

Om Arbetsplatsdialogen

Arbetsplatsdialogen bygger på AD-A, ett evidensbaserat och strukturerat metodstöd. Arbetsplatsdialogen hjälper chefer och medarbetare att upptäcka tidiga tecken på ohälsa vilket kan göra att anpassningar kan vidtas i ett tidigt skede och på så sätt undviks sjukskrivningar. Arbetsplatsdialogen hjälper också till att stärka dialogen mellan medarbetare och chefer, och även samarbetet med skyddsombud, som kan ha en viktig roll.

Stödjer det systematiska arbetsmiljöarbetet

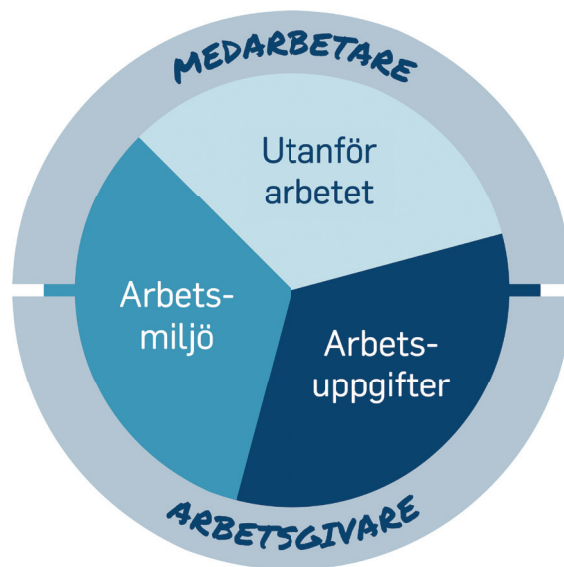
Arbetsplatsdialogen underlättar ett förebyggande och strukturerat arbete med ohälsa genom att identifiera tidiga tecken, hålla dialogsamtal, anpassa arbetet och följa upp.

- **Tidiga tecken:** Om man upptäcker tidiga tecken på ohälsa är chansen större att det går att förhindra sjukdom och sjukfrånvaro. Arbetsplatsdialogen ger chefer, skyddsombud och medarbetare kunskap om viktiga varningssignaler att vara uppmärksam på.
- **Dialogsamtal:** Om en medarbetare inte mår bra är det viktigt att chefen agerar direkt. Vid ett så kallat dialogsamtal kan chefen undersöka medarbetarens situation med hjälp av en strukturerad frågeguide.
- **Anpassa:** Efter första samtalet, dialogsamtalet, är det dags att diskutera om det behövs och i så fall hur arbetet kan anpassas utifrån de tre områdena: balans i arbetet, kognitiv ergonomi och belastningsergonomi. Dokumentera anpassningarna och de planerade åtgärderna i en skriftlig plan. Mycket av det man behöver göra enligt föreskrifterna om arbetsanpassning får man stöd för i Arbetsplatsdialogen. Det är dock viktigt att du har koll på Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd om arbetsanpassning som du hittar på Arbetsmiljöverkets hemsida. Kom också ihåg att även om det inte beror på arbetsrelaterade orsaker har arbetsgivaren ett ansvar för att anpassa arbetet för de arbetstagare som har en nedsatt arbetsförmåga oavsett vad orsaken till nedsättningen är eller hur den har uppkommit.
- **Följa upp:** Slutligen är det viktigt att följa upp och vid behov uppdatera de planerade åtgärderna. Målet är att främja medarbetarens hälsa så att hen antingen återfår sin arbetsförmåga, slipper bli sjukskriven eller kan börja jobba igen, beroende på hur situationen ser ut.

Arbetsplatsdialogen kan användas i sin helhet eller så kan ni välja ut de delar som passar. På så vis kan den vara en del av de rutiner som arbetsgivaren behöver ha på plats inom ramen för sitt systematiska arbetsmiljöarbete. Använd de rutiner ni har i det systematiska arbetsmiljöarbetet för att dokumentera era bedömningar också av de risker som framkommer i undersökningarna i Arbetsplatsdialogen. Kommer ni sedan fram till att anpassningar av arbetet skulle vara en lämplig åtgärd så kan Arbetsplatsdialogen vara ett stöd i det arbetet.

Arbetsplatsdialogen ser till helheten

En av fördelarna med Arbetsplatsdialogen är att den utgår från ett helhetsperspektiv på hälsa. Helhetsperspektivet visualiseras i en pedagogisk modell. Modellen visar faktorerna arbetsmiljö, arbetsuppgifter och även de saker utanför arbetet som påverkar hälsan. Dessutom visar den vilka parter som måste vara delaktiga i arbetet: medarbetaren och chefen. På så sätt påminner modellen om att det krävs såväl engagemang som konkreta åtgärder från båda parter.



Förankra och kom igång!

Det är viktigt att chefen informerar medarbetarna om hur man arbetar med att upptäcka och hantera ohälsa, oavsett vilka metoder som används. På webben om Arbetsplatsdialogen kan du läsa om många förslag på hur ni kan diskutera i grupp och stärka dialogen mellan alla på er arbetsplats. Där finns också alla verktyg och dokument samlade på ett ställe, så att det är enkelt att hitta dem.

Lycka till!