

Dialog mellan arbetsgivare och medarbetare vid ohälsa

Therese Eskilsson

Universitetslektor, Umeå universitet och
Stressrehabilitering, Region Västerbotten



UMEÅ UNIVERSITET

PROGRAM

- Arbetsplatsens betydelse och evidensbaserade åtgärder
- Genomförd forskning i hälso- och sjukvård (ADA⁺)
- Metodstöd för arbetsgivare (AD-A)



UMEÅ UNIVERSITET

BRISTER I ARBETSMILJÖN KAN LEDA TILL SJUKDOM

- Psykisk ohälsa
- Smärta/värk i rygg, nacke, axlar
- Hjärt-kärlsjukdom och diabetes



Arbetsmiljöns betydelse för symtom på depression och utmattningssyndrom

En systematisk litteraturoversikt

Februari 2014



SBU • Statens beredning för medicinsk utvärdering
Swedish Council on Health Technology Assessment

Arbetsmiljöns betydelse för uppkomst av besvär och sjukdomar Nacken och övre rörelseapparaten

En systematisk litteraturoversikt

Mars 2012



SBU • Statens beredning för medicinsk utvärdering
Swedish Council on Health Technology Assessment

Arbetsmiljöns betydelse för ryggproblem

En systematisk litteraturoversikt

Oktober 2014



SBU • Statens beredning för medicinsk utvärdering
Swedish Council on Health Technology Assessment

Arbetsmiljöns betydelse för hjärt-kärlsjukdom

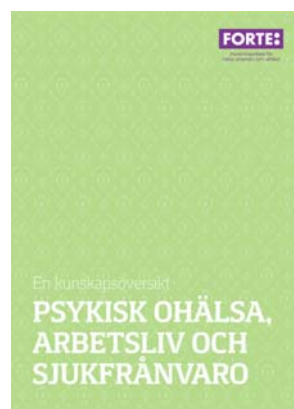
En systematisk litteraturoversikt

Augusti 2015



SBU • Statens beredning för medicinsk utvärdering
Swedish Council on Health Technology Assessment

RISKFAKTORER I ARBETET FÖR PSYKISK OHÄLSA OCH SJUKSKRIVNING



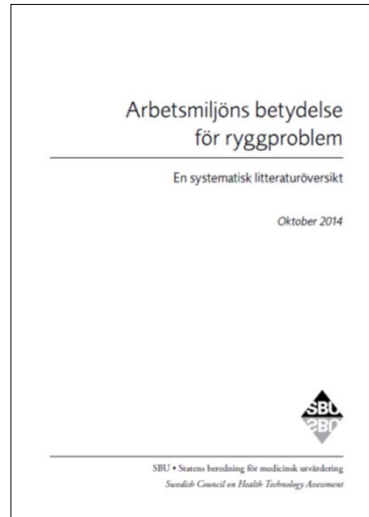
- Psykiskt ansträngande arbete
- Höga krav
- Låg kontroll
- Obalans ansträngning-belöning
- Rollkonflikter

Samma påfrestningar i arbetslivet för kvinnor och män ger samma påverkan på den psykiska hälsan!



UMEÅ UNIVERSITET

RISKFaktorER I ARBETET FÖR RYGGbESVÄR



- Tunga lyft
- Böjd eller vriden rygg
- Helkoppsvibrationer
- Skiftarbete
- Höga krav/låg kontroll
- Pressad arbetssituation/små möjligheter till utveckling

Kvinnor och män med likartade arbetsuppgifter och villkor utvecklar lika mycket ryggbesvär

ERSITET

INVOLVERING AV ARBETSPLATSEN

- Arbetsplatsen måste vara involverad för att medarbetaren ska komma tillbaka i arbete på ett bra sätt (*FORTE 2015*)
- Arbetsplatsnära insatser är avgörande för att förebygga och åtgärda arbetsförmåga, och att tidigt påbörja samtal om förmåga i relation till nuvarande arbete (gärna problemläsningsbaserad samtalsmetodik ex ADA) (*Riktlinjer för psykisk ohälsa på arbetsplatsen 2015*)
- Tidigt i processen involvera arbetsgivaren, behålla kontakten med arbetet och arbetsplatsanpassning (*Riktlinjer vid ländryggsbesvär 2013*)



EVIDENSBASERADE ÅTGÄRDER VID OHÄLSA OCH SJUKSKRIVNING

Organisationsnivå

- Rutiner för tidigt stöd och dialog med medarbetare
- ”Se och bekräfta” medarbetare
- Stöd till att prioritera bland arbetsuppgifter
- Ge möjlighet till återhämtning
- Arbetsgivare/chef involverad i processen
- Variera och anpassa arbetsuppgifter
- Uppmuntra goda levnadsvanor
- Rutiner för att identifiera riskgrupper och riskfaktorer
- Rutiner för hantering av sjukfrånvaro (ex dialogsamtal, koordinering, uppföljning)
- Samarbeta med företagshälsa och hälso-och sjukvård



UMEÅ UNIVERSITET

Hur gör man då?

