



## Arbetslivsinriktad rehabilitering - betydelsen av arbete

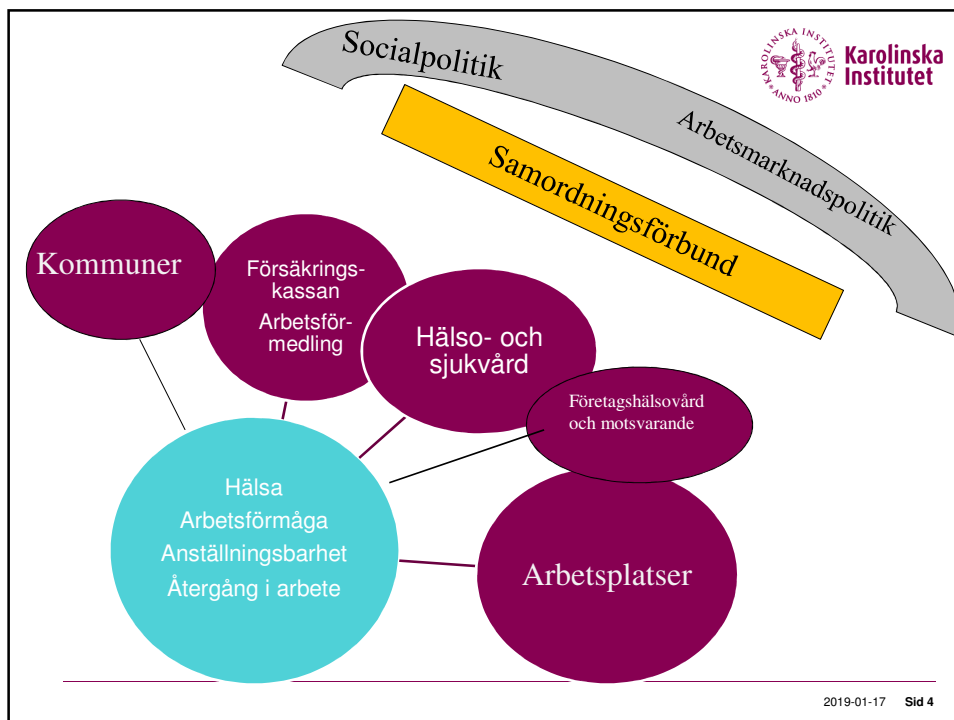
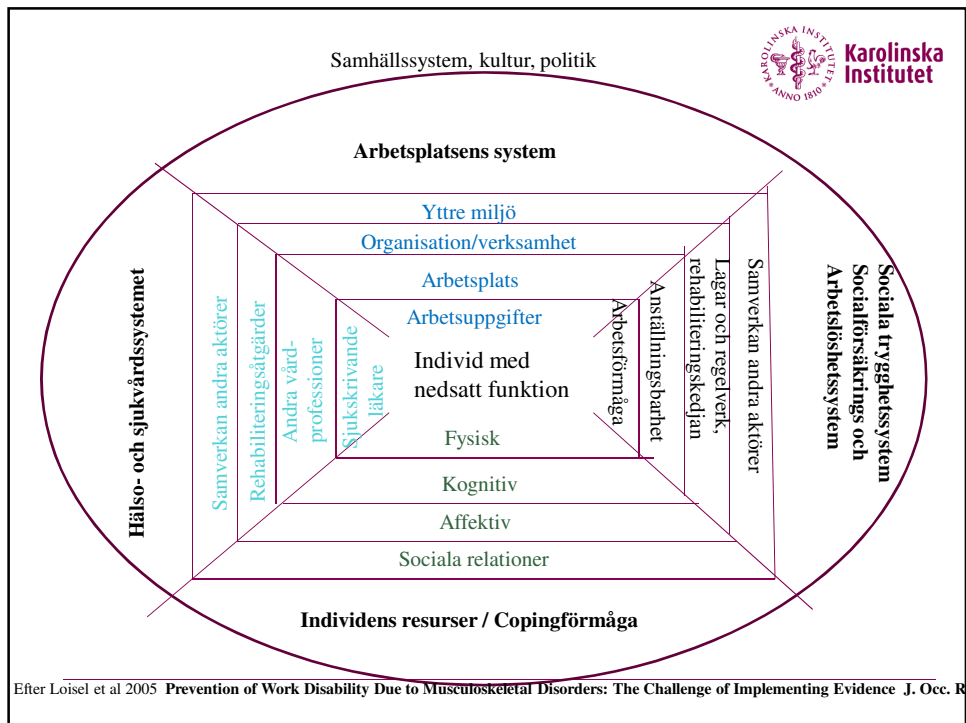
Gun Johansson Epidemiolog, Med Dr

Institutet för Miljömedicin, Karolinska institutet  
Centrum för Arbets- och Miljömedicin, Stockholms  
läns landsting



### Betydelsen av arbetet för återgång i arbetet

- Återgång i arbetet-för vilka?
- Återgång i arbetet –varför?
- Relationen arbete-hälsa/ohälsa
- Arbetslivsinriktad rehabilitering/  
Komponenter i arbetet att beakta



## Enligt Arbetsmiljölagen är arbetsgivaren ansvarig för arbetsmiljön och ska



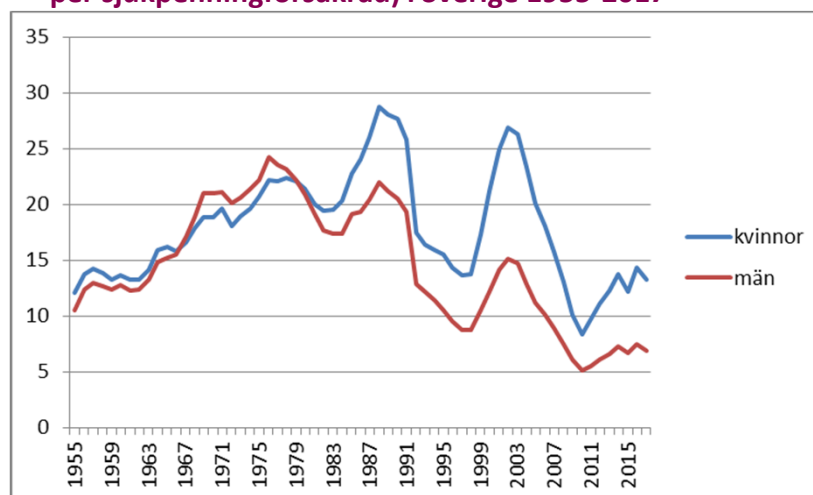
- vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga ohälsa och olycksfall
- instruera och informera de anställda för att undvika risker
- ha en organisation för rehabiliterings- och anpassningsverksamhet
- anlita den företagshälsovård som behövs

## Hur mår befolkningen?



