

FRISKGÅRDSPROGRAMMET

FRA SYKMELDT TIL LANGTIDSFRISK

Rapport august 2018



Aud Ramberg, FoU-leder

FRISKGÅRDSPROGRAMMET

FRA SYKMELDT TIL LANGTIDSFRISK

Rapport august 2018

1.0 Oppsummering

- a. Programmet «Fra sykmeldt til langtidsfrisk» har en varighet på 3 mnd med oppfølging i 1 år. I 3-månedersperioden er det ukentlig 3-timers skreddersydd individuelt og gruppebasert opplæring, trening og konsultasjoner (læring & mestring), systematisk oppfølging av arbeidsgiver og dialogmøter med deltaker og arbeidsgiver. Programmet ledes av flokeløser.
- b. Programmet har vært testet ut på 70 sykmeldte arbeidstakere fra Inn-Trøndelagskommunene – de fleste ansatt i omsorgs- og barnehagesektoren. Kvinner har utgjort nesten 90 % av de 70 deltakerne. De rapporterer om smerteplager og psykiske helseplager. Det hadde ikke vært mulig å gjennomføre uttestingen av programmet uten et nært samarbeid med NAV Arbeidslivssenter Trøndelag.
- c. Målgruppen rapporterer at mange av deres plager relateres til opplevelser i oppveksten og bekymringer i forhold til egen familie. 75% av deltakergruppen har vært sykmeldt fra jobben i mer enn 2 måneder.
- d. Ved avslutning er 83 % av deltakerne tilbake i lønnet jobb. Av disse er 53 % i 100 % arbeid. 6 måneder etter avslutning er 84 % fortsatt i lønnet jobb, og 62 % av disse er nå i 100 % jobb.
- e. Deltakerne oppgir styrket funksjon i essensielle hverdagsfunksjoner
 - i. Bedre søvnkvalitet og avspenningsevne
 - ii. Bedre livskvalitet og reduserte smerteplager
- f. Og enda mer gledelig er det å kunne dokumentere høyere verdi på internasjonalt validerte måleinstrumenter. Det synes å være en nær sammenheng mellom resultatindikatorene og effekten på nærvær og lønnsomhet.
 - i. Mindre angst og depresjon
 - ii. Økt jobbengasjement
 - iii. Styrket robusthet
 - iv. Styrket mestringsevne; livsmestring og jobbmestring
- g. Resultatene er svært gode og vil gi stor økonomisk gevinst både for virksomheten og for samfunnet. Dersom de gode resultatene videreføres også etter 6 måneder, vil programmet «Fra sykmeldt til langtidsfrisk» ha økt verdiskapingen med NOK 36 mill pr år for 70 delt (56 delt å 240 dager å 2700 kr pr dag).

2.0 Innledning

Tall fra NAV viser at det i 2017 ble utbetalt nesten 34 milliarder i sykepenger fra staten til norske arbeidstakere. Like stor andel kostnader bæres av arbeidsgiverne.

Arbeidstakere i kommunal sektor som jobber innen omsorg og barnehage står for det høyeste fraværet. (KS 2018)

Om lag 50 % av arbeidstakere; både med sykepenger, arbeidsavklaringspenger og uførepensjon, har lidelser i muskel- og skjelettsystemet som hoveddiagnose. Mye kan tyde på at mange i tillegg sliter med psykiske lidelser; herunder depressive symptomer, angst og slitenhetsproblematikk. I tillegg er det funnet at lav sosioøkonomisk status, lav utdanning, lav kontroll i arbeidssituasjonen og fysisk anstrengende arbeid er de sterkeste ikke-medisinske årsaksfaktorene til fravær.

Sykefraværet i Norge har vært høyt gjennom mange år. Det er brukt mye ressurser i arbeidet med å redusere fraværet og bidra til at flere er på jobb hver dag for å bidra i verdiskapingen. Det er intensivert innsats gjennom generelle informasjons- og opplæringstiltak på arbeidsplassene, styrket oppfølging fra NAV, og pålegg om styrket oppfølging fra arbeidsgivere og fastleger. Innsatsen synes ikke å ha hatt særlig effekt, og mange har tatt til orde for en «feilslått strategi».

I dag er det kjent at det er relativt få arbeidstakere som står for en stor del av sykefraværet. Studier har vist at 10 % av arbeidstakerne står for 82 % av sykefraværet. I tillegg vet man at sykefraværet i større norske kommuner er betydelig høyere sammenlignet med private virksomheter og mindre kommuner.

Programmet «Fra sykmeldt til langtidsfrisk» er testet ut i 2017 og 2018 på 70 sykmeldte arbeidstakere i omsorgs- og barnehagesektoren i Inn-Trøndelagskommunene. Utprøvingen har vært gjennomført som del av KS-satsningen «NED-prosjektet». NAV Arbeidslivssenter Trøndelag har vært en viktig samarbeidspartner både faglig og økonomisk.

3.0 Metode

3.1 Friskgårdsprogrammet «Fra sykmeldt til langtidsfrisk»

Målsetting

1. At sykmeldte arbeidstakere kommer tilbake til jobb med styrket arbeidshelse.
2. At medarbeideren og leder sammen lærer smarte verktøy for å skape lønnsomt nærvær over tid.

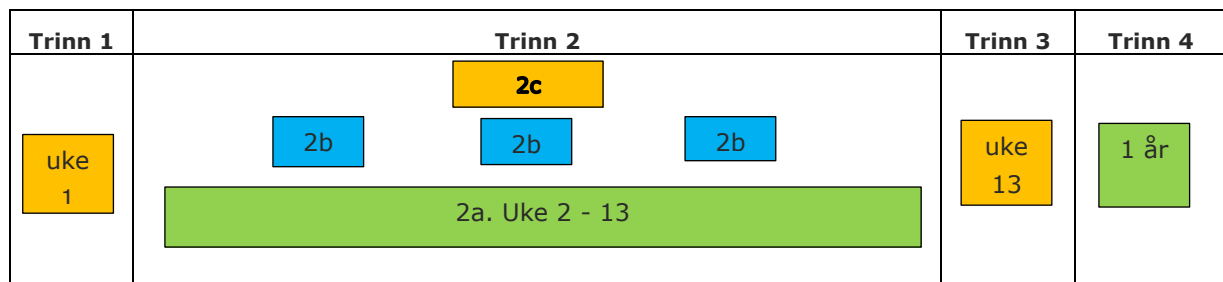
Målgruppe

Sykmeldte medarbeidere; medarbeidere med hyppige sykefravær, langtidssykemeldte eller medarbeidere i risiko for fravær.

Organisering

Skreddersydd kurs over 4 trinn som kombinerer individuell bistand, gruppebasert trenings- og læringstilbud, og samarbeidet arbeidsgiver/-taker.

For leder/medarbeider. Ev fastlege, NAV
 For leder
 For medarbeider



Trinn1: Dialogmøte. Kartlegge funksjon – lage handlingsplan.

Trinn2: Styrking av funksjon

- a. «Langtidsfrisk». Kurs for medarbeider. Ukentlig kurs, 3t/uke over 12 uker
- b. «God oppfølging av medarbeider». Månedlig lederkurs, 3t/mnd over 3 mnd
- c. Dialogmøte / samarbeidsmøter ved behov

Trinn3: Evalueringsmøte. Forankring av arbeids- /helsesituasjonen og videre plan for arbeid.

