

Dialogmodell ADA⁺ - främjar återgång i arbete vid psykisk ohälsa

Therese Eskilsson

Universitetslektor, leg sjukgymnast

Inst. samhällsmedicin och rehabilitering, Umeå universitet

Stressrehabilitering, Region Västerbotten



UMEÅ UNIVERSITET

AGENDA

- Arbetsplatsens betydelse och evidensbaserade åtgärder
- Genomförd forskning i hälso- och sjukvård (ADA⁺)

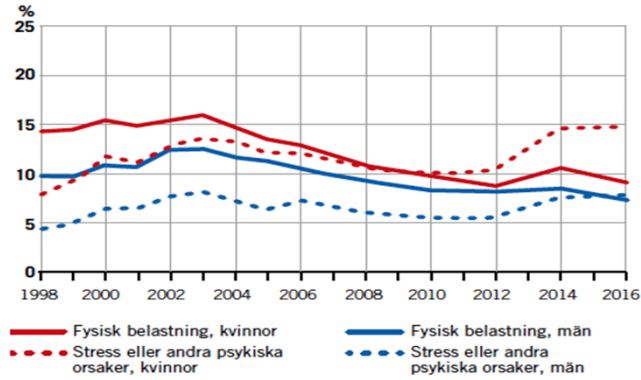


UMEÅ UNIVERSITET

"ARBETSORSAKADE BESVÄR"



Andel sysselsatta kvinnor och män med arbetsorsakade besvär till följd av fysisk belastning respektive stress eller andra psykiska orsaker. Procent. Undersökningsår 1998–2016



UMEÅ UNIVERSITET
Arbetsmiljöverket. Arbetsorsakade besvär 2016: 3

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

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

En systematisk litteraturoversikt

Mars 2012

Arbetsmiljöns betydelse för ryggproblem

En systematisk litteraturoversikt

Oktober 2014

Arbetsmiljöns betydelse för hjärt-kärlsjukdom

En systematisk litteraturoversikt

Augusti 2013



SBL • Systematiskt för medicinsk utvärdering
Swedish Council on Health Technology Assessment



SBL • Systematiskt för medicinsk utvärdering
Swedish Council on Health Technology Assessment

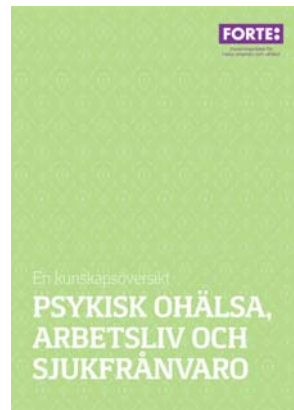


SBL • Systematiskt för medicinsk utvärdering
Swedish Council on Health Technology Assessment



SBL • Systematiskt för medicinsk och social utvärdering
Swedish Council on Health Technology Assessment and Assessment of Social Issues

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

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
- Samarbeta med FHV och hälso- och sjukvård
- Rutiner för hantering av sjukfrånvaro (ex dialogsamtal, koordinering, uppföljning)



UMEÅ UNIVERSITET

Hur gör man då?

Arena: hälso- och sjukvård

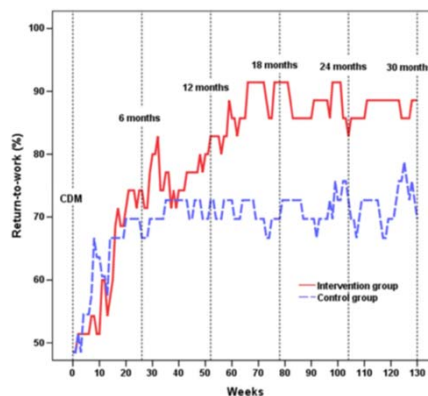
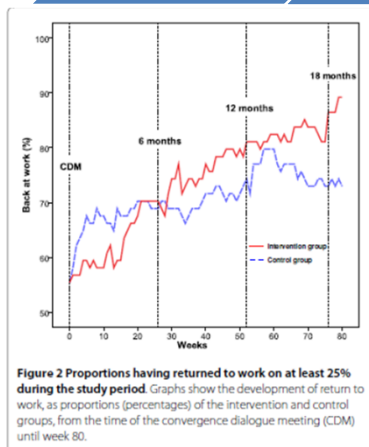
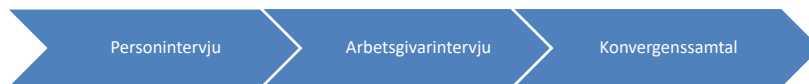


UMEÅ UNIVERSITET

ArbetsplatsDialog för Arbetsåtergång (ADA)

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

Matchad kontrollgrupp via FK (n=74)



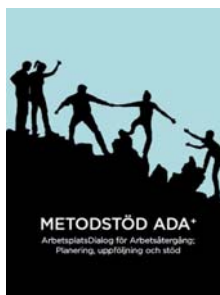
ADA+ (Planering, uppföljning, stöd)

Vad är vidareutvecklat från ADA?

