

AVTAL OM SAMVERKAN GEMENSAM FÖRETAGSHÄLSA

Bakgrund

Bollnäs, Gävle, Hudiksvall, Ockelbo, Ovanåkers och Sandvikens kommuner samt Region Gävleborg, nedan kallad Regionen, har kommit överens om att från och med den 1 januari 2018 inrätta en gemensam nämnd om samverkan inom företagshälsovård som ankommer på kommunerna och regionen i egenskap av arbetsgivare. Till grund för denna samverkan träffades ett avtal härom. Sedan nu även Hofors och Söderhamns kommuner kommer att ingå i den gemensamma nämnden upphör härvid det tidigare ingångna avtalet mellan Bollnäs, Gävle, Hudiksvall, Ockelbo, Ovanåkers och Sandvikens kommuner och Regionen från och med 2018-12-31 och ersätts av detta avtal fr o m 2019-01-01.

Då Hudiksvalls kommun har egen anställd FHV-specialistkompetens begränsas antalet anställda som utgör beräkningsgrund för den årliga betalningen till 2300 anställda. Resterande anställda omfattas beräkningsmässigt och insatsmässigt av kommunens egen FHV-personal.

Då Hofors kommun har avtal och kostnader med sin nuvarande leverantör tom 30/3 2019 betalar Hofors kommun under 2019 avgift till nämnden för tiden 1/4-31/12 2019.

Parterna är överens om att erbjuda ytterligare kommuner i Gävleborgs län att ansluta sig till den gemensamma nämnden. Regionen är värdkommun för nämnden.

Bildandet av en gemensam Företagshälsa har många fördelar. Den huvudsakliga och övergripande målsättningen är att tillskapa en Företagshälsa som nu och framåt ger bästa möjliga stöd för att stärka ett hälsofrämjande perspektiv och arbetssätt inom områdena hälsa och arbetsmiljö.

Andra fördelar som uppnås:

- * Effektivitet och konkurrenskraft – en sammanslagen Företagshälsa skulle medföra en ökad kostnadseffektivitet, inte minst genom en, jämfört med idag, mindre administration och ett bättre resursutnyttjande.*
- * Kompetens – ett ökat underlag möjliggör både en ökad bredd och spets inom kompetens- områden som är av stor betydelse för parterna.*
- * Attraktionskraft – en större Företagshälsa möjliggör fler anställda inom alla yrkesområden, något som har stor betydelse för möjligheten att rekrytera attraktiv kompetens till Företagshälsan.*
- * Kvalitet – en större Företagshälsa har goda möjligheter att i tvärprofessionella former utveckla kvaliteten i tjänster.*
- * Ökad tillgänglighet – en större organisation är mindre sårbar och klarar större produktions- variationer och större sammanhållna uppdrag.*

* *Kontinuitet, långsiktighet och styrning – en egen Företagshälsa har samma mål som sina ägare, vilket möjliggör ett mer kontinuerligt, långsiktigt och tryggt samarbete.*

AVTAL

1 § Samverkan

Med utgångspunkt från vad som redovisats i ovan nämnda beslut ska parterna samverka.

2 § Gemensam nämnd

Samverkan ska ske genom att en gemensam nämnd enligt 3 kap 3 a § kommunallagen tillsätts av Regionen. Antalet ledamöter från varje deltagande organisation ska vara 2 med 2 ersättare. Dessa utses av respektive fullmäktige. Vid förfall för en ledamot ska denne ersättas av en ersättare från den organisation som utsett ledamoten. Uppdragen som ordförande och vice ordförande ska för varje mandatperiod växla mellan regionen och Gävle kommun. Ordförande för 2019 ska utses bland de ledamöter som Regionfullmäktige utsett. För samma period utses vice ordförande bland de ledamöter som fullmäktige i Gävle kommun utsett.

Nämnden ska börja sin verksamhet den 1 januari 2019.

3 § Syftet med samverkan

Syftet med samverkan är att inom ramen för av parterna givna riktlinjer och med optimalt resursutnyttjande erbjuda regionen och berörda kommuners anställda en god företagshälsovård.

4 § Nämndens behörighet och befogenheter

Nämnden ska inom sitt verksamhetsområde ha beslutanderätt i alla ärenden såvida det inte i kommunallagen eller någon annan författning anges att ärendet ska avgöras av fullmäktige.