Trinn4: Oppfølging av medarbeider med mål om å sikre automatisering av nye mønster for langtidsfriskhet

3.2 Metoder for resultatmålinger

70 deltakere har deltatt i pilotgruppen for å teste ut konseptet «Fra sykmeldt til langtidsfrisk». Tiltaket har hatt løpende inntak fra mars 2017 til mai 2018. Samtlige deltakere har gjennomført trinn 1, 2 og 3. 55 deltakere er pr. måletidspunkt 6 mndr i trinn 4 (jfr modell)

Resultatmålinger er gjort med utgangspunkt i:

1. Systematisk informasjonsinnhenting fra ansvarlige veiledere / flokeløsere (kjønn, alder, arbeid)
2. Egenkartlegging / spørreskjema utført av deltakerne før oppstart (T1) og ved avslutning (T2). Måleinstrumentene som er benyttet i egenkartlegging inneholder foruten bakgrunnsinformasjon også internasjonalt validerte spørreformular.

| Måleinstrument | Hva måler instrumentet |
|--|---|
| Jobbengasjement (<i>Utrecht Work Engagement Scale – UWES; Schaufeli & Bakker, 2004</i>) | Skalavariabel (1-7) som er testet ut i mange populasjoner. Evaluert til å være en av de viktigste friskfaktorene på helsefremmende arbeidsplasser. |
| Work-SoC (<i>Arbeid- sense of coherence; Bauer, Zurich, 2009</i>) | Skalvariabel (1-7) som måler opplevelse av sammenheng på arbeidsplassen, dvs motivasjon og omstillingsevne i jobb. |
| Sense of Coherence (<i>SOC; Aron Antonovsky, 1979, 1987</i>) | Skalvariabel (1-7) som måler opplevelse av sammenheng i et 24-timers perspektiv. Består av tre kvaliteter; begripelighet (kognitiv faktor), meningsfullhet (motiverende faktor), håndterbarhet (psykososial faktor) |
| Hospital Anxiety and Depression Scale (<i>HADS; Zigmond and Snaith 1983; Mykletun, Stordal, Dahl, 2001</i>) | Velutprøvd måleinstrumenter for å kartlegge symptomer på angst og depresjon |
| Resilience skala (<i>Hjemdal, Friborg, NTNU, 2012</i>) | Skalavariabel som gir et bilde på robusthet |
| Numerisk skala 0-10 (<i>smarter, livskvalitet, søvn, avspenning</i>) | Skala 1-10. Sensitiv for å måle endringer. |

3. Kvalitativ brukerevaluering fra arbeidsgivere (fokusgruppe): Det er gjennomført gruppebasert intervju med ledere i en av kommunene. Intervjuet er gjort som en del av kommunens interne egnevaluering

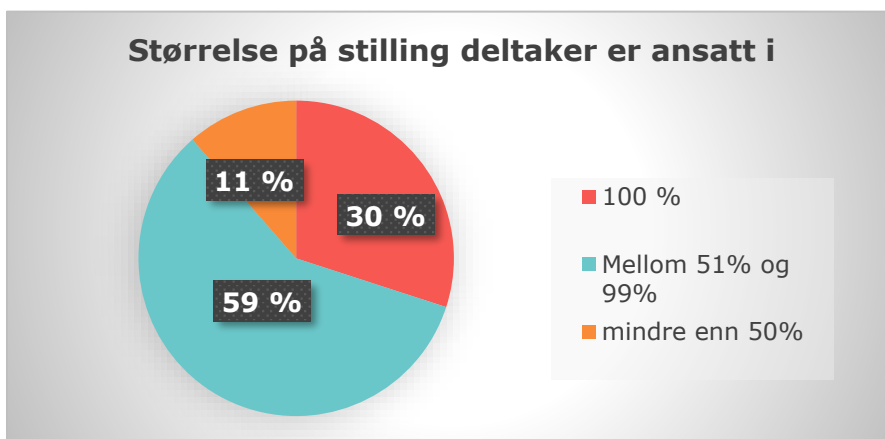
4.0 Resultater

4.1 Oppstart – om deltakerne

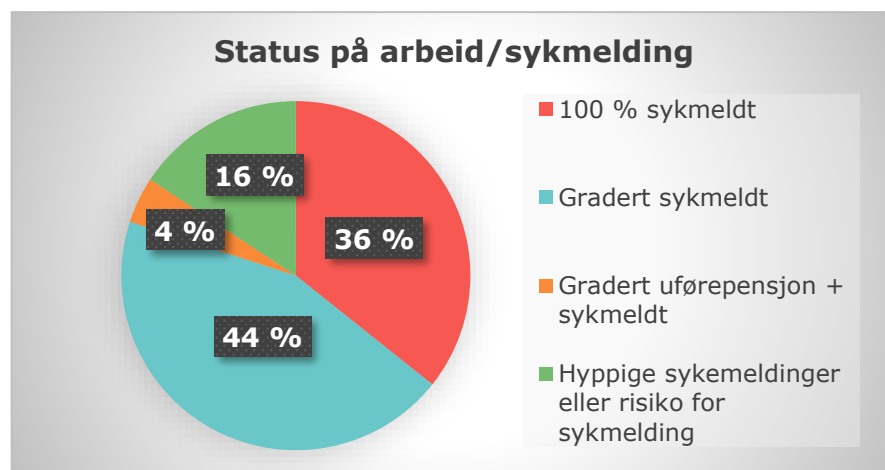
4.1.1 Antall og alder

| Antall medarbeidere deltatt på kurset | 20-29 år | 30-39 år | 40-49 år | 50-59 år | Over 60 år | SUM |
|---------------------------------------|----------|-----------|-----------|-----------|------------|-----------|
| Menn | 2 | - | 3 | 3 | - | 8 |
| Kvinner | 3 | 10 | 26 | 19 | 4 | 62 |
| SUM | 5 | 10 | 29 | 22 | 4 | 70 |

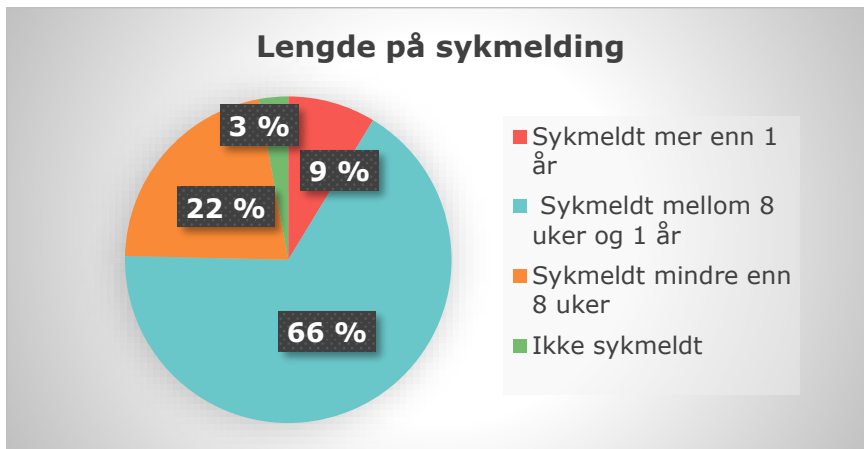
4.1.2 Stillingsstørrelse



4.1.3 Status arbeid



4.1.4 Lengde på sykmelding



Kommentar: 2 av 3 deltakere har vært sykmeldt fra 2 til 12 mnd

4.1.5 Andre kjennetegn

| Spørsmål | Gjennomsnittscore (0-10-skala) |
|---|--------------------------------|
| Bekymringer i forhold til familie | 5,5 |
| Plager i forhold til opplevelser i oppvekst | 7,6 |
| Smerteplager | 5,7 |
| Søvnkvalitet | 5,3 |

Kommentar: Årsaken til sykefraværet er sammensatt. På spørsmål om «Har du plager i dag omkring bekymringer i egen familie» er det en gjennomsnittscore på alle deltakerne på 5,5 på 0-10-skala. På spørsmål om «Har du plager i dag knyttet til opplevelser fra din egen oppvekst» er det en gjennomsnittscore på alle deltakerne på 7,6 på 0-10-skala.

4.2 Sammenligning av resultater ved oppstart og avslutning

4.2.1 Endringer i funksjonsvariabler

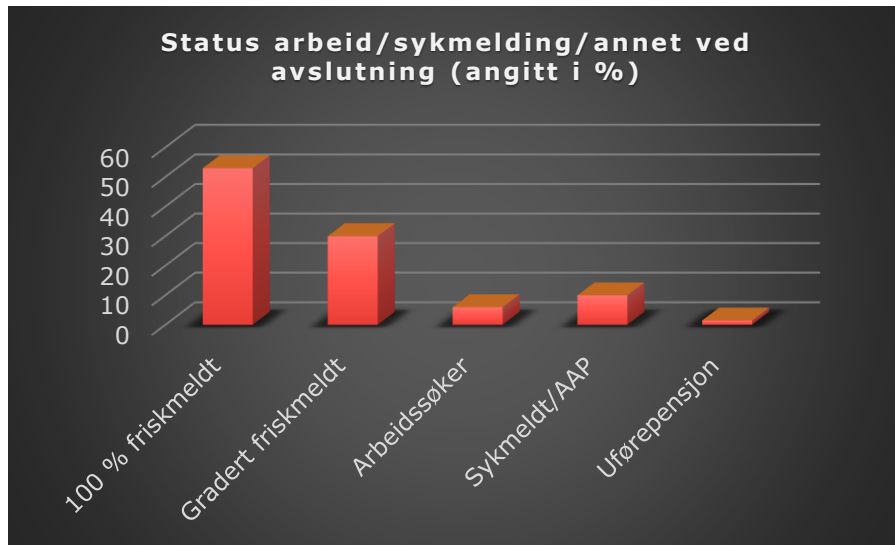
| Måleverktøy | Score ved oppstart Gjennomsnitt | Score ved avslutning Gjennomsnitt |
|--|------------------------------------|--------------------------------------|
| SOC | 64,9 | 68,5 |
| HADS | 10,8 | 8,8 |
| Work-SOC | 45,1 | 48,6 |
| Jobbengasjement | 4,9 | 5,1 |
| Resilience | 170,4 | 177,9 |
| Egenvurdering av søvnkvalitet (0-10-skala) | 5,3 | 5,6 |
| Egenvurdering av avspenningsevne (0-10-skala) | 5,6 | 6,5 |
| Egenvurdering av livskvalitet (0-10-skala) | 6,9 | 7,2 |
| Egenvurdering av smerteplager (0-10-skala) | 5,7 | 5,3 |

Kommentar: Målinger ved hjelp av validerte (standardiserte) spørreformular viser stor forbedring av samtlige funksjonsvariabler, som for eksempel i helse, jobbengasjement, robusthet, angst og depresjon, søvnkvalitet, avspenningsevne, livskvalitet og opplevde smerteplager.

4.2.2 Endring i arbeidsdeltakelse – ved avslutning

Resultatene gjelder alle de 70 deltakerne i tiltaket. 83 % er tilbake i jobb, av disse er 53 % i 100 % arbeid. Av de 70 arbeidstakerne er

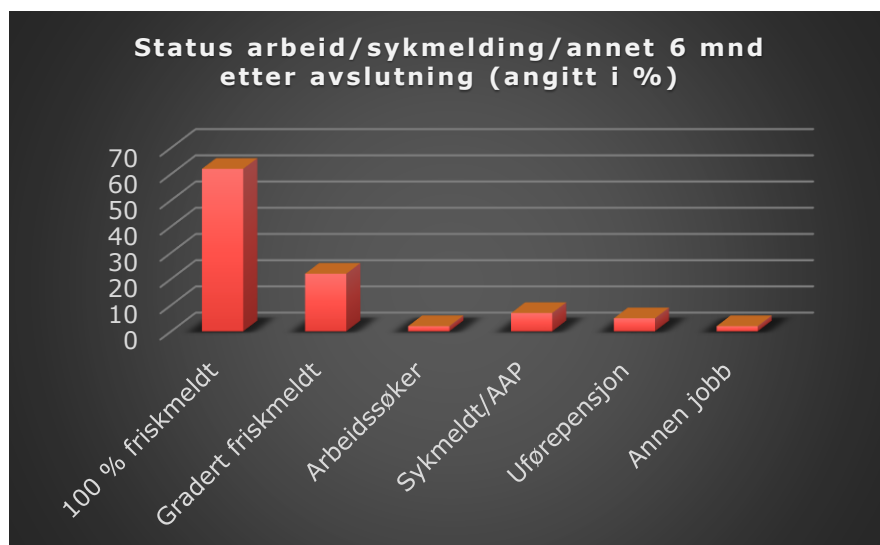
- 37 100 % friskmeldt til egen jobb, større stilling eller annen jobb hos egen arbeidsgiver (53 %)
- 21 gradert friskmeldt i egen jobb kombinert med gradert sykmelding/uføre (30 %)
- 4 arbeidssøkere til annet arbeid (6 %)
- 7 sykmeldt/sykepermisjon med AAP, og henvist til annen behandling (10 %)
- 1 har søkt 100 %b uførepensjon (1,5 %)



4.2.3 Endring i arbeidsdeltakelse – 6 mnd etter avslutning

Resultatene gjelder 55 av 70 medarbeidere i tiltaket, da de øvrige ikke har kommet så langt i prosessen. Tabellen viser at 84 % er i lønnet arbeid. Av disse er 62% i 100% arbeid, altså en økning i fra avslutning. Av de 55 arbeidstakerne er

- 34 100 % friskmeldt til egen jobb, større stilling eller annen jobb hos egen arbeidsgiver (62 %)
- 12 gradert friskmeldt i egen jobb kombinert med gradert sykmelding/uføre (22 %)
- 1 arbeidssøker til annet arbeid (2 %)
- 4 sykmeldt/sykepermisjon med AAP, og henvist til annen behandling (7 %)
- 3 har søkt 100 % uførepensjon (5 %)
- 1 i ny stilling hos ny arbeidsgiver (2 %)



5.0 Tilbakemelding fra lederne som har deltatt i prosjektet

Ledere gir meget positiv tilbakemelding på konseptet «Fra sykmeldt til langtidsfrisk»:

- «Det er forskjell på hvilken vinkling arbeidstaker har før og etter prosjektet når det gjelder å tenke alternativ til sykmelding»
- «Det er positivt at Friskgården tar ansvaret for å lede prosessen og samarbeidet med eksterne samarbeidspartnere som NAV og fastlege»
- «Friskgården kan utfordre den sykmeldte på en annen måte enn leder»
- «Jeg som leder har lært å bli tydeligere selv og har i ettertid overprøvd sykmelding og funnet annen løsning»
- «Jeg har fått systematisk bistand til å avklare alle sykmeldte og det har gitt meg mulighet til å bruke tid på de langtidsfriske som er på jobb hver dag».
- «Jeg som leder har fått mulighet til å jobbe langsiktig strategisk framfor å ha fokus på dagen i dag og hvem som kommer på jobb og ikke»

6.0 Konklusjoner

Friskgårdsprogrammet «Fra sykmeldt til langtidsfrisk» er et meget effektivt tiltak med tanke på både å avklare og styrke arbeidsevne til sykmeldte arbeidstakere med psykiske lidelser og / eller muskel-skjelettlidelser.

- **Treffsikkert tiltak;** Få behandlingstiltak kan måle seg med et så treffsikkert og jobbnært styrkings- og avklaringstiltak overfor den sykmeldte og dens leder når det gjelder målet om avklart og styrket arbeidsevne.
- Det er **lønnsomt for arbeidsgivere** å investere i «Fra sykmeldt til langtidsfrisk». 85 % av deltakerne er tilbake i jobb ved avsluttet tiltak og andelen i 100 %-jobb er økende i oppfølgingsperioden etter avslutning.