- skriftlig information till person och arbetsgivare
- dialogmodellen
- frågeguide
- guide anpassning av arbete (belastnings- och kognitiv ergonomi)
- ex skriftlig plan för anpassning av arbete

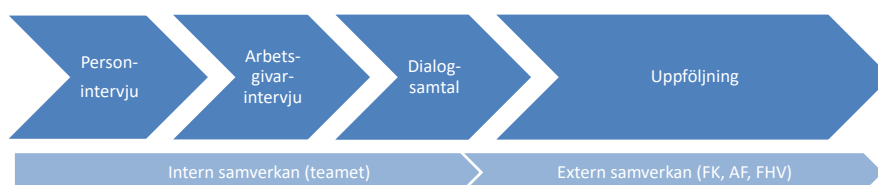
www.fhvmethodik.se

www.vardhandboken.se



PROCESS ADA+

Rehabiliteringskoordinator samordnar



51 personer med utmattningssyndrom som deltagit i multimodal rehabilitering vid Stressrehabilitering, NUS.



REHABILITERINGSKOORDINATOR

- Stödja personen och (arbetsgivaren) i sjukskrivnings- och rehabiliteringsprocessen
- Arbetsmiljöarbete
- Diagnosspecifika behov/förutsättningar
- Utgå från förutsättningar på arbetsplatsen



ENSKILD INTERVJU MED PERSON OCH ARBETSGIVARE

- Förväntningar/farhågor
- I vilken utsträckning anses sjukskrivningen orsakad av förhållanden *på arbetet?* eller *utanför arbetet?*
- Vad har arbetsgivaren gjort för att underlätta arbetssituationen *före* respektive *under* aktuell sjukskrivning?
- Har personen *före* aktuell sjukskrivning själv försökt få några förändringar till stånd?
- Motivation och tilltro
- Stöd från kollegor och arbetsgivare
- Parternas egna förslag för återgång i arbete

- SAM?
- Tillgång till företagshälsovård?



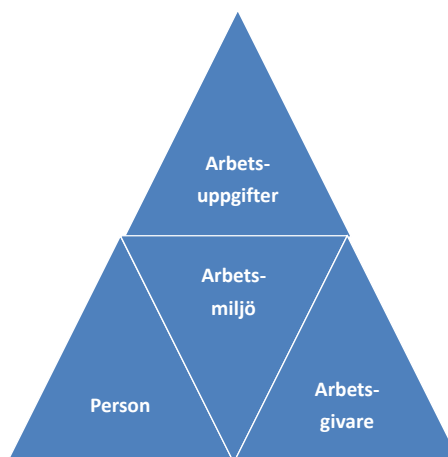
UMEÅ UNIVERSITY



DIALOGSAMTALET

Dialog med stöd av modell

- Hälsöfrämjande förhållningssätt
- Tydliggör arbetsinnehåll
- Anpassning av arbete (belastnings- och kognitiv ergonomi)
- Skriftlig plan med delat ansvar



UMEÅ UNIVERSITY

ANPASSNING AV ARBETE

Belastningsergonomi Kognitiv ergonomi



UMEÅ UNIVERSITET

BELASTNINGSERGONOMI

Anpassa arbetsstationen

undvik böjd, vriden rygg, armar ovan axelhöjd

Begränsa repetitivt arbete

pauser, variation - växla mellan uppgifter

Undvik tung manuell hantering

lyfta, bära, skjuta eller dra

Förekommer vibrationer (helkropp eller verktyg)

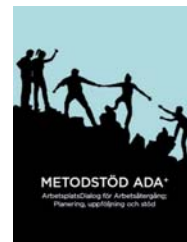
gör en riskbedömning (gränsvärden) (AFS 2005:15)

Se över organisatoriska förhållanden

Tidspress, styrt arbete, brist på återhämtning

Hög mental belastning, snabba beslut

Undersök behov av ergonomisk riskbedömning (FHV)



Skapa **VIARIATION** i
arbetsuppgifterna!

