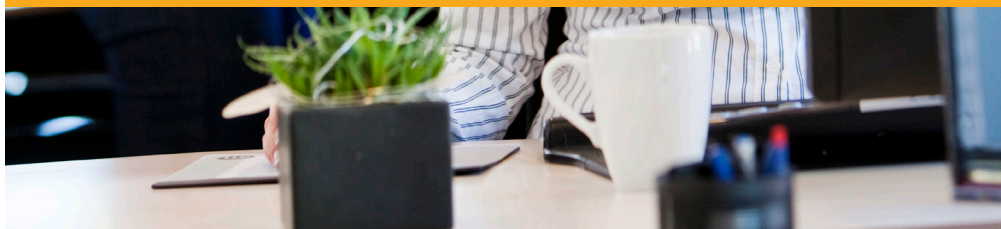




Arbetsterapeuter inom företagshälsovården (FHV)



Arbetssterapeuter inom företagshälsovården (FHV), 2018

© Sveriges Arbetsterapeuter

Layout: Pontus Wikholm

Foto: Colourbox

www.arbetssterapeuterna.se

Ett yrke i tiden

Arbetsterapeut är ett yrke i tiden. Med sin genuina grund i det biosykosociala perspektivet på personen, aktiviteter och delaktighet i samhället kan arbetsterapeuten bidra till att främja, förbättra och/eller upprätthålla hälsa. Målet för en arbetsterapeut är att personen ska klara vardagens alla olika aktiviteter så självständigt som möjligt. Att klara av ett arbete har därför alltid varit i fokus för arbetsterapeuter.

Psykisk ohälsa är i dag ett allt mer växande problem inom arbetslivet. Arbetsterapeuter använder ett flertal metoder och bedömningsinstrument för att kartlägga arbetslivet utifrån ett psykosocialt perspektiv. En av dessa metoderna är *Worker Role Interview (WRI)*. Metoden går ut på att kartlägga och få förståelse för sin egen förmåga, sina vanor och rutiner i och utanför arbetet.

Det är viktigt att bedömningen av en persons arbetsförmåga har fokus på personens förmåga att utföra arbetsuppgifter i en arbetsituation, inte enbart innefatta en bedömning av personens funktionella förutsättningar för att kunna arbeta.

Arbetsterapeutiska instrument för att bedöma arbetsförmåga:

- The Work Environment Impact Scale (WEIS)
- Dialog om arbetsförmåga (DOA)
- Assessment of Work Characteristics (AWC)
- Assessment of Work Performance (AWP)

Arbetsterapeuter använder även bedömningsinstrument för att fånga personens delaktighet i aktiviteter och hur vilja, vanor och färdigheter samspelar med personens vardag, exempelvis:

- Bedömning av delaktighet i aktivitet (OCAIRS-S)
- Screening av delaktighet i olika aktiviteter (MOHOST-S).

Arbetsterapeutens roll

FÖREBYGGANDE HÄLSOINSATSER

- Bidra med kunskap om sambandet person, aktivitet, miljö och hälsa i det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM)
- Stödja individen i förändringar i vardagen, för att möjliggöra arbete (insatser görs såväl individuellt som i grupp t ex med hjälp av ReDO-metoden¹).

TIDIGA INSATSER

- Funktionsbedömning – bedömning av individens färdigheter, såsom motoriska, kognitiva och sociala
- Aktivitetsbedömning – bedömning av individens förmåga att klara sitt nuvarande arbete
- Ergonomisk kartläggning, rådgivning och anpassning både utifrån den fysiska och kognitiva miljön t ex placering i rummet för att minska synintryck

REHABILITERANDE INSATSER

- Processorienterat arbetssätt utifrån individens resurser och hinder
- Arbetsförmågebedömning i reell miljö med stöd av standardiserade bedömningsinstrument
- Gruppbehandling enligt ReDO-metoden
- Individuell behandling med stöd för förändringar i vardagen
- Utreda behov av arbetstekniska hjälpmedel
- Planera, genomföra och utvärdera arbetsträning
- ”Supported employment”, arbetsrehabilitering som syftar till att ge individen stöd och vägledning att finna och behålla ett arbete

1. ReDO-metoden är ett gruppbehandlingsprogram som syftar till att stödja deltagarna att analysera sin vardag inkl tid i arbete, identifiera mål för förändring och därefter formulera och tillämpa strategier för att göra dessa förändringar. Metoden har visats framgångsrik för återgång i arbete och för bibehållande av arbetsförmåga.



Arbetsterapeututbildningen

Arbetsterapeutsutbildningen är på 180 högskolepoäng och leder fram till en arbetsterapeutexamen som berättigar till legitimation, vilken söks hos Socialstyrelsen. Utbildningen finns på följande orter: Luleå, Umeå, Jönköping, Norrköping (Linköpings universitet), Stockholm, Lund, Örebro och Göteborg.

Efter grundutbildningen finns möjlighet att läsa master- och forskarutbildning. I dag finns cirka 200 disputerade arbetsterapeuter och flera avhandlingar behandlar området arbete. Dessutom finns en specialistutbildning inom ramen för förbundets specialistordning där området *Arbetsliv* är särskilt intressant för företagshälsovården.

”Jag vill arbeta, men orkar jag?”

