

Dialog om arbetsförmåga (DOA)

VERSION 5.0, INKLUSIVE DOA-LÄTTLÄST

Eva Norrby och Iréne Linddahl



SVERIGES
ARBETSTERAPEUTER

Innehåll

Förord

Inledning	7
Återkommande begrepp	8
Utveckling och forskning	9
Engelsk översättning	9
Mappning till ICF	9
Digitalt användande	9
Validitet och reliabilitet	10
Validitetsstudie	10
Reliabilitetsstudier	10
Övriga studier	11
Anpassning till lättläst	13
Framtagningsprocessen och innehållsvaliditet	13
Uppföljning av tillämpningen	14
Teoretisk grund och centrala begrepp	15
MOHO	15
Dialog	15
Arbete	16
Arbetsförmåga	17
Syfte och innehåll	19
Syfte och målgrupper	19
Innehåll	19
Användningsområden	20
Individnivå	20
Utvärdering och forskning	21
Tillämpning	22
Personens självskattning	22
Bedömarens skattning	22
Dialog om skattningen	23
Exempel på frågor i dialogen	23
Exempel på frågor i den uppföljande skattningen	23
Bedömarens skattningskriterier	24
Fallbeskrivningar	28
Alex, 35 år, med stress och beroendeproblematik	28
Maryam, 54 år, med kroniska smärtsyndrom	32
Referenser	36
Bilagor	38
A1. DOA självskattningsformulär	
A2. DOA-lättläst självskattningsformulär	
B. DOA sammanställningsformulär	
C. Mappning av DOA till ICF	

Syfte och innehåll

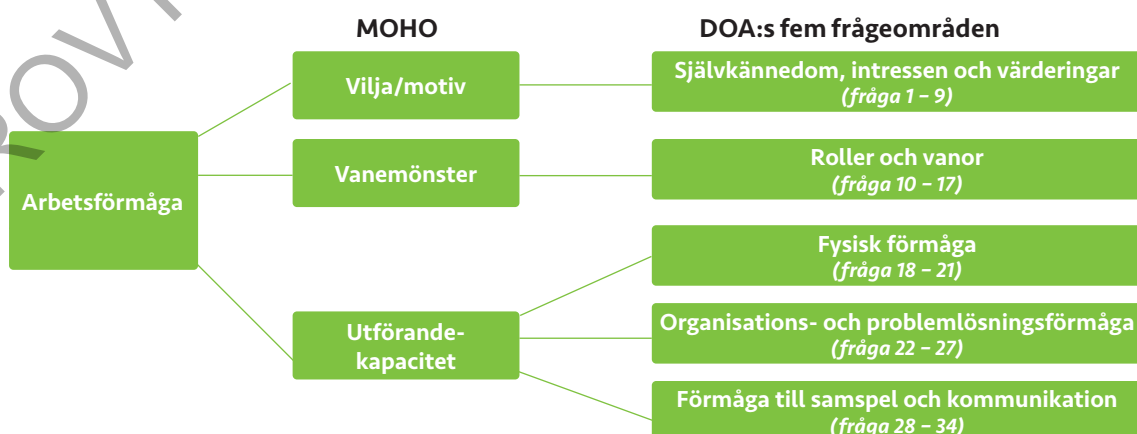
SYFTE OCH MÅLGRUPPER

Syftet med DOA är att det ska ge en helhetsbild av en persons resurser och begränsningar i förhållande till arbete eller arbetsliknande aktiviteter. DOA används vid kartläggning och utredning av arbetsförmåga samt för att sätta mål och följa upp arbetslivsinriktade insatser på individnivå. DOA kan även användas för att mäta förändringar av arbetsförmåga på gruppnivå. Målgruppen för DOA är personer i arbetsför ålder. DOA utgår från ett aktivitetsperspektiv och inte utifrån specifika diagnoser. Eftersom DOA-lättläst är prövad på personer som inte har svenska som sitt modersmål, så bygger validitetsprövningen av instrumentet på den målgruppen. Den professionella bedömaren avgör om det är fler målgrupper som skulle kunna ha nytta av DOA-lättläst.