Arena: hälso- och sjukvård

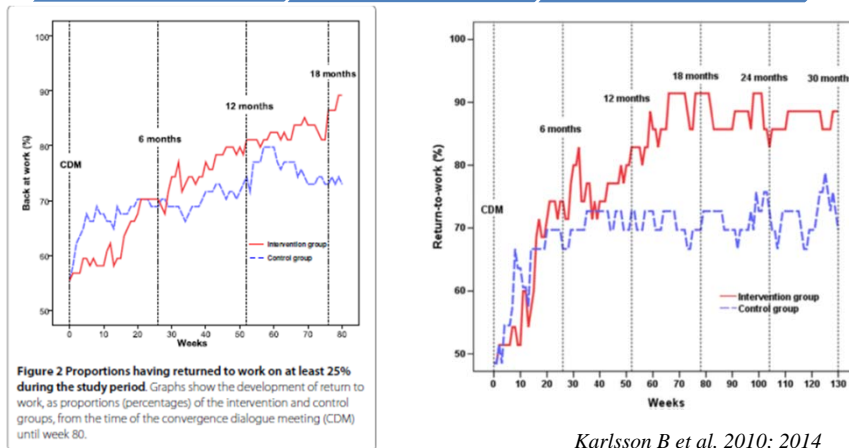
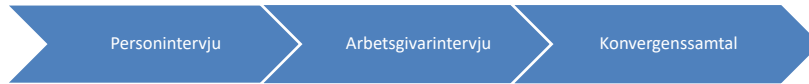


UMEÅ UNIVERSITET

ArbetsplatsDialog för Arbetsåtergång (ADA)

Patienter med arbetsrelaterad utmattning (n=74) (2003-2006)

Matchad kontrollgrupp via FK (n=74)



WorkUp - tidig dialog (ADA) med arbetsgivare

Personer med nacke/ryggsmärta (n=352) (RCT 32 HC, 2013-2014)

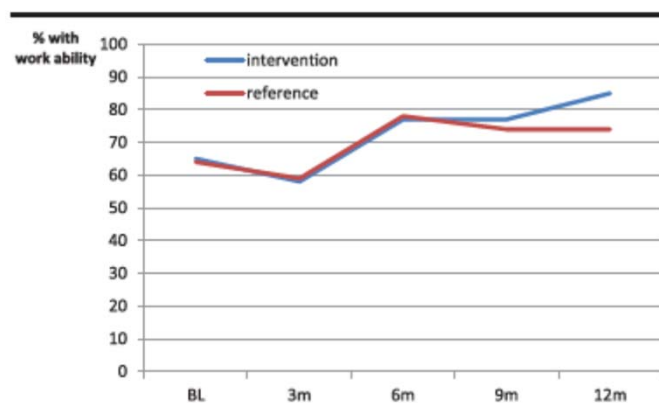


Figure 4. Proportion with work ability (no sick leave days) at baseline and 4 consecutive weeks month 3 (week 9-12), month 6 (week 23-26), month 9 (week 36-39), and month 12 (week 49-52) after baseline, intervention n = 146, reference n = 206. BL, baseline.



Senhed C.P. et al. Pain 2018

SAFARI studien

Patienter i primärvård; UMS (ca 60%), depression, ångest, n=352 (RCT 2009-2011)



Resultat

- Ingen skillnad mellan grupperna vid uppföljning, alla grupper påvisade minskade symtom, sjukskrivning och ökad arbetsförmåga
- När hänsyn till diagnos gjordes i analysen, visades att UMS hade mest nytta av ADA interventionen - signifikant minskad sjukskrivning och ökad arbetsförmåga



Finnes A et al. *J Occup Health Psychology* 2017

ADA+ (Stressrehabilitering Umeå)

Patienter med utmattningssyndrom (n=51) (Kontrollerad studie 2014-2017)