5 § Reglemente

För nämnden ska gälla reglemente enligt *bilaga 1*.

6 § Finansiering och Budget

Finansieringen av verksamhetens totala kostnader ska ske genom att parterna årligen till nämnden betalar en av nämnden fastställd summa per anställd och år för ett basutbud (*bilaga 2*). Antalet anställda beräknas inför varje verksamhetsår och omfattar samtliga anställda, oavsett anställningsform eller anställningsgrad. Nämnden fastställer även en årlig timpriskostnad för varje nyttjad timme. Baserad på den årliga summan omräknad till nyttjandetimmar tecknar respektive ägare en årlig överenskommelse baserad på basutbudet. Eventuellt underutnyttjande timmar som inte förbrukas under året förfaller. Eventuellt

överutnyttjade timmar under året tilläggsfaktureras med den årliga timpriskostnaden.

Utöver den årliga kostnaden äger respektive ägare rätt att mot särskild ersättning avropa ytterligare tjänster (tilläggstjänster).

Budget ska upprättas där kostnader och intäkter balanseras.

7 § Lokalisering och resurser

Den gemensamma företagshälsan skall vara etablerad och kunna erbjuda sina tjänster centralt i varje deltagande organisations område samt på orter i övriga länet efter dialog med regionen. Det löpande samarbetet och leveranserna sker via geografiskt närbelägna tvärprofessionella team. På förekommen anledning är dock företagshälsans samtliga kompetenser och tjänster tillgängliga.

8 § Överskott eller underskott

Över och underskott i bokslut delas årligen mellan Region Gävleborg och de medverkande kommunerna. Som fördelningsgrund används det aktuella årets fakturerade antal anställda per medlem i enlighet med § 6 i avtalet.

9 § Förvaltningschef och samverkansråd

Regiondirektören utser förvaltningschef efter samråd med FHV-nämnden.

Som stöd för förvaltningschefen ska utses ett samverkansråd bestående av respektive parts HR-chef eller motsvarande. Rådets huvudsakliga uppgift är att tillsammans med förvaltningschefen arbeta med långsiktigt gemensamma verksamhetsorienterade strategiska frågor. Rådet har ingen formell beslutsbefogenhet.

10 § Avveckling

Parterna är överens om att mellan sig reglera frågan om kostnadsfördelning vid avveckling av verksamhet i samverkansprojektet.

11 § Informationsskyldighet

Parterna är skyldiga att informera varandra om händelser och förändringar rörande verksamheten, om dessa kan vara av väsentlig betydelse. Nämnden ska även regelmässigt till regionfullmäktige och respektive kommunfullmäktige rapportera hur verksamheten utvecklas och hur den ekonomiska ställningen är under budgetåret.

12 § Omförhandling

Part har rätt att påkalla omförhandling av detta avtal om det inträffar omständighet som väsentligen förändrar förutsättningarna för detta avtal.

13 § Avtalstid

Verksamheten ska börja den 1 januari 2019 och pågå till 31 december 2022 med en automatisk förlängning 4 år i taget. Uppsägning av avtalet med 12 månaders uppsägningstid kan dock ske skriftligen före den 31 januari i varje ny mandatperiods början.

.....

.....

För Ovanåkers Kommun

.....den.....

.....den.....

.....

.....

För Sandvikens Kommun

.....den.....

.....den.....

.....

.....

För Söderhamns kommun

.....den.....

.....den.....

.....

.....

Utöver det som föreskrivs om nämnder i kommunallagen gäller bestämmelserna i detta reglemente.

Nämndens verksamhet**§ 1**

Nämnden ska ha hand om de företagshälsovårdsfrågor som ankommer på ägarorganisationerna i egenskap av arbetsgivare.

Nämnden ska utse förvaltningschef. Samråd ska ske med ägarorganisationerna.

§ 2

Nämnden ansvarar för

-reformering av nämndens regelbestånd

-för de personregister som nämnden för i sin verksamhet och förfogar över

Ekonomisk förvaltning**§ 3**

Nämnden ska ha hand om egendomsförvaltningen inom nämndens verksamhetsområde. Nämnden fastställer årligen avgiften för basutbudet beräknat på en summa per anställd och år. Antalet anställda beräknas per den 1 januari varje år.

Delegering från Regionfullmäktige**§ 4**

Nämnden har beslutanderätten i alla ärenden i den mån det inte anges i kommunallagen eller någon annan författning att ett ärende ska avgöras av fullmäktige.

