

Process arbetsförmågebedömning

Syfte

Syftet med denna rutin är att beskriva en process som beskriver handläggning av ärenden som rör utredning av arbetsförmåga.

En arbetsförmågebedömning kan utmynna i insatser av olika omfattning beroende på ärendets karaktär och bakgrunden. Relaterat dokument är den regiongemensamma rehabiliteringsprocess och dokumentet " Bedömning av arbetsförmåga – chef/medarbetarskattning" i HälsoSAM.

Bakgrund

Hälsan och Arbetslivet är den oberoende instans som hanterar utredning av arbetsförmåga. Insatsen syftar till att på ett opartiskt och kompetent sätt komma med underlag till fortsatt arbetsanpassning.

Det är arbetsgivaren som bär ansvaret för rehabiliteringsprocessen och de eventuella åtgärder som följer efter en utredning av arbetsförmåga. Utredningen ska bidra med underlag för att förbättra eller komma vidare i medarbetarens rehabiliteringsprocess.

Omfattning

Tjänsten gäller för Hälsan och Arbetslivets företagshälsovårdsenheter inom Västra Götalandsregionen och berör alla chefer inom Västra Götalandsregionen

Ansvar

Arbetsgivaren ansvarar för att informera och implementera tjänsten samt följa upp att tjänster utförs enligt beskrivning.

Personal på Hälsan och Arbetslivet samt chefer och HR inom Västra Götalandsregionen ansvarar för att utföra tjänst enligt beskrivning.

Målgrupp

Medarbetare och chefer inom Västra Götalandsregionen.

Genomförande/Utförande

Inför att påbörja utredningar av arbetsförmågebedömning

För att en arbetsförmågebedömning ska kunna starta behöver chef:

1. Ta kontakt med HR för eventuellt stöd i den fortsatta processen
2. Prata med medarbetaren om att en arbetsförmågebedömning behöver göras och skälet till detta
3. Chef och medarbetare gör en beskrivning av ordinarie arbetsuppgifter. Chef och medarbetare gör bedömningen tillsammans om arbetsuppgifterna möjliga att klara av.

Till hjälp finns dokumentet "Bedömning av arbetsförmåga – chef/medarbetarskattning" i HälsoSAM. Om medarbetare och chef har skilda uppfattningar i sina bedömningar om medarbetarens förmåga att klara arbetsuppgifterna, så ska det framgå i dokumentet. Bedömningen dokumenteras i HälsoSAM

4. Göra en uppdragsbeställning till Hälsan och Arbetslivet och bifoga dokumentet "Bedömning av arbetsförmåga – chef/medarbetarskattning" som beskriver och bedömer arbetsuppgifterna
5. Bifoga även annan dokumentation som är av värde för arbetsförmågebedömningen eventuellt arbetsträning, arbetsanpassning med mera.

När en beställning av en arbetsförmågebedömning kommer till Hälsan och Arbetslivet, tas en första kontakt med chef och uppstartsmöte bokas.

Vid komplext ärende kan Hälsan och Arbetslivet rekommendera att fortsatt hantering utförs av extern leverantör.

Utredning av arbetsförmåga

Bakgrund

Arbetsförmågebedömningen ska vara ett underlag för arbetsgivaren vid bedömning av medarbetarens möjligheter att utföra sitt ordinarie arbete, eller ett annat arbete inom Västra Götalandsregionen. Den ska belysa sambandet mellan de krav som arbete ställer och den arbetsförmåga som medarbetaren bedöms ha för närvarande och på längre sikt samt vilka behov medarbetaren har av ytterligare behandling och/eller anpassningar av arbetsmiljö.

Bedömning av arbetsförmåga tar ställning till vilka konsekvenser medarbetarens sjukdom/skada får när det gäller funktion- och aktivitetsförmåga (fysisk, mental och social) vilket sedan sätts i relation till möjlig sysselsättningsgrad och vilka arbetsuppgifter som medarbetaren skulle kunna utföra.

Det är viktigt vid beställningen att dokumentet "Bedömning av arbetsförmåga – chef/medarbetarskattning arbetsgivaren" är ifyllt och att det framgår tydlig vilka frågeställningar arbetsgivaren behöver ha svar på.

Trepartsmöte

En arbetsförmågebedömning inleds alltid med ett trepartsmöte. Vid mötet deltar den anställde, chef, HR, företagsläkare, och eventuellt ytterligare medarbetare från Hälsan och Arbetslivet. Medarbetaren har alltid möjlighet att ta med en facklig företrädare.

Syftet med mötet är att klargöra varför en arbetsförmågebedömning ska genomföras samt vilka frågor arbetsgivaren vill ha svar. Betydelsefullt i sammanhanget är även att förtydliga processen.

Upptartsmötet innehåller ett förslag på tidsplan med datum för återkoppling till uppdragsgivaren. En medgivandeblankett fylls i av medarbetaren som innebär att arbetsgivaren får ta del av sammanfattningen av arbetsförmågebedömningen.

Samtliga besök till respektive yrkesprofession som kommer att delta i arbetsförmågebedömningen samt återkopplingstid bokas vanligtvis i samband med trepartsmötet.

Utredningen

Arbetsförmågebedömningen har fokus på funktioner och styrkor och omfattar en genomgång av fysiska, psykiska och psykosociala funktioner. Bedömningen innehåller förutom en medicinsk bedömning av läkare även en fysisk funktionsbedömning hos ergonom, psykologisk funktionsbedömning hos psykolog samt utredning av individens styrkor och hinder hos företagssköterska.

När det är relevant tas kontakt med ev. tidigare vårdgivare. Skattning görs av arbetstagarens egen bedömning av hälsoläge och livskvalitet. All bedömning görs med hjälp av intervjuer, undersökningar och validerade screeningsformulär.

Rapporten

Resultatet av den samlade arbetsförmågebedömningen resulterar i en skriftlig rapport med ett utlåtande om arbetsförmåga. Utlåtandet beskriver aktuella besvär/svårigheter, möjligheter/förmågor och om det är möjligt, en bedömning av hur och i vilken grad den aktuella sjukdomen påverkar arbetsförmågan samt hur varaktig nedsättningen kan bli. Rapporten innehåller även svar på arbetsgivarens frågeställningar.

Återkoppling sker till medarbetare, därefter till medarbetare tillsammans med chef och representant från HR.

En sammanställning av rapporten skickas till uppdragsgivaren/arbetsgivaren innan det gemensamma mötet för återkoppling. Det sker efter att återkoppling till medarbetaren är genomförd.

Hela utredningen beräknas ta cirka sex till åtta veckor efter att trepartsmötet ägt rum.

Efter avslutad återkoppling görs en notering att återkoppling har skett och till vilka parter. Dokumentation sker av Hälsan och Arbetslivet i medarbetarens journal och i HälsoSAM av chef. Om parterna har reagerat på utredarens bedömning av arbetsförmåga på väldigt olika sätt så kan detta noteras.

Det betyder inte att arbetsförmågebedömningen ändras, förutsatt att ingen väsentlig information framkommit vid återkopplingen som om den hade varit känd tidigare, hade lett till en annan bedömning.