Kognitiv ergonomi vid utmattningssyndrom

- Kortlägg och planera**
 - ✓ Använda arbetsdagplanering efter arbetsdag
 - ✓ Planera sin vardag utifrån energi på ett bra sätt
 - ✓ Planera sin sömn och vila
 - ✓ Planera sin kost och näringsintag
 - ✓ Planera sin fysiska aktivitet
 - ✓ Planera sin psykosociala situation
 - ✓ Planera sin arbetsmiljö
 - ✓ Planera sin arbetsmiljö
 - ✓ Planera sin arbetsmiljö
 - ✓ Planera sin arbetsmiljö
- Hitta bakomliggande orsaker och**
 - ✓ Ta pauser under och mellan arbetsuppgifter. Målsätt och följ upp.
 - ✓ Planera en regelbunden återhämtning i arbetsmiljön.
 - ✓ Utvärdera arbetsmiljön.
 - ✓ Använd arbetsmiljöanalysen som hjälp till att hitta bakomliggande orsaker.
 - ✓ Använd arbetsmiljöanalysen som hjälp till att hitta bakomliggande orsaker.
 - ✓ Använd arbetsmiljöanalysen som hjälp till att hitta bakomliggande orsaker.
- Minimera kraven på ditt**
 - ✓ Gör en lista över dina arbetsuppgifter.
 - ✓ Gör en lista över dina arbetsuppgifter.
 - ✓ Gör en lista över dina arbetsuppgifter.
 - ✓ Gör en lista över dina arbetsuppgifter.
 - ✓ Gör en lista över dina arbetsuppgifter.
- Skapa en god digital arbetsmiljö**
 - ✓ Använd arbetsmiljöanalysen som hjälp till att hitta bakomliggande orsaker.
 - ✓ Använd arbetsmiljöanalysen som hjälp till att hitta bakomliggande orsaker.
 - ✓ Använd arbetsmiljöanalysen som hjälp till att hitta bakomliggande orsaker.
- Ta hjälp av omgivningen**
 - ✓ Använd arbetsmiljöanalysen som hjälp till att hitta bakomliggande orsaker.
 - ✓ Använd arbetsmiljöanalysen som hjälp till att hitta bakomliggande orsaker.
 - ✓ Använd arbetsmiljöanalysen som hjälp till att hitta bakomliggande orsaker.




- Användbart verktyg i hälso- och sjukvård samt företagshälsovård
- Rehabiliteringskoordinator – en viktig neutral part

www.fhvmetodik.se
www.vardhandboken.se

RESULTAT ADA+

Kvalitativa studier

Personer med utmattningssyndrom

Möte p  *Kollektivtalande försäkringar*

Start Privatperson Arbetsgivare & fack Forskning Förebyggande Om AFA Försäkring Nyhetsrum

Handl
Tillit t
Arbets
Förstå


Aktuella utlysningar
Logga in i FoU-portalen
Våra forskningsområden
Beviljade anslag
Forskartjänster
FoU-program
RAMP
Nyhetsbrev
Projektatlagen
Skritter och taktblad
Kontaktpersoner

Strukturerad metod för hälso- och sjukvård, som främjar dialog mellan arbetsgivare och patient för att förbättra återgång i arbete vid psykisk ohälsa

Sammanfattning

Den stressrelaterade ohälsan ökar, inte minst inom hälso- och sjukvården. Studien undersökte om en särskild metod för att främja dialog mellan arbetsgivare och anställda som sjuktjänst för psykisk ohälsa kunde få de sjuktjänsterna att må bättre och snabbare komma tillbaka i arbete. Det visade sig vara en effektiv rehabiliteringsmetod.

Projektledare	Therese Eskilsson
Organisation	Umeå universitet
Ämnesområde	Rehabilitering
Tidsperiod	2016-06-01 - 2018-07-30
	Slutrapport.pdf
Beviljat totalbelopp	1 711 000 kr
Diarienummer	150274



ATT DELTA I ADA+



<https://vimeo.com/337258817>



ARBETSPLATSDIALOG AD-A

Metodstöd för arbetsgivare vid ohälsa och sjukfrånvaro

<https://www.umu.se/forskning/projekt/ad-a-metodstod-for-arbetsgivare-vid-ohalsa-och-sjukfranvaro/>



