



Egenmelding 365 – en effektevaluering

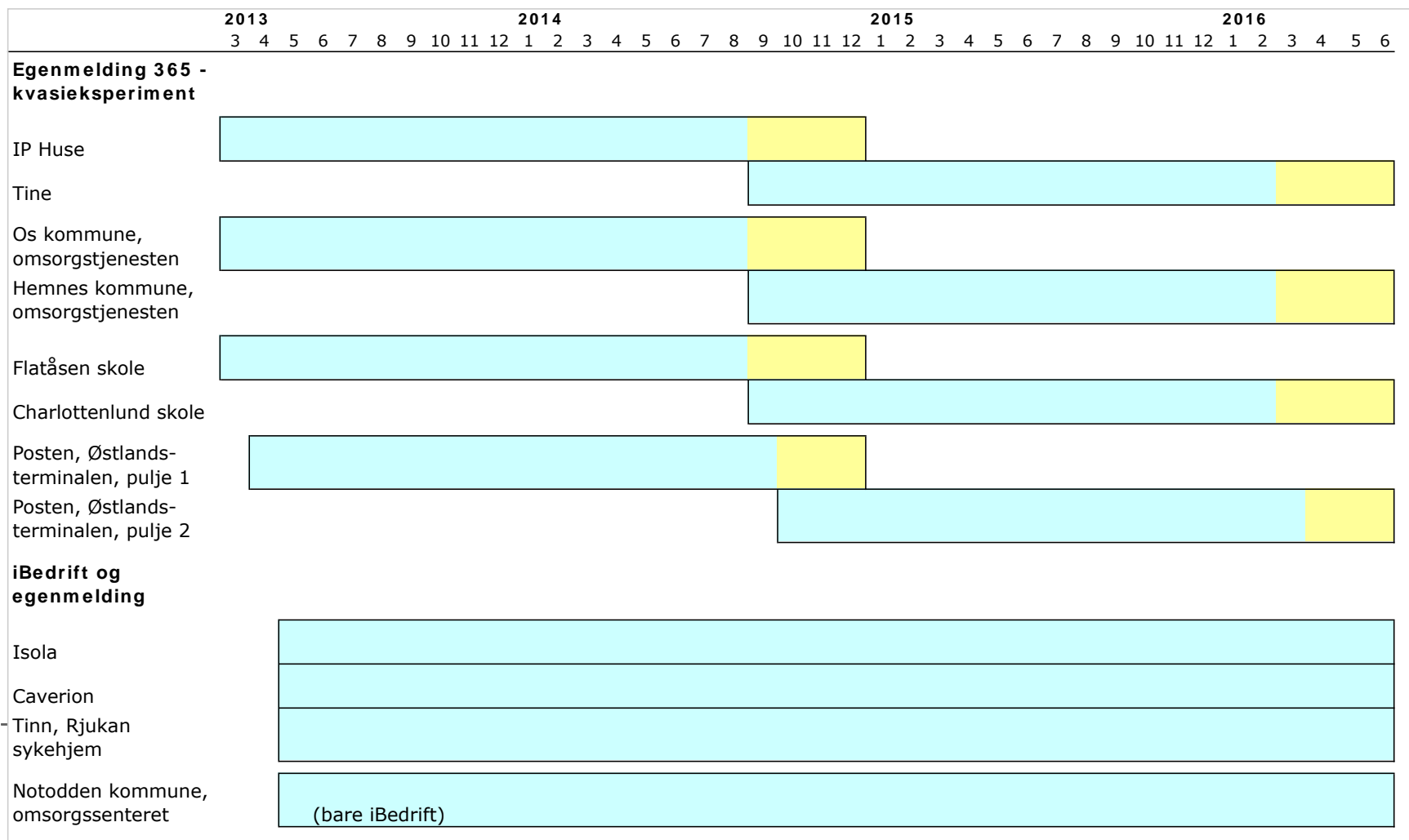
RTW-konferansen 24.11.15 Helene Berg og Knut Fossestøl

Forsøket - intervensjonene

- Egenmelding 365
 - Ansatte kan skrive egenmelding for sykefravær i inntil ett år
 - Både ansatte og nærmeste leder skal undertegne
 - NAV skal ha skjema fra dag 17, grunnlag for refusjon av sykepenger
 - Sendes etterskuddsvis på bakgrunn av hvor mye det faktisk ble jobbet
 - Ansatte oppfordres til å oppsøke lege, men trenger ikke få sykmelding
- iBedrift
 - Kurs og opplæring av de ansatte – ufarliggjøring, ikke-skade
 - Mestringskontakter
- Forsøket startet våren 2013 og pågår til sommeren 2016
- 12 virksomheter deltar
 - Åtte i et kvasi-eksperimentelt design
 - Fire med iBedrift i en casestudie

Forsøket og forskningsdesignet

- I åtte av virksomhetene ble Egenmelding 365 innført uten annen "innblanding" ("switching replication"), fire virksomheter fikk iBedrift



