

Manual för SKA-verktyget

Samtalsunderlag för kartläggning av arbetsförhållanden

IVL SVENSKA MILJÖINSTITUTET
Lisa Schmidt & Helena Strehlenert
2011

SKA-verktyget har utvecklats av Lisa Schmidt och Helena Strehlenert vid IVL Svenska Miljöinstitutet, i samarbete med ett nätverk bestående av representanter från fyra företagshälsor. Inspirationen till SKA-verktyget kommer från befintliga metoder för bedömning av bl.a. arbetsförmåga, arbetsinnehåll och risker i den psykosociala arbetsmiljön, som finns dokumenterade i följande publikationer:

ARIA Arbetsinnehållsanalys

Waldenström, K. (2007), ARIA Arbetsinnehållsanalys. En metod för att beskriva arbetets innehåll, hinder och möjligheter ur ett externt perspektiv. Manual version 1.0. Centrum för folkhälsa, Arbets- och miljömedicin, Norrbacka, Stockholms Läns Landsting.

<http://www.folkhalsoguiden.se/Informationsmaterial.aspx?id=1536>

Krav- och Funktionsschema

Krav- och Funktionsschema utgår från Nederländska FMI, utvecklat och översatt av Modum Felles BHT i Norge av dr Marijke Engbers.

<http://www.funksjonsvurdering-bht.no>

Översatt till svenska vid Arbets- och miljömedicin i Uppsala, Krav- och Funktionsschema Bedömning av arbetsförmåga i befintligt arbete, version 2009-10-12.

[http:// www.ammuppsala.se](http://www.ammuppsala.se)

Referens: Engbers, M. & Furulund, P. (2006), Funksjonsvurdering på arbeidsplassen, et hjelpemiddel ved specialvurdering i regi av bedriftshelsetjenesten. Test av Krav og Funksjons-skjema i praxis. Slutrapport till NHO Arbeidsmiljøfondet Projekt S-2387, 2006 Oslo 1-20.

<http://funksjonsvurdering-bht.no/pdf/prosjektrapportKOF>

APP, Arbetsplatsens Psykosociala Puls

Runeson, R. & Kjölrsrud, B. M. (2002), Arbetsplatsens Psykosociala Puls (APP). En checklista för att identifiera risker och brister i den psykosociala arbetsmiljön. Rapport 3/02 Arbets- och Miljömedicin, Uppsala universitet.

http://ammuppsala.se/upload/File/APP/APP.pdf_2006.pdf

För mer information kontakta:

Lisa Schmidt tel. 08-598 563 28, lisa.schmidt@ivl.se

Helena Strehlenert tel. 08-598 563 40, helena.strehlenert@ivl.se

Inledning

Målgruppen för SKA-verktyget är praktiker inom företagshälsovården som arbetar med rehabiliteringsärenden och förebyggande arbete. Verktyget ska vara ett stöd för att skaffa information och underlag om en individs/grupps arbetsförhållanden för att bl. a. bedöma arbetets krav, identifiera åtgärder som underlättar återgång i arbete

Syftet med SKA-verktyget är att samla information och öka kunskapen om arbetsvillkor och arbetsplats med målsättningen att företagshälsan ges ett bättre underlag vid bedömningar och interventioner vid arbetsplatsen.

SKA-verktyget karaktäriseras av strävan efter ett externt perspektiv, det vill säga att skapa en "objektiv" beskrivning av arbetets krav och möjligheter. Frågetekniken är viktig för att åstadkomma detta. Ytterligare en faktor som utmärker verktyget är att samtalet är tänkt att genomföras med de tre parterna (individen/gruppen, arbetsgivaren och företagshälsovården) tillsammans, för att skapa förutsättningar att få en gemensam bild av situationen.

Verktyget består av två delar:

1. Inledande textdel med introduktion och instruktioner för frågeteknik och arbetsgång
2. Matrisformulär med frågor och stöd för dokumentation under samtalet

Användning av SKA-verktyget

Vem kan använda SKA-verktyget?

Alla professioner inom företagshälsovården kan använda SKA-verktyget.

Hur och när kan SKA-verktyget användas?

SKA-verktyget är ett enkelt verktyg som kan användas på olika sätt och med olika syften, till exempel:

- som systematiskt screeningverktyg, för att få en samlad bild av en individs/grupps arbets-situation
- i förebyggande syfte, vid tidiga signaler att det finns behov av någon typ av anpassning eller åtgärder
- i rehab-situationer, inför återgång i arbete efter sjukskrivning

Vad får man ut?

- Kunskap om arbetsplatsen och arbetsförhållanden
- Underlag för det fortsatta analysarbetet i företagshälsoteamet
- Om mötet genomförs i treparts-konstellation (individ/grupp, chef och företagshälsovården) så läggs en gemensam grund för fortsatt eventuellt interventionsarbete eller åtgärder

Instruktioner

Frågeteknik

För att få en beskrivning av arbetet som inte fokuserar på vad individen/gruppen tycker utan på hur "det faktiskt är" är det viktigt att vara konkret. Fråga vad individen/gruppen gör, inte vad de känner eller tycker. Be om konkreta exempel, särskilt när det gäller hinder i arbetet.

Exempel på frågor;

- Vad händer om....?
- Hur ofta händer det att....?
- Vad är det du inte hinner med?
- Vad säger din chef om....?

Arbetsgång

Innan samtalet

Förbered underlag för frågeområde 2 Arbetsplatsen och organisationen genom att skaffa information och sammanställa en kort beskrivning av verksamheten och det organisatoriska sammanhanget närmast arbetstagaren. Ett organisationsschema kan vara bra för att få en bild av var i organisationen individen befinner sig.

Beskrivningen bör i övrigt innehålla:

- Typ av verksamhet och antal anställda
- Hur arbetet är organiserat
- Vem som är närmaste chef/arbetsledare
- Övrig relevant information

Under samtalet

Gå igenom frågeområdena 1-5 och dokumentera i mallen:

1 Arbetsuppdrag. Syftet är att kort beskriva och ringa in vad arbetet omfattar.

2 Arbetsplatsen och organisationen. Syftet är att få en bild av det organisatoriska sammanhanget. Beskrivningen stäms av med deltagarna och fungerar som gemensam utgångspunkt för den fortsatta kartläggningen av arbetet.

3 Arbetsåtagande. Syftet är att komma fram till en gemensam bild av individens arbetsåtagande och vilka hinder som finns, kopplat till individens/gruppens möjligheter att utföra arbetsmomenten och arbetsuppgifterna. Detta frågeområde utgör kärnan i SKA-verktyget. Börja med att fråga och dokumentera svaren i matrisen enligt numreringen. Fortsätt med frågorna under matrisen.

4 Arbetsrelaterade kontakter och 5 Arbete och tid. Syftet är att kartlägga interaktion med andra i arbetet, hinder och svårigheter kopplade till interaktion samt att kartlägga tidspress, tidsbundenhet och vem eller vilka som har inflytande över arbetstiden.

Efter samtalet

Eventuellt kan ytterligare bearbetning av dokumentationen behövas, beroende på hur man vill använda resultatet. Men tanken är att dokumentationsmallen ska förenkla och minimera efterarbetet.