

# Verktøy

## Arbeidsevne og forventninger

*Chris Jensen*

**arbeid** **og helse.no**

Nasjonal kompetansetjeneste for  
arbeidsrettet rehabilitering

# Arbeidsevne (work ability)

Bygger på ICF:

aktivitet og deltakelse

Begrenset: Arbeidsdeltakelse

Utvidet: Ikke bare helse, også kompetanse og ferdigheter

# Generell arbeidsevne

A person has general work ability if (and only if) the person has the physical, mental and social health, standard basic competence (including basic generic competence), and (some set of) basic occupational virtues that are required in order to perform some kind of work – work that most people (in the same age group and of the same sex) typically would be able to perform after a short period of training.....

*Tengland 2011*

# Specifikk arbeidsevne

A person has specific work ability if (and only if) the person has (at least one relevant subset of) the manual, intellectual and social competence, together with the physical, mental and social health (executive capacity) that is required for the competence, and has (some set of) basic occupational virtues and the relevant job-specific virtues (if there are any) that are necessary in order to reach the work-related goals.....

*Tengland 2011*

**13. Den nåværende arbeidsevnen sammenlignet med når den var på sitt beste. Vi går ut ifra at din arbeidsevne på sitt beste verdsettes med 10 poeng. Hvor mange poeng vil du gi din nåværende arbeidsevne? 0 betyr at du ikke er i stand til å arbeide for øyeblikket.**

*(Kryss av for ett av alternativene)*

- 0 - helt uten evne til å arbeide
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10 - arbeidsevne på sitt beste

**14. Hvordan vurderer du din egen arbeidsevne i forhold til fysiske krav ved jobben?** Hvis du ikke er i jobb nå, svarer du ut fra den jobben du hadde sist. Hvis du har flere jobber velger du den jobben hvor hoveddelen av arbeidstiden foregår.

(Kryss av for **ett** av alternativene)

- 5 - meget god
- 4 - ganske god
- 3 - moderat
- 2 - ganske dårlig
- 1 - meget dårlig

**15. Hvordan vurderer du din egen arbeidsevne i forhold til psykiske krav ved jobben?** Hvis du ikke er i jobb nå, svarer du ut fra den jobben du hadde sist. Hvis du har flere jobber velger du den jobben hvor hoveddelen av arbeidstiden foregår.

(Kryss av for **ett** av alternativene)

- 5 - meget god
- 4 - ganske god
- 3 - moderat
- 2 - ganske dårlig
- 1 - meget dårlig

# Validert ?

## *Gyldig*

- Målingsvaliditet
- Intern Validitet
- Ekstern validitet
- Stikprøve validitet
- Økologisk validitet
- **Prediktiv validitet**

## *Pålitelig*

- Stabilitet
- Ekstern reliabilitet
- Intern reliabilitet



# Validert ?

- Ahlstrom, L, Grimby-Ekman, A, Hagberg, M, Dellve, L. The work ability index and single-item question: associations with sick leave, symptoms, and health – a prospective study of women on long-term sick leave. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 2010;36(5): 404-412
- Schouten, L. S., Bultmann, U, Heymans, M. W, Joling, C. , Twisk, J. W., Roelen, C. A. Shortened version of the work ability index to identify workers at risk of long-term sickness absence. *Eur J Public Health* 2015: 26(2): 301-5.
- LUNDIN A, LEIJON O, VAEZ M, HALLGREN M, TORGEN M. Predictive validity of the Work Ability Index and its individual items in the general population. *Scandinavian Journal of Public Health*, 2017; 45: 350–356.



# Arbeidsevne

Svensk befolkningsundersøkelse

1786 employed individuals  
181 incident cases first year  
>90 days sickness absences

Predikerer sykefravær?

Arbeidsevneindeks, Syv spørsmål

- Area under the curve (AUC)

**0,87-Excellent discrimination**

Et spørsmål om arbeidsevne, skala 0-10

- Area under the curve (AUC)

**0,78-Acceptable discrimination**

*Lundin et al. 2017*

Lundin et al. 2017

Characteristics	Sample ( $N = 1786$ )		Long-term sickness absence (LTSA, $n = 313$ )		
	Mean	95% CI	Mean	95% CI	Difference in 1 to no LTSA
Full WAI	41.53	41.19 to 41.87	34.95	33.82 to 36.08	7.81
Item I	8.25	8.15 to 8.35	6.67	6.32 to 7.02	1.88
Item II	8.52	8.44 to 8.61	7.45	7.19 to 7.71	1.27
...physical job demands	4.29	4.25 to 4.34	3.67	3.53 to 3.81	0.73
...mental job demands	4.23	4.19 to 4.28	3.78	3.62 to 3.94	0.54

# Arbeidsevne

Ikke-sykmeldte

## Arbeidsevneindeks (WAI):

- 82% (manual) og 79% (non-manual) korrekt klassifisert i høy-risiko for sykefravær > 6 uker

## Et spørsmål om arbeidsevne:

- 72% (manual) og 74% (non-manual) korrekt klassifisert i høy-risiko for sykefravær > 6 uker

*Schouten 2015*

**16. Dersom du er sykemeldt nå (helt eller delvis), hvor lang tid tror du det tar før du er tilbake i arbeid?**

*(Kryss av for ett av alternativene)*

- Jeg er ikke sykemeldt
- Umiddelbart eller i løpet av de første 2 ukene
- Innen 1 måned
- Innen 2 måneder
- Innen 3 måneder
- Innen 6 måneder
- Innen 1 år
- Mer enn 1 år
- Aldri
- Vet ikke/usikker