Problemstillinger og metode

- Vi skal evaluere effektene av (mulighet til å bruke) egenmelding, eventuelt i kombinasjon med iBedrift, på
 - Sykefraværet – hyppighet, varighet, gradering
 - Aktiviteter, roller, samhandling i virksomhetene
 - Kostnader/besparelser
 - Arbeidsmiljø, tillitsforhold mv
- Vi benytter en rekke datakilder: Sykefraværstatistikk, spørreundersøkelser, kvalitative intervjuer
- Det foreligger ingen resultater ennå, men vi kan si litt om foreløpige erfaringer/refleksjoner

Ideen bak Egenmelding 365

Sykmelding skrives i et møte mellom legen og pasienten, der:

- Legen har lite kunnskap om arbeidet/arbeidssituasjonen
- Pasienten fratras (og frasier seg) ansvar
 - Mange har dessuten lidelser de må leve med

Egenmelding 365 bygger på at:

- Ansatte kjenner sin egen arbeidsevne best
 - Ansatte og nærmeste leder kjenner tilretteleggingsmulighetene best
 - IA-tankegangen: Arbeidsplassen er den sentrale arena, og EM 365 kan styrke dialogen på arbeidsplassen og ansvarliggjør aktørene
 - Legen kan konsentrere seg om det hun er best på

 - Det ”motsatt” av et kontrollregime
 - Egenmelding er tillitsbasert
-

Erfaringer med egenmelding

- Vi ser at det tar tid å innarbeide ordningen
- Det kreves mye informasjon til ledere og ansatte for å skape bevissthet og forståelse av intensjonen med ordningen
 - En del misforståelser: ”Jeg måtte likevel til legen”
- Det krever engasjement og god forankring hos ledere og mellomledere
- Ordningen krever tillit og nær dialog mellom ansatt og nærmeste leder
 - Fungerer dårlig hvis dialog ses på som ”heft” og byråkrati
- Intervjuene tyder på at forståelse, engasjement og tillit/dialog fungerer svært forskjellig i virksomhetene, og det er store variasjoner i hvor mye EM blir brukt

Effekter av egenmelding?

- Det er utfordrende å måle effekter på sykefraværet
 - Sykefraværet påvirkes av mange faktorer
 - Flere ser egenmelding som særlig aktuelt for å ”gradere seg tilbake”
- Det er også utfordrende å måle effekter på arbeidsmiljøet
- Vi registrerer at det skjer en endring i roller og samhandling i virksomhetene der hvor egenmelding blir brukt aktivt
- De som har brukt EM365 mest aktivt, mener at mentaliteten blant ledere og ansatte har endret seg, det har blitt tettere dialog, mer og tidligere fokus på tilrettelegging og nærvær
- Sammenhengen mellom dialogen og sykefraværet er imidlertid et empirisk spørsmål
 - Det er interessant at i en av virksomhetene gikk sykefraværet dramatisk ned den siste tiden før de skulle starte opp med EM365

Ideen bak iBedrift

- I fire bedrifter – to helse- og omsorgsbedrifter, og to industribedrifter – ble EM 365 kombinert med intervensjonen iBedrift
- Begrunnelse: iBedrift syntes å kunne tilby en oppfølgingsmetodikk som EM 365 forutsatte.
- Hva er iBedrift?
 - Har sin opprinnelse i det såkalte Aktiv Rygg prosjektet
 - Bygger på «korte intervensjoner basert på en ikke-skademodell»
 - Metodikken er kunnskapsbasert
 - Er nå utvidet ved at den også omfatter psykiske lidelser, og at intervensjonen er mye tettere knyttet til arbeidet som skjer via NAV

Erfaringer med iBedrift I

- Samarbeidet mellom helseaktører og NAV-aktører om prosjektet oppleves som svært fruktbart:
 - NAV ser det som positivt at de får en kunnskapsmessig forankring for det som skjer
 - Helsesiden ser det som positivt at de knyttes tettere til NAV
- Kulturforskjellene mellom NAV og helsesiden er en forutsetning for fruktbart samarbeid, ikke bare et problem

Erfaringer med iBedrift II

- Erfaringene fra virksomhetene er blandet
 - Det faglige innholdet i bedriftene har vært relevant og godt, men
 - Muskel- og skjellettmodulen bedre mottatt enn modulen som omhandler psykiske lidelser
 - Mestringskontaktene opplever at de har fått relevant kunnskap, men at de er lite brukt
 - Arbeidsmiljøet ser ut til å ha blitt dårligere, og sykefraværet har økt
- Hvordan kan de blandede resultatene forklares?

Tre lærdommer

- EM365
 - Sykefraværet har ikke økt i EM-virksomhetene
 - Ansatte som bruker EM er fornøyde
 - Erfaringene med EM 365 utfordrer antakelsen om at manglende legekontroll med sykefravær vil føre til økt sykefravær.
- iBedrift
 - Erfaringene med iBedrift viser gjensidig nytte av et nærmere samarbeid mellom helse- og arbeidssiden.
 - I våre case har imidlertid ikke intervensjonen vært forbundet med redusert sykefravær (eller bedret arbeidsmiljø)
- Viktig å kombinere casemetodikk med (kvasi-)eksperimentelle design
 - Designet gir et grunnlag for å tenke rundt kausalitet og virkningsmekanismer