Sofia är 38 år och arbetar som vd-sekreterare. Det innebär ett stillasittande arbete vid datorn eller telefon. Hon har ständigt ont i hela kroppen och ju längre arbetsdagen går ju mer besväras hon av ont i nacke, axlar och skuldror. Sedan några månader är hon sjukskriven på halvtid. Hennes läkare har ställt diagnosen fibromyalgi och vill sjukskriva Sofia på heltid.

En arbetsterapeutisk bedömning genomförs och det framkommer att Sofia trivs och tycker arbetet är meningsfullt. Hon har arbetat på företaget i 13 år och känner sig kunnig i sitt yrke. Hon gillar utmaningarna och alla sociala kontakter som arbetet för med sig, men Sofia tror inte att hon kan arbeta just nu då hon har mycket ont ju längre arbetsdagen går. Utanför arbetet har hon också stressigt och svårt att få ihop tillvaron med alla ”måsten”. Hon tar huvudansvar för hemmet, då mannen har mycket på sitt nytillträdde arbete, lämnar den sjuåriga sonen på fritids och skjutsar till hockeyträningen. Hon är inte nöjd med hur hennes dagliga rutiner fungerar, men hon har svårt att se någon lösning.

För att Sofia ska orka vara kvar i arbete behöver hon lära sig bra arbetstekniker och alternativa sätt att utföra sina arbetsuppgifter, så att leder och muskler belastas minimalt. Därmed kan smärtan lindras. För personer med fibromyalgi är det viktigt att få möjlighet att alternera mellan olika arbetsuppgifter och arbetsställningar och att lära sig avslappningstekniker som kan användas dagligen.

Att personen själv får testa olika alternativ och sedan själv föreslå förändringar i arbetssituationen är en strategi som har visat sig vara den bästa när man vill nå långsiktiga förändringar. Sofia stöttas i att själv vara med och lägga upp förändring av rutinerna i arbetet. I samtal

med hennes chef framkommer det att hon har stora möjligheter att själv styra över sina arbetsuppgifter. Även arbetstekniska hjälpmedel, som head-set för telefon, behöver testas för att se om de underlättar arbetet. Tillsammans med arbetsterapeuten påbörjar Sofia även en förändring av vanor och rutiner i vardagen. Genom en aktivitetsdagbok börjar de kartlägga Sofias aktiviteter, hur hon upplever dem, hur de påverkar hennes smärta och hur hon kan förändra dem. Efter kartläggningen identifieras vilka aktiviteter som Sofia och familjen kan förändra. Hon provar nya sätt att utföra aktiviteterna, förenklar några och väljer bort några.

Efter två månader följer arbetsterapeuten upp förändringarna i arbetet, så att minimal belastning sker på nacke, axlar och skuldror. Då sker också en uppföljning av de förändringar som Sofia har valt att göra för att underlätta vardagens aktiviteter i hemmet, eftersom de stödjer Sofia att vara kvar i arbetet. Sofia uppmuntras också att utöka sina egna fysiska aktiviteter. Hon behöver röra sig mer, se till att leder och muskler belastas, och därmed förebygga fler sjukdomssymtom i framtiden.



”Investera för att förebygga sjukfrånvaro”

”Ett uppdrag jag hade var på ett litet företag med ett tiotal anställda inom livsmedelsindustrin. Uppdraget från ledningen var att se över personalens arbetsförhållanden. Orsaken till att företaget till slut tog tag i arbetsmiljöproblemen var ett oannonserat besök från Arbetsmiljöverket. Inspektionen innebar påpekanden och krav på åtgärder.

Åtgärderna gällde främst arbetsmiljön för fyra personer som arbetade på lagret. De var uppgivna och trötta och de hade ingen bra kommunikation med säljavdelningen. Alla var stressade och de orkade inte lyssna på varandra, vilket resulterade i korttidssjukskrivningar.

Jag inledde arbetet med att med hjälp av Arbetsmiljöverkets checklista för bedömning av belastningsergonomi se över arbetsplatsen utformning och personalens arbetssituation. Det framkom ganska snart att det behövdes större förändringar än vad ägarna först hade tänkt sig. När jag föreslog ganska drastiska förändringar gick ägarna till en början inte alls med på att göra så stora inköp av hjälpmedel och förändringar av lokaler. Framförallt var de tveksamma till att investera ekonomiskt i dyra lyftar.

Jag inledde förändringsarbetet med att utbilda hela arbetsgruppen i systematisk arbetsmiljö. Utbildningen genomfördes i grupp under sex timmar. Det innebar att alla i personalen, inklusive ledningen, fick en bättre förståelse för hur alla på företaget upplevde arbetsmiljön och hur de kunde vara med och påverka och förbättra den.

Lagerpersonalen, som var de som från början gav signaler att de inte mådde bra på jobbet, coachade jag extra. Jag genomförde en fyra timmars lyftutbildning och coachning där jag fick dem att börja ta ansvar

för sin arbetsmiljö. De började samarbeta kring sin arbetsmiljö och vågade kräva bättre villkor.

Det slutade med att lagerpersonalen fick nya och bättre arbetshjälpmedel, som exempelvis lyftbord, och bättre organisation och ordning på lagret. Samarbetet och kommunikationen förbättrades på hela företaget. Uppföljning sker av den företagshälsovård som förmedlade uppdraget.”

LISA WARN, ALE ERGOTERAPI



Planiavägen 13 • Box 760
131 24 Nacka • 08-507 488 00
kansli@arbetsterapeuterna.se
www.arbetsterapeuterna.se