# Validert ?

- Aasdahl L, Pape K, Vasseljen O, Johnsen R, Fimland MS. Improved Expectations About Length of Sick Leave During Occupational Rehabilitation Is Associated with Increased Work Participation. *Journal of occupational rehabilitation*. 2018.
- Huijs JJ, Koppes LL, Taris TW, Blonk RW. Differences in predictors of return to work among long-term sick-listed employees with different self-reported reasons for sick leave. *J Occup Rehabil*. 2012;22(3):301–11.
- Sampere M, Gimeno D, Serra C, Plana M, Lopez JC, Martinez JM, et al. Return to work expectations of workers on long-term non-work-related sick leave. *J Occup Rehabil*. 2012;22(1):15–26.
- Carriere JS, Thibault P, Sullivan MJL. The mediating role of recovery expectancies on the relation between depression and return-to-work. *J Occup Rehabil*. 2015;25:348–56.

# Forventninger

Aasdahl 2018

Deltakere i arbeidsrettet rehabilitering

## Forventninger til sykefravær:

- “not at all”, “less than 1 month”, “1–2 months”, “2–4 months”, “4–10 months” and “more than 10 months”

## During occupational rehabilitation:

- 33% improved
- 48% remained unaltered
- 19% of the participants reduced their expectations about RTW



# Forventninger

Aasdahl 2018

Deltakere i arbeidsrettet rehabilitering

- Participants with positive expectations (< 2 months) both at the start and end of the programs had most work participation days (**159**, 95% CI 139–180).
- Participants with negative expectations about length of sick leave ( $\geq 2$  months) at the start of the program who improved their expectations during the program had more work participation days (**133**, 95% CI 110–156) than those who did not improve (**93**, 95% CI 82–103)



Arbeidoghelse.no:

– pasientens forventninger har betydning for tilbakeføringen til arbeidslivet

«Våre resultater og tidligere forskning antyder at forventninger bør kartlegges og benyttes i sykefraværsoppfølgingen. Klinikere og NAV-ansatte bør spørre om de sykmeldtes tanker om lengde på sykefraværet. »

Av Lene Aasdahl, postdoktor/spesialist fysikalsk medisin og rehabilitering & Marius S. Fimland, professor/forskningsleder. Begge ved [NTNU- Fakultet for medisin og helsevitenskap](#) og [Unicare Helsefort](#).

# Klar for arbeid skjema

- Føroverveielse
- Overveielse
- Klar til handling – egenvurdert
- Klar til handling – atferdsmessig
- Usikker opprettholdelse
- Proaktiv opprettholdelse

*Braathen T 2013, Ofte H 2014*

		Helt uenig	Delvis uenig	Verken enig eller uenig	Delvis enig	Helt enig
A1	Jeg tror ikke at jeg noensinne vil bli i stand til å komme tilbake til arbeid	1	2	3	4	5
A2	Slik jeg ser det er det ikke noe poeng i å tenke på å komme tilbake til arbeid	1	2	3	4	5
A3	Jeg gjør noe aktivt for å komme tilbake til arbeid	1	2	3	4	5
A4	Fysisk begynner jeg å føle meg klar for å komme tilbake til arbeid	1	2	3	4	5
A5	Jeg har økt mine aktiviteter hjemme for å bli sterk nok til å komme tilbake til arbeid	1	2	3	4	5
A6	Jeg får hjelp fra andre til å komme tilbake til arbeid	1	2	3	4	5

# Return to work self-efficacy-19 skjema

## Hvor sikker er du på at du kunne....

1. Foreslå for din overordnede hvordan arbeidet ditt kan endres for å minske plager og ubehag?
2. Oppfylle alle dine plikter og ansvar?
3. Endre type oppgaver du gjør for å redusere plager og ubehag?
4. Forklare for dine kolleger hvilke fysiske begrensninger du måtte ha?
5. Møte forventningene til jobbutførelse?
6. Utføre de fleste av dine daglige oppgaver på jobb?
7. Unngå ny skade/forverring?
8. Få kolleger til å hjelpe deg med aktiviteter som kan gi deg plager og ubehag?

Oversatt til norsk av Tone Morken og Silje Endresen Reme, 2011

# Work role functioning skjema

Måler i hvilken grad personer fungerer i arbeid, gitt fysisk helse og emosjonell tilstand

- Evaluering av arbeidsrettede intervensjoner, som har som mål å bedre personers fungering i arbeid og produktivitet på arbeidsplassen
- Følge over tid hvordan personer fungerer i arbeid etter å ha gjennomført arbeidsrettede tiltak, på arbeidsplassen eller i spesialisthelsetjenesten

# Work role functioning 27 spørsmål

Dato for utfylling:	Sett kryss under det alternativet som beskriver din situasjon best.					
I arbeidstiden har jeg ↓	Hele tiden (100%)	Meste av tiden	Halvparten av tiden (50%)	Noe av tiden	Aldri (0%)	Ikke relevant i min jobb
vansker med å komme i gang på starten av arbeidsdagen						
vansker med å begynne på oppgavene med en gang jeg kommer på arbeid						
vansker med å gjøre arbeidet mitt uten å ta ekstra pauser eller hvile						
vansker med å holde meg til rutiner eller tidsplaner						
vansker med å arbeide raskt nok						
vansker med å utføre arbeidet i tide						

Johansen T. 2018