Ansvar och rapporteringsskyldighet**§ 5**

Nämnden ska se till att verksamheten bedrivs i enlighet med de mål och riktlinjer som fullmäktige har bestämt, de föreskrifter som kan finnas i olika författningar samt bestämmelser i detta reglemente.

Nämnden ska regelmässigt till Regionfullmäktige rapportera hur verksamheten utvecklas och hur den ekonomiska ställningen är under året budgetåret. Nämnden ska också enligt avtalet rapportera till respektive ägarorganisation.

Nämndens arbetsformer

Sammansättning

§ 6

Nämnden består av 2 ledamöter och 2 ersättare från varje deltagande organisation.

Ersättarnas tjänstgöring

§ 7

Om en ledamot är förhindrad att inställa sig till ett sammanträde eller att vidare delta i ett sammanträde ska en ersättare tjänstgöra i ledamotens ställe.

En ledamot som inställer sig under ett pågående sammanträde har rätt att tjänstgöra även om en ersättare har trätt in i ledamotens ställe.

Om inte ersättarna väljs proportionellt ska ersättarna tjänstgöra enligt den av fullmäktige mellan dem bestämda ordningen.

En ersättare som har börjat tjänstgöra har dock alltid företräde oberoende av turordningen. Om styrkebalansen mellan partierna därigenom påverkas får en ersättare som inställer sig under pågående sammanträde träda in i stället för en ersättare som kommer längre ner i ordningen.

En ledamot eller en ersättare som har avbrutit sin tjänstgöring på grund av jäv i ett ärende får åter tjänstgöra, sedan ärendet har handlagts.

En ledamot som har avbrutit tjänstgöringen en gång under ett sammanträde på grund av annat hinder än jäv, får åter tjänstgöra om ersättarens inträde har påverkat styrkebalansen mellan partierna.

Ersättare som inte tjänstgör får närvara vid sammanträdet och har rätt att delta i överläggningarna och få sin mening antecknad i protokollet.

Inkallande av ersättare

§ 8

En ledamot som är förhindrad att delta i ett sammanträde eller i en del av ett sammanträde, ska snarast anmäla detta till nämndens sekreterare eller någon annan anställd vid nämndens kansli som kallar ersättare. Den ersättare kallas som står i tur att tjänstgöra och som inte redan kallats in.

Ersättare för ordföranden

§ 9

Om varken ordföranden eller vice ordföranden kan delta i ett helt sammanträde eller i en del av ett sammanträde fullgör den till åldern äldste ledamoten ordförandens uppgifter.

Om ordföranden på grund av sjukdom eller av annat skäl är hindrad att fullgöra uppdraget för en längre tid får nämnden utse en annan ledamot att vara ersättare för ordföranden. Ersättaren fullgör ordförandens samtliga uppgifter.

Sammanträdena

Tidpunkt

§ 10

Nämnden ska för varje kalenderår upprätta en plan över sina sammanträden.

Kallelse

§ 11

Ordföranden ansvarar för att kallelse utfärdas till sammanträdena.

Kallelsen ska vara skriftlig och innehålla uppgift om tid och plats för sammanträdet.

Kallelsen ska på ett lämpligt sätt tillställas varje ledamot och ersättare samt annan förtroendevald som får närvara vid sammanträdet, i god tid före sammanträdesdagen.

Kallelsen bör åtföljas av föredragningslista. Ordföranden bestämmer i vilken utsträckning handlingar som tillhör ett ärende på föredragningslistan ska bifogas kallelsen.

I undantagsfall får kallelse ske på annat sätt.

När varken ordföranden eller vice ordföranden kan kalla till sammanträde ska den till åldern äldste ledamoten göra detta.

Justering av protokoll

§ 12

Protokollet justeras av ordföranden och en ledamot.

Nämnden kan besluta att en paragraf i protokollet ska justeras omedelbart. Paragrafen bör redovisas skriftligt innan nämnden justerar den.

Reservation

§ 13

Om en ledamot har reserverat sig mot ett beslut och ledamoten vill motivera reservationen ska ledamoten göra det skriftligt. Motiveringen ska lämnas före den tidpunkt som har fastställts för justering av protokollet.