KOGNITIV ERGONOMI

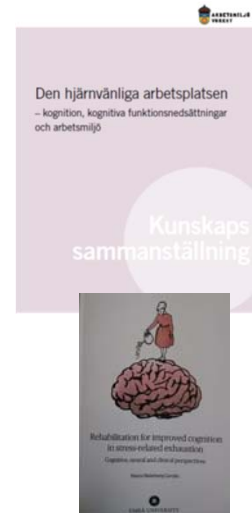
Kognitiva nedsättningar är vanliga

- Exekutiv förmåga
- Koncentration och uppmärksamhet
- Minne

Kompensation kan ge ökad trötthet

(Malmberg Gavelin H et al 2017)

Det som är nödvändigt för vissa är bra för alla!



GUIDE TILL KOGNITIV ERGONOMI

- Hitta balans mellan aktivitet och återhämtning
- Minimera kraven på delad uppmärksamhet
- Ta hjälp av yttre hjälpmedel och struktur
- Använd knep för att minnas bättre
- Skapa en god digital arbetsmiljö
- Ta hjälp av omgivningen



SKRIFTLIG PLAN



UMEÅ UNIVERSITET

DIALOGSAMTALET RESULTERAR I EN SKRIFTLIG PLAN

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



KONKRET OCH TYDLIGT!

Lagkrav 1 juli 2018

Arbetsgivaren är skyldig att genomföra en skriftlig plan för återgång i arbete för den medarbetare som bedöms ha nedsatt arbetsförmåga pga sjukdom under minst 60 dagar.



EXEMPEL PLAN



Dialogsamtal: 2018-12-18

Närvarande: Kim Bergqvist (medarbetare), Anna Svensson (arbetsgivare), Charlie Karlgren (rehabiliteringskoordinator).

Arbete och omfattning: Undersköterska 100 %. Idag sjukskriven 75 % och arbete 25 %.

Tidsperiod för planen: 2019-01-01 – 2019-02-31

Målsättning

Återgång till arbete 50 % 2018-01-01. Arbete dagligen kl. 8-12.

Arbetsinnehåll (50 %)

- Delta i morgonarbetet på sal 18-20.
- Provtagning i röda teamet, mån, ons, fre (gå parallellt under 14 dgr).
- Beställa förrådsvaror tisdag och torsdag.



EXEMPEL ÅTGÄRDER



Åtgärder medarbetare

1. Använda lyfthjälpmiddel vid tunga förflyttningar.
2. Ta fikapaus 15 min.
3. Ta paus/avbryt i aktivitet mellan omvårdnad och provtagning för varje patient samt vid förrådsbeställning.

Åtgärder arbetsgivare

1. Köpa in ståbord som kan användas vid beställning av varor.
2. Informera berörd personal om Kims plan för anpassning av arbete.
3. Uppföljning av åtgärderna med Kim, 1 gång/vecka (torsdagar).
4. Uppföljning/utvärdering av planen 2018-02-24



EXEMPEL PÅ TIDSBEGRÄNSADE ANPASSNINGAR

Skola/barnomsorg:

- Planera undervisning/aktivitet tillsammans med kollega
- Ej mentorskap eller föräldrakontakt initialt
- Stödundervisning för enskild elev

Vården:

- Arbeta utanför ordinarie schema
- Arbeta dagtid (ej skiftarbete)
- Ej handleda studenter, skola in ny personal

Övrigt:

- Behov av enskilt rum
- Andra arbetsuppgifter



RESULTAT ADA⁺



UMEÅ UNIVERSITET

SLUTRAPPORT AFA



UMEÅ UNIVERSITET

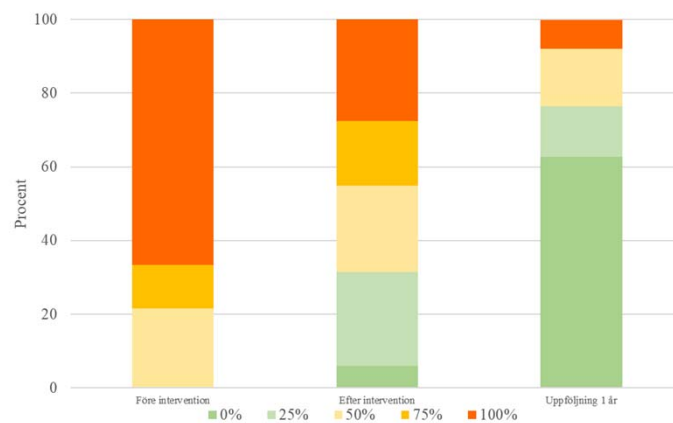
Slutrapport AFA
2018-10-31

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

Projektledare Therese Eklilsson
Institutionen för Samhällsmedicin och rehabilitering, fysioterapi,
Umeå universitet