INNEHÅLL

En systematisk bedömning av arbetsförmåga bör utgå från både ett person- och ett bedömarperspektiv. Här lyfter Arlebrink (2019) fram tre centrala huvudfunktioner; att utröna personens problem och nuvarande livssituation, att upprätta en professionell relation med personen, samt att informera om relevanta insatser som kan erbjudas. Ett personcentrerat arbetssätt är grundläggande för att få en helhetsbild av personens uppfattning om sin arbetsförmåga samt ge förutsättningar till goda resultat av arbetslivsinriktade insatser (Ekberg (red.) 2014; 2015). DOA utgår från personens egen självskattning och bedömarens samlade skattning från samtal och observation. För få en helhetsbild av personens situation bör aktuella samtal kompletteras med bland annat utbildning, arbetserfarenheter, sociala förutsättningar och egna önskemål om framtida arbetsinriktning. De gemensamma skattningarna ger personen förutsättningar att vara delaktig i målformulering, planering, genomförande och uppföljning av de arbetslivsinriktade insatserna. Sett utifrån ICF (Socialstyrelsen, 2022) så befinner sig DOA:s frågor inom komponenterna Aktivitet, Delaktighet och Kroppsfunktioner (se mappning till ICF i bilaga C). DOA består av 34 frågor, indelade i fem områden i enlighet med strukturen i *Model of Human Occupation* (Taylor, 2017) (se figur 1). En Likertskala med skalstegen 1–5, från i låg grad (1) till i hög grad (5) ligger till grund för skattningen. I direkt anslutning till varje fråga finns utrymme för kommentarer. DOA omfattar två delar; en självskattningsdel för personen och en skattningsdel för bedömaren. DOA-lättläst innehåller enbart självskattningsdelen. I båda delarna finns utrymme för förtydligande kommentarer. I formuläret för bedömarens skattningsdel ingår en sida för summering, som bedömaren fyller i tillsammans med personen i den efterföljande dialogen efter att skattningarna gjorts.

Bilaga C



Figur 1. Förhållandet mellan den teoretiska modellen MOHO och fördelningen av DOA:s 34 frågor inom de fem frågeområdena

Fallbeskrivningar

Namnen i de båda fallbeskrivningarna är fingerade.

ALEX, 35 ÅR, MED STRESS OCH BEROENDEPROBLEMATIK

Alex är 35 år och bor i villa i ett mindre samhälle tillsammans med sin sambo och två barn på 5 och 7 år. I samband med att Alex söker sjukvård på grund av sömnproblem framkommer även stress- och beroendeproblematik. Alex har genomfört nioårig grundskola och ett individuellt program i gymnasieskolan. Under några år efter avslutad utbildning prövade Alex sig fram i ett antal jobb, bland annat inom industri och fastighetsskötsel, men hade i det läget svårt att få fortsatt anställning. Han blev så småningom arbetslös och fick via Arbetsförmedlingen hjälp att gå en hantverksutbildning med lärlingsinslag vilket resulterade i en anställning i ett mindre företag. Alex fungerade bra i arbetet, de första två åren, då han hade ett nära samarbete med en kollega. Förutsättningarna på företaget ändrades och det blev mer av ensamarbete. Alex upplevde en ökad känsla av stress på grund av trycket från kunder att snabbt kunna fullfölja arbeten. Han hade svårt att komma igång och fullfölja aktuella arbetsuppgifter, vilket resulterade i sömnproblem och sjukskrivningar. Alkohol blev ett sätt att minska stressen och i bästa fall kunna sova. Därefter blev den en ond cirkel av sena nätter, svårt att komma till jobbet, och mer och mer frånvaro från arbetet.

Vid tillfället då Alex träffar arbetsterapeuten har han i stort sett varit borta från arbetet under ett år. Som en del av utredningen gör Alex en självskattning med **DOA:s självskattningsformulär** utifrån upplevelsen av sin arbetssituation. Dessutom gör arbetsterapeuten en skattning med stöd av kartläggande intervjuer och observation i analyserade aktiviteter, då det inte vid tillfället är möjligt att genomföra den på arbetsplatsen. Resultatet från de båda skattningarna visas på **DOA:s sammanställningsformulär** på kommande sidor.

I den efterföljande dialogen framkommer att Alex **mål** är att komma igång att arbeta 50 procent inom tre månader, för att sedan succesivt kunna öka arbetstiden. Sammanställningen av resurser och begränsningar ger en bild av de förmågor som ger stöd för eller kan utgöra hinder för att han ska nå sina mål. Alex huvudsakliga **resurser** är att han vill genomföra en förändring av sin situation och har en förmåga att samarbeta med andra. Han kan utföra aktuella arbetsuppgifter, bedöma resultatet av sitt arbete och accepterar de krav som ställs i en arbetssituation. De **begränsningar** som Alex upplever är framförallt svårigheter att arbeta självständigt med planerade uppgifter och prioritera vad som är viktigast. Dessutom har han svårt att anpassa sig till arbetstider och arbeta under tidspress. Under det år som Alex har varit frånvarande från sitt arbete har han också haft svårt att ta kontakter med andra på grund av att han har skämts för den situation han har hamnat i. Alex berättar även att han alltid, sedan skoltiden, haft svårt att planera och organisera sitt arbete men att det oftast har fungerat bättre då han har arbetat tillsammans med andra. Han har också själv funderat på om det kan böttna i någon form av NPF-diagnos eftersom han har en kompis som har denna problematik. Utifrån Alex mål att kunna komma igång i arbete igen på deltid, påbörjas **parallella insatser** med samtal för att hantera stress och beroendeproblematik. En screening genomförs av psykolog för att se om det finns andra bakomliggande faktorer för de svårigheter som Alex upplever. Arbetsterapeuten gör tillsammans med Alex en plan för hur han successivt ska komma igång med sitt arbete. De går även tillsammans igenom strategier för hur han kan lägga upp sitt arbete för att bättre kunna hantera stress.

DOA:s sammanställningsformulär – Alex

SAMMANSTÄLLNING AV PERSONENS OCH BEDÖMARENS SKATTNING

DOA:s frågeområden och frågor	Personens skattning		Bedömarens skattning		Kommentar						
	i låg grad	i hög grad	i låg grad	i hög grad							
Självkännedom, intressen och värderingar											
1. Har förmåga att utföra de uppgifter personen vill utföra	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	Vill mer än vad han gör just nu
2. Har förmåga att säga ifrån när det är något personen inte vill utföra	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
3. Har förmåga att utföra anvisade uppgifter	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
4. Har intresse av att lära sig nya saker	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
5. Har förmåga att ta egna initiativ vid utförande av uppgifter	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
6. Har förmåga att ta till sig andras uppskattning för en uppgift som utförts	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
7. Har förmåga att använda andras kritik för att förbättra sin förmåga	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	Försvavar sig
8. Har förmåga att arbeta självständigt	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
9. Har förmåga att samarbeta med andra	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Roller och vanor											
10. Visar att personen värdesätter god hygien hos sig själv och andra	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
11. Visar noggrannhet vid utförande av uppgifter	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
12. Accepterar de krav som ställs vid utförande av uppgifter	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
13. Har förmåga att ta till sig och använda andras kunskaper	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	Har svårt att lyssna
14. Brukar ta ansvar över uppgifter som förväntas bli utförda	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
15. Tar på sig ledarskapet i en grupp om det behövs	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
16. Brukar kunna avgöra vilka uppgifter som är viktigast att utföra	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	Bli blockerad
17. Brukar anpassa sig till överenskomna tider	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	