Om nämnden beslutar att omedelbart justera denna paragraf i protokollet som reservationen avser, ska motiveringen dock lämnas så snart det kan ske och senast under den sammanträdesdag då beslutet fattades.

Särskilt yttrande

§ 14

Ledamot som vill lämna ett särskilt yttrande till protokollet ska anmäla detta innan sammanträdet avslutas och lämnas inom de tidsfrister som gäller för skriftlig reservation.

Delgivning

§ 15

Delgivning med nämnden sker med ordföranden eller annan anställd som nämnden bestämmer.

Undertecknande av handlingar

§ 16

Ordningen för undertecknande av avtal, andra handlingar och skrivelser i nämndens namn beslutas av nämnden.

KOMMENTARER TILL REGLEMENTE FÖR FÖRETAGSHÄLSOVÅRDSNÄMNDEN

Nämndens verksamhet

§ 1

Nämnden ska ansvara för den företagshälsovård som åligger respektive ägare i egenskap av arbetsgivare.

Avtalet mellan Parterna om samverkan säger att den gemensamma nämnden ska utse förvaltningschefen för verksamheten.

§ 2

Varje nämnd har ett ansvar att verka för regelreforming och regelförenkling inom sitt verksamhetsområde.

Ekonomisk förvaltning

§ 3

Enligt 6 kap 4 § p 2 KL åligger det Regionstyrelsen att ha hand om den ekonomiska förvaltningen. Begreppet ekonomisk förvaltning omfattar både medelsförvaltning och egendomsförvaltning. Egendomsförvaltningen kan enligt 6 kap 5 § KL helt eller delvis läggas på en annan nämnd än styrelsen.

Delegering från landstingsfullmäktige

§ 4

Fullmäktige får delegera alla ärenden till nämnderna i den mån det inte anges i kommunallagen eller någon annan författning att ett ärende ska avgöras av fullmäktige (prop. 1990/91:117 s 48).

Ansvar och rapporteringsskyldighet

§ 5

Föreskriften i första stycket motsvarar bestämmelsen i 6 kap 7 § KL som markerar nämndernas ansvar för verksamheten.

Hur nämnden konkret ska se till att den får den information den behöver för att fortlöpande kunna kontrollera verksamheten bestämmer den själv.

Kontrollformerna kan ske genom t ex rapporter, informationsmöten och inspektioner på institutioner.

Verksamhetskontrollen avser inte enbart fullmäktiges mål och riktlinjer för verksamheten och de föreskrifter som kan finnas för verksamheten i lagstiftning utan även sådant som hänger samman med ekonomi, budgetering och annat som är föremål för revisorernas granskning.

Möjligheterna till ökad delegering ställer större krav på verksamhetsredovisningar. Både beträffande fullmäktigedelegering (3 kap 10 § första stycket KL) och finansbemyndigande (3 kap 12 § KL) ska nämnderna enligt 3 kap 15 § redovisa till fullmäktige hur de fullgjort sina uppdrag. Av förarbetena (prop 1990/91:117 s 48 och 160) framgår att syftet med rapporteringsskyldigheten är att ge fullmäktige ett uppföljningsinstrument. Regeln får särskild betydelse i ett målstyrt system. Återredovisningen har betydelse som underlag för hur fullmäktige kan utöva sin styrning av verksamheten.

Av specialmotiveringen (pro 1990/91:117 s 160) följer att rapporteringen avser en redovisning av hur fullmäktiges beslut om verksamheten som sådan har efterlevts och inte någon traditionell anmälan av hur enskilda ärenden handlagts.

Bestämmelsen i 3 kap 15 § KL ställer inte något krav på formerna för redovisningen. Det ankommer på fullmäktige att besluta om omfattningen av redovisningen och formerna för denna. Här ingår även hur ofta redovisningen ska äga rum.

Denna rapporteringsskyldighet måste hållas isär från årsredovisningen i 8 kap KL även om den handlar om en form av begränsad förvaltningsredovisning.

Rapporterna bör ske regelmässigt.

Uppföljningen kan ske på olika sätt. Man kan göra delårsbokslut eller tertialbokslut. Härigenom får man en ekonomisk uppföljning som kan kompletteras med en verksamhetsmässig.

Eftersom nämnden är en gemensam nämnd för ingående kommuner/regionen ska rapportering även ske till respektive Kommunfullmäktige.