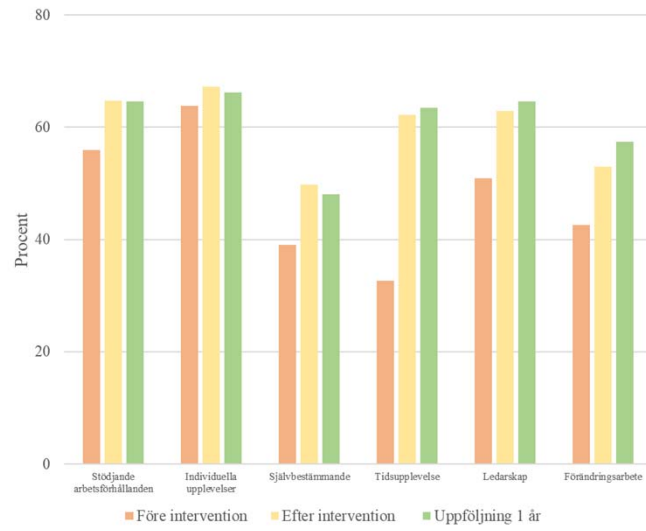
Anncristine Fjellman Wiklund, Arja Lehti, Sofia Norlund,
Klas-Göran Sahlén, Maria Strömbäck, Marine Sturesson,
Britt-Marie Ställnacke, Maria Wiklund

ÅTERGÅNG I ARBETE

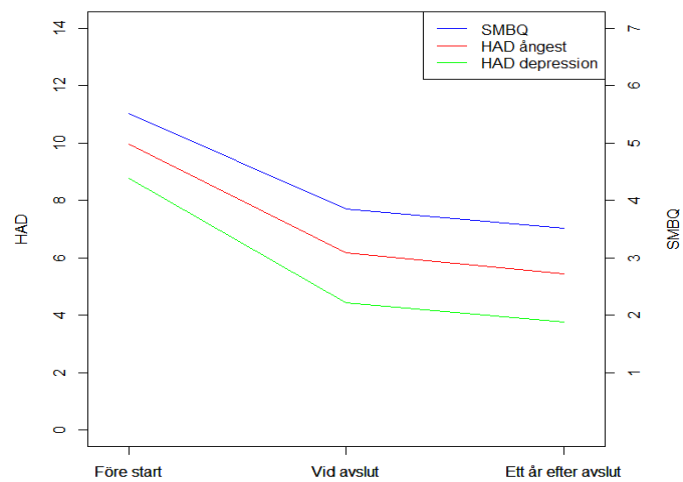


UMEÅ UNIVERSITET

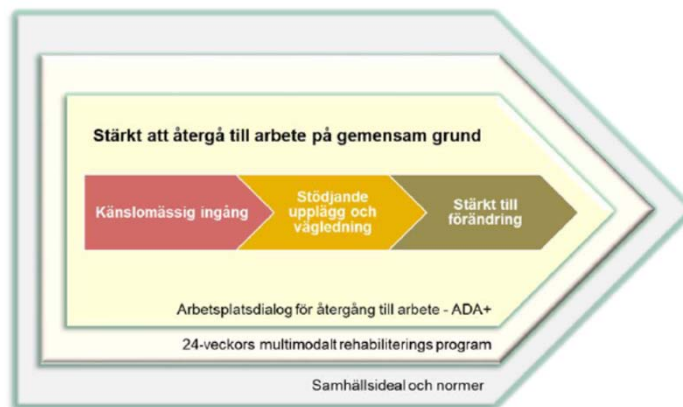
UPPLEVD ARBETSSITUATION



UPPLEVD HÄLSA



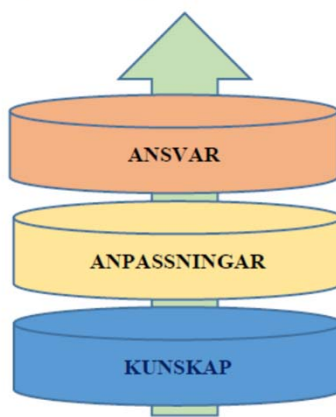
PERSONER MED UTMATTNINGSSYNDROM



UMEÅ UNIVERSITET

ARBETSGIVARE

Förstärkt kapacitet att agera för en hållbar rehabiliteringsprocess



UMEÅ UNIVERSITET

TACK!



UMEÅ UNIVERSITET