontrollerar till enheten anlända remisser under vardagar och vidarebefordrar dem till den utnämnda case managern samma dag.
- En ersättare utnämns för den postlådeansvarige.

Case manager

- En case manager och en ersättare utnämns för klientens arbetsförmågebedömningsprocess från arbetsplatsens ansvarsteam inom företagshälsovården.
- Case managern kontrollerar företagshälsovårdsavtalet, verksamhetsplanen och arbetsplatsens modell för stöd av arbetsförmågan.
- Case managern kontaktar klienten senast den tredje vardagen efter att remissen anlämt till honom eller henne.
- En strukturerad intervjumall har utarbetats för case managerns första kontakt med klienten.
- Case managern gör en preliminär bedömning av behovet av olika yrkesgrupper inom företagshälsovården för klientens arbetsförmågebedömning, och konsulterar vid behov företagsläkaren.
- Vid den första klientkontakten dokumenterar case managern i patientjournalen klientens utgångsläge (t ex klientens symtom och egen bedömning av arbetsförmågan, åtgärder inom den specialiserade sjukvården, funktionsbegränsningar, återhämtningsprognos och sjukfrånvarons längd), arbetsbeskrivning/arbetsförhållanden och arbetets krav samt frågeställningen, varför en arbetsförmågebedömning behövs.
- Case managern informerar klienten om genomförandet av arbetsförmågebedömningen (till exempel behovet av bedömningen, hur den fortskrider, nyttiggörande av olika yrkesgrupper) och uppmuntrar klienten att berätta för sin chef om hur bedömningen fortskrider.
- Case managern följer med hur arbetsförmågebedömningen fortskrider fram till återgång eller stabilisering i arbetet.

Arbetsförmågebedömning – roller och uppgifter

- När remissen anlant gör case managern (vanligtvis företagshälsovårdare) en inledande kartläggning av hälsotillståndet samt arbets- och funktionsförmågan.
- Den medicinska helhetsbedömningen av arbets- och funktionsförmågan, behovet av sjukfrånvaro samt bedömningen av rehabiliteringsmöjligheter och utlåtanden om arbetsförmåga görs av företagsläkaren.
- Företagsfysioterapeuten deltar vid behov i bedömningen av den fysiska arbets- och funktionsförmågan.
- Företagspsykologen deltar vid behov i bedömningen av den psykiska/kognitiva/sociala arbets- och funktionsförmågan.
- När remissen anlant ordnas mottagningstider på företagshälsovårdsenheten för arbetsförmågebedömning (till exempel innan sjukfrånvaron tar slut).
- Yrkespersoner inom företagshälsovården kartlägger klientens egen bedömning av sin arbets- och funktionsförmåga.
- Arbetsförmågebedömningen utförd av yrkesperson inom företagshälsovården inkluderar klientens bakgrundsinformation, yrkespersonens intervju, observationer och undersökningar samt metoder och mätare för bedömning av arbets- och funktionsförmåga som valts ut utifrån dessa.
- Yrkespersoner inom företagshälsovården väljer mätare och metoder för att bedöma arbets- och funktionsförmågan utifrån klientens hälsotillstånd, arbete, arbetsförhållanden och arbetets krav.
- Företagshälsovårdens olika yrkespersoners deltagande i arbetsförmågebedömningen baseras på kännedom om arbetet och arbetsförhållandena samt på företagshälsovårdens yrkespersoners bedömning av klientens behov.
- Yrkespersonen inom företagshälsovården ska identifiera sin egen roll och behovet av att involvera andra yrkespersoner inom företagshälsovården.

Slutsatser och dokumentation

- Slutsatserna som yrkespersonen inom företagshälsovården gör om klientens arbets- och funktionsförmåga baseras på en objektivt genomförd arbetsförmågebedömning, med hänsyn till arbetet, arbetsförhållandena samt arbetsgivarens möjligheter att anpassa arbetet.
- Yrkespersonen inom företagshälsovården dokumenterar observationer och slutsatser om klientens aktuella arbetsförmåga baserat på olika metoder och mätare.
- Företagsläkaren dokumenterar i nödvändiga utlåtanden den medicinska helhetsbedömningen av klientens arbets- och funktionsförmåga, observationer och slutsatser gjorda av andra professioner inom företagshälsovården som deltagit i bedömningen, samt en plan för att stödja arbetsförmågan med hänsyn till arbetsplatsens förutsättningar och syn på återgång i arbetet.
- Yrkesperson inom företagshälsovården nyttiggör sig av nationella dokumentationsanvisningar för social- och hälsovården i tillämpliga delar.

Plan för stöd av arbetsförmågan som en del av den individuella hälsoplanen

- Yrkespersonen inom företagshälsovården upprättar i samarbete med klienten en plan för stöd av arbetsförmågan, med beaktande av de åtgärder för stödande av arbetsförmågan som överenskommit med arbetsgivaren samt uppföljningen av dessa tills återgången till arbetet har stabiliserats.

Arbetshälsoinstitutet

Tack!

TA GOD PRAXIS I BRUK!

SUGEN PÅ MERA FAKTA OCH INSIKTER OM
ARBETSVÄLBEFINNANDE? FÖLJ OSS PÅ SOCIALA
MEDIER OCH BESÖK VÅR WEBBPLATS [TTL.FI/SV](https://tll.fi/sv)