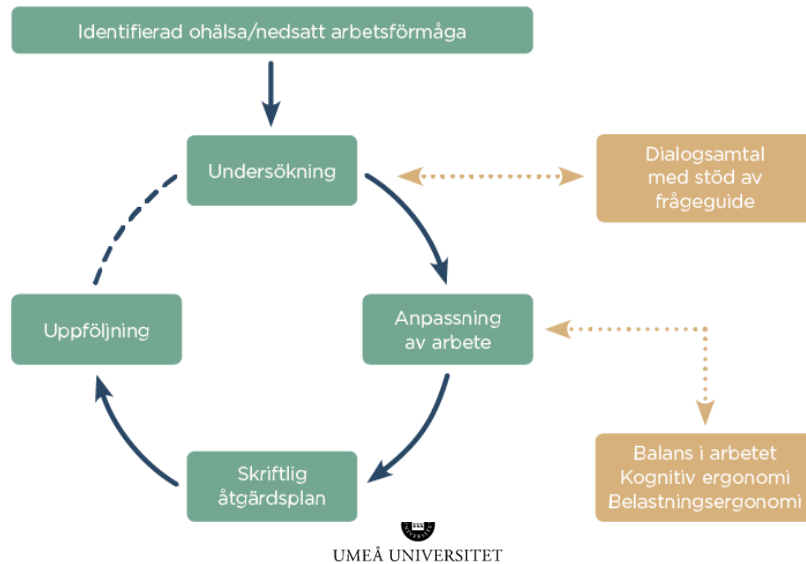
Syfte AD-A

Vid tidiga tecken på ohälsa eller nedsatt arbetsförmåga, stödja chefen att främja dialogen med medarbetaren och konkret anpassa arbetet.

Målet är att främja medarbetarens hälsa för att förhindra sjukskrivning eller komma åter i arbete.



AD-A EN DEL AV DET SYSTEMATISKA ARBETSMILJÖARBETET



CHEFENS FÖRBEREDELSE INFÖR DIALOGSAMTALET

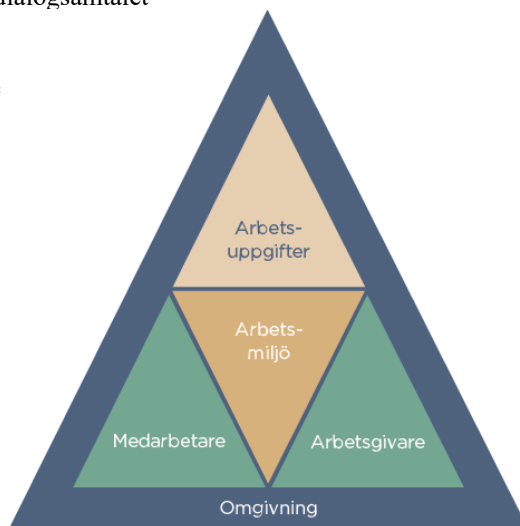
- Ge medarbetaren skriftlig information om AD-A
- Stäm av och klargör vilka som deltar på mötet
- Boka lokal på en trygg plats
- Avsätt tid för samtalet
- Förbered dig – gå igenom och besvara frågorna
- Förhållningssätt



PEDAGOGISK MODELL

Används som stöd vid dialogsamtalet

- frågeguide
- anpassning av arbete



FRÅGEGUIDE

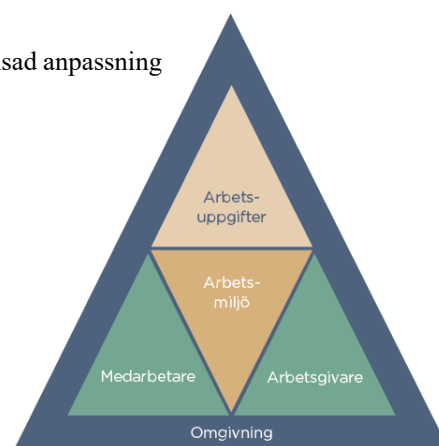
Frågor relaterade till arbetet	Skattning medarbetare	Skattning chef
1. Vilka tankar/förväntningar/farhågor har du inför detta samtal/att börja arbeta igen eller inför att öka arbetstiden?		Besvaras inte
2. I vilken utsträckning anser du att dina besvär/din sjukskrivning är orsakad av förhållanden på ditt arbete? - Kan du beskriva vilka förhållanden?	<input type="checkbox"/> Helt <input type="checkbox"/> Delvis <input type="checkbox"/> Inte alls	<input type="checkbox"/> Helt <input type="checkbox"/> Delvis <input type="checkbox"/> Inte alls
3. Kan du beskriva vilket stöd du upplever på arbetet - från mig som chef? - från dina kollegor?		Besvaras inte
4. I vilken utsträckning upplever du balans i arbetet (krav/resurser, tydlighet i arbetsinnehåll, återhämtning)? - Kan du beskriva balansen och obalansen?	<input type="checkbox"/> Helt <input type="checkbox"/> Delvis <input type="checkbox"/> Inte alls	<input type="checkbox"/> Helt <input type="checkbox"/> Delvis <input type="checkbox"/> Inte alls
5. Vilka arbetsuppgifter kan du idag utföra utan större hinder?		
6. Vilka arbetsuppgifter har du idag svårt att utföra eller undviker att göra på grund av dina besvär?		
7. Vilka är dina egna förslag på anpassning av arbete eller för återgång i arbete?		

FRÅGEGUIDE

Frågor relaterade till omgivningen	Skattning medarbetare	Skattning chef
8. I vilken utsträckning anser du att dina besvär/din sjukskrivning är orsakad av förhållanden utanför ditt arbete? - Vill du beskriva vilka förhållanden?	<input type="checkbox"/> Helt <input type="checkbox"/> Delvis <input type="checkbox"/> Inte alls	<input type="checkbox"/> Helt <input type="checkbox"/> Delvis <input type="checkbox"/> Inte alls
9. Vilka levnadsvanor har du idag som kan främja din hälsa (fysisk aktivitet, matvanor, återhämtning)? - Hur kan jag som chef ge dig stöd?		Besvaras inte
10. Har du levnadsvanor som kan försämra din hälsa i fritid och arbete (tobak, alkohol, spel, fysisk aktivitet, matvanor, återhämtning)? - Hur kan jag som chef ge dig stöd?		Besvaras inte
11. I vilken utsträckning upplever du balans i livet (passiv/aktiv återhämtning, sömn)?	<input type="checkbox"/> Helt <input type="checkbox"/> Delvis <input type="checkbox"/> Inte alls	Besvaras inte
12. Hur har du det i dina nära relationer - känner du dig trygg?	<input type="checkbox"/> Helt <input type="checkbox"/> Delvis <input type="checkbox"/> Inte alls	Besvaras inte

ANPASSNING AV ARBETE

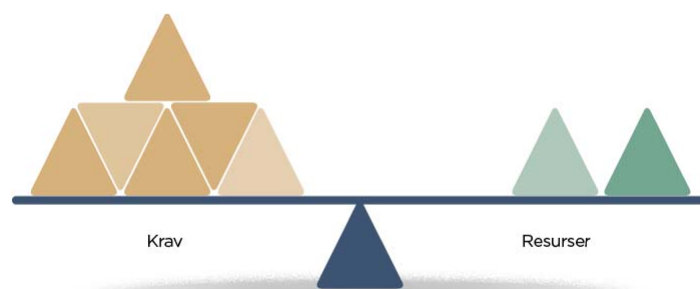
- Övergripande och tidsbegränsad anpassning
- Balans i arbete
- Kognitiv ergonomi
- Belastningsergonomi



UMEÅ UNIVERSITET

BALANS I ARBETE

- Balans mellan krav och resurser
 - Särskilda rutiner vid starkt psykiskt påfrestande arbete
- Klargöra arbetsinnehåll
- Ge utrymme för återhämtning



KOGNITIV ERGONOMI

- Kartlägg och planera
- Uppmuntra balans mellan aktivitet och återhämtning
- Minimera kraven på delad uppmärksamhet
- Avlasta genom hjälpmedel och struktur
- Skapa en god digital arbetsmiljö
- Involvera omgivningen



UMEÅ UNIVERSITET

BELASTNINGSERGONOMI

- Anpassa arbetsplats och arbetsutrustning
- Variera arbetet
- Minska belastning med god arbetsteknik och hjälpmedel
- Möjliggör tillräcklig återhämtning



UMEÅ UNIVERSITET

GÖR EN SKRIFTLIG PLAN

- Tidsperiod (för planen)
- Målsättning (omfattning och upplägg)
- Arbetsinnehåll
- Åtgärder medarbetare
- Åtgärder arbetsgivare
- Uppföljning



Konkret och tydlig!



UMEÅ UNIVERSITET

SAMMANFATTNING DIALOGSAMTAL

- Ange syfte och tidsram
- Följ frågeguiden i anslutning till modellen
- Tydliggör arbetsuppgifter
- Anpassa arbetsuppgifter (balans i arbetet, kognitiv ergonomi, belastningsergonomi)
- Ta ställning till behov av tidsbegränsade anpassningar
- Behov av andra stödåtgärder?
- Gör en skriftlig plan med delat ansvar
- Diskutera hur övriga medarbetare ska informeras
- Boka in tid för uppföljning



UMEÅ UNIVERSITET

TACK!



therese.eskilsson@umu.se



UMEÅ UNIVERSITET