Nämndernas arbetsformer

Sammansättning

§ 6

Antalet ledamöter i nämnden bestämmer det samverkande regionen/kommuner. För att en nämnd ska anses gemensam ska var och en av de samverkande parterna ha valt minst två ledamöter och två ersättare bland sina egna valbara till nämnden. Genom kravet på representation säkras det politiska inflytandet i nämnden. Antalet ersättare ska dessutom vara lika stort som antalet ledamöter.

Ersättarnas tjänstgöring

§ 7

Enligt 6 kap 10 § KL ska fullmäktige besluta om ersättarnas tjänstgöring.

Första stycket överensstämmer med vad som gäller för fullmäktige. Bestämmelsen innebär att ordinarie ledamot har företräde till att delta i ett sammanträde framför en ersättare. En ledamot som kommer för sent till ett sammanträde har därför rätt att tjänstgöra även om en ersättare har trätt in. Detta regleras i andra stycket.

I tredje stycket regleras den ordning i vilken ersättarna ska tjänstgöra. Enligt 6 kap 9 § andra stycket KL ska fullmäktige om inte ersättarna väljs proportionellt bestämma i vilken ordning ersättarna ska tjänstgöra.

Om ersättarna har utsetts vid proportionellt val gäller särskilda regler i lagen om proportionellt valsätt.

Bestämmelsen om ersättarens företräde i fjärde stycket motsvarar vad som gäller för fullmäktige i 5 kap 13 § andra stycket KL. Om en sådan ordning leder till partiväxling gäller att en ersättare som kommer för sent till sammanträdet men som står före tjänstgörande ersättare i turordning får träda in.

Femte stycket motsvarar vad som gäller för fullmäktige.

Om en ersättare finns närvarande får en nämnd inte sammanträda med "luckor" även om en ersättare från annat parti eller motsatta blocket måste inkallas. För att undvika partiväxling föreskrivs i sjätte stycket en regel som gör det tillåtet för en ledamot som avbrutit att tjänstgöra växelvis. Detta innebär att en ledamot som avbrutit tjänstgöringen på grund av annat hinder än jäv åter får tjänstgöra när hindret inte längre finns. Bestämmelsen gäller om ersättarens inträde leder till partiväxling och får endast tillämpas vid ett tillfälle under ett sammanträde.

Den lagstadgade närvarorätten för icke tjänstgörande ersättare regleras i 6 kap 11 § KL. Enligt paragrafen följer vidare att fullmäktige ska besluta i vilken utsträckning ska ha rätt att delta i överläggningarna och få sin mening antecknad i protokollet. Det regleras i sjunde stycket.

Inkallande av ersättare

§ 8

Formerna för inkallande av ersättare regleras inte i kommunallagen.

Ersättare för ordföranden

§ 9

I 6 kap 16 § KL föreskrivs att fullmäktige ska meddela föreskrifter om vem som ska fullgöra ordförandens uppgifter när varken ordföranden eller en vice ordförande kan tjänstgöra. I första stycket har den till levnadsåldern äldste ledamoten tillagts uppgiften att alltid fungera som tillfällig ordförande när samtliga i presidiet är hindrande att sköta ordförandeskapet.

I andra stycket regleras vad som gäller om ordföranden på grund av sjukdom eller dylikt är hindrad att sköta uppdraget som ordförande en längre tid. Bestämmelsen avser att förhindra att den politiska ledningen i styrelsen ändras. Styrelsen får utse en annan ledamot att vara ersättare för ordföranden. Ersättarens uppgifter omfattar inte bara de uppgifter som ordföranden har vid sammanträdena med styrelsen utan även de som ordföranden har att sköta mellan sammanträdena.

Justering

§ 12

Bestämmelserna om justering av protokollet återfinns i 6 kap. 30 § KL. Justeringen av en gemensam nämnds protokoll ska tillkännages på var och en av de samverkande kommunernas och Regionens anslagstavlur. Tillkännagivandet behöver inte införas i någon tidning.

Företagshälsovårdens (FHV) basuppdrag utgår från Arbetsmiljölagens krav riktade till arbetsgivaren:

Arbetsmiljölagen Kap 3 § 2c

”Arbetsgivaren skall svara för att den företagshälsovård som arbetsförhållandena kräver finns att tillgå. Med företagshälsovård avses en oberoende expertresurs inom områdena arbetsmiljö och rehabilitering. Företagshälsovården skall särskilt arbeta för att förebygga och undanröja hälsorisker på arbetsplatser samt ha kompetens att identifiera och beskriva sambanden mellan arbetsmiljö, organisation, produktivitet och hälsa.”