DOA:s frågeområden och frågor		Personens skattning		Bedömarens skattning		Kommentar					
Fysisk förmåga	i låg grad	i hög grad	i låg grad	i hög grad	i hög grad						
18. Kan utföra uppgifter som kräver små, preciserade handrörelser	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
19. Kan utföra uppgifter som kräver kraft och rörlighet i arm och hand	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
20. Kan utföra uppgifter som kräver samordning av kroppens rörelser	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
21. Kan utföra uppgifter som kräver fysisk uthållighet	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	Tar låtta pauser
Organisations- och problemlösningsförmåga	i låg grad	i hög grad	i låg grad	i hög grad	i hög grad						
22. Kan koncentrera sig vid genomförandet av uppgifter	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
23. Kan utifrån instruktion planera och genomföra uppgifter	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	Blir snabbt stressad
24. Kan arbeta under tidspress	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
25. Kan anpassa sig till nya sätt att utföra en uppgift på	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
26. Kan själv avgöra om resultatet av en uppgift är godtagbart	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
27. Kan själv hitta lösningar på en uppgift om problem uppstår	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	Upplever det som stressande
Förmåga till samspel och kommunikation	i låg grad	i hög grad	i låg grad	i hög grad	i hög grad						
28. Tar själv kontakt med andra personer om det behövs	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
29. Har förmåga att genomföra ett samtal med andra personer	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
30. Kan göra sig förstådd gentemot andra personer	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
31. Visar lyhördhet för andra personers synpunkter	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	Svårt att lyssna till andra
32. Erbjuder sin hjälp till andra personer när det behövs	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
33. Tar emot erbjudande om hjälp från andra personer när det behövs	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
34. Visar delaktighet i den grupp personen ingår i	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	

DOA:s sammanställningsformulär

- Alex

SUMMERING AV DIALOG

Denna sista sida i sammanställningsformuläret fylls i tillsammans med personen.

Mål och planering

Alex mål är att kunna arbeta 50 % inom 3 månader med en successiv ökning av arbetstid.

Samtal för att hantera stress och beroendeproblematik samt en screening av psykolog planeras.

Resurser och begränsningar

	Självkänedom, intressen och värderingar (fråga 1-9)	Roller och vanor (fråga 10-17)	Fysisk förmåga (fråga 18-21) Organisations- och problemlösningsförmåga (fråga 22-27) Samspel och kommunikation (fråga 28-34)
Resurser	<p>Vill förändra sin situation</p> <p>Klarar att utföra anvisade arbetsuppgifter</p> <p>Har förmåga att samarbeta med andra</p>	<p>Värdesätter sin hygien</p> <p>Är noggrann vid utförande av arbetsuppgifter</p>	<p>Kan fysiskt utföra de flesta uppgifter</p> <p>Avgör själv om resultatet av en arbetsuppgift är ok</p> <p>Tar kontakter och samtalar med andra personer</p>
Begränsningar	<p>Har svårt att arbeta självständigt och att ta initiativ för att komma igång</p> <p>Tar inte till sig andras kritik</p> <p>Har lågt intresse för att lära sig nytt</p>	<p>Har svårt att anpassa sig till arbetstider och raster</p> <p>Klarar inte att prioritera vad som är viktigast att utföra i arbetet</p> <p>Tar inte på sig rollen som ledare i ett parsamarbe</p>	<p>Den fysiska uthålligheten är begränsad</p> <p>Stora svårigheter med koncentration och att arbeta under tidspress</p> <p>Har en begränsad lyhördhet för andra</p>

Dialog om arbetsförmåga (DOA) är ett självskattningsinstrument som är ett stöd för person och bedömare (vanligen leg. arbetsterapeut) i utredning av arbetsförmåga och arbetslivsinriktade insatser. Målgruppen är personer i arbetsför ålder.

DOA har teoretisk grund i *Model of Human Occupation (MOHO)* och innehåller 34 frågor inom följande fem frågeområden:

- Självkännedom, intressen och värderingar
- Roller och vanor
- Fysisk förmåga
- Organisations- och problemlösningsförmåga
- Förmåga till samspel och kommunikation

DOA fokuserar på delaktighet genom personens egen skattning av sin arbetsförmåga samt dialog med bedömare om resultat, mål och planering för fortsatt väg till arbete. En Likertskala med skalstegen 1–5 ligger till grund för självskattningen.

Vid upprepad skattning med DOA kan förändringar av personens arbetsförmåga avläsas i relation till tidigare skattning och dialog. Vidare kan instrumentet användas både på individ- och gruppnivå.

Denna manual beskriver DOA:s utveckling och forskning, teoretisk grund, syfte och innehåll samt tillämpning. Vidare ingår som bilagor instrumentets formulär samt en mappning av instrumentets påståenden till ICF.