FHV ska som en professionellt och partsmässigt oberoende expertresurs kunna erbjuda insatser inom medicin/hälsa, teknik och beteendevetenskap i samverkan. Genom att bistå chefer och medarbetare (insatser riktade mot individ, grupp, organisation och samhälle) verkar FHV för att främja hälsa, förebygga ohälsa och därigenom verka för en god arbetsmiljö i organisationen så att verksamhetens mål kan uppnås.

Regionens/kommunernas FHV har som uppdrag att bistå chefer och medarbetare att;

- Identifiera och beskriva sambanden mellan arbetsmiljö, hälsa och produktivitet på organisation, grupp och individnivå
- Bedriva arbetet enligt de värderingar som finns i arbetsmiljölagen, arbetsrättslig lagstiftning och avtal och företagshälsovårdens branschetiska riktlinjer
- Tillämpa metoder och tekniker som grundar sig på objektivitet, vetenskap och beprövad erfarenhet samt verkar för att ny kunskap och nya metoder används
- Arbeta konsultativt med att erbjuda kompletterande stöd till den sakkunskap och arbetsmiljöansvar som finns inom organisationen rörande förebyggande hälso- och arbetsmiljöarbete och arbetsinriktad rehabilitering.
- Utifrån ett helhetsperspektiv på hälsa och arbetsmiljö erbjuda tvärprofessionella bedömningar, åtgärdsförslag och tjänster
- Vara en strategisk resurs inom arbetsmiljöområdet för chefer och ledningsgrupper på alla nivåer för att på så sätt bidra till att dessa aspekter vävs in övrig verksamhetsplanering och uppföljning.
- Samverka och samarbeta med övriga aktörer såsom Försäkringskassan, Arbets- och miljömedicin och annan Arbetslivsforskning, Primärvården och andra aktörer för att säkerställa att förebyggande insatser mot ohälsa utvecklas på ett vetenskapligt, ändamålsenligt och effektivt sätt.

FHV:s kompetens är given vid organisationsutveckling och förändringar och ska bidra med kunskaper om hur förändringarna påverkar arbetsmiljön och hälsan. FHV bidrar därigenom till att nödvändiga förändringar kan genomföras på ett så bra sätt som möjligt.

FHV:s kompetens krävs som regel också vid planering av nya lokaler, anordningar och arbetsmetoder, vid upphandlingar och inköp av maskiner, utrustning och produkter.

FHV:s specifika kompetens skall på ett naturligt sätt ingå i planerings-, och uppföljningsprocessen, inte bara till enstaka tjänster. På så sätt kan kvaliteten i hälso- och

arbetsmiljöarbetet säkras över tiden. Då ökar också möjligheten att tidigt upptäcka tidiga tecken på ohälsa och främja det friska.

Bastjänsteutbud för den gemensamma Företagshälsan - det exakta bastjänsteutbudet och prioriteringar fastställs årligen i dialog med respektive ägareorganisation.

- Strategiskt övergripande Systematiskt arbetsmiljöarbete, att bistå arbetsgivaren att integrera hälso- och arbetsmiljöfrågorna i övrig verksamhetsplanering, verksamhetsstyrning och verksamhetsuppföljning)
- Operativt Systematiskt arbetsmiljöarbete (nulägesbeskrivningar/mätningar åtgärder/insatser, resultat mm)
- Chefs- och ledarstöd
- Chefshandledning enskilt och i grupp
- Rådgivning och vägledning inom hela hälso- och arbetsmiljöområdet för chefer, HR och medarbetare
- Utbildning och information inom hälso- och arbetsmiljöområdet
- Hälsöfrämjande arbete
- Lagstadgade medicinska undersökningar och tekniska kontroller
- Partsmässigt överenskomna medicinska undersökningar eller kontroller
- Arbetslivsinriktad rehabilitering och arbetsanpassning
- Utredande/kartläggande samtal på individnivå
- Alkohol- och drogprevention samt alkohol- och drogtester
- Arbetsförmågeutredningar/bedömningar
- Arbetslagsutvecklings-, grupputvecklings-, Organisationsutvecklingsinsatser
- Konflikthantering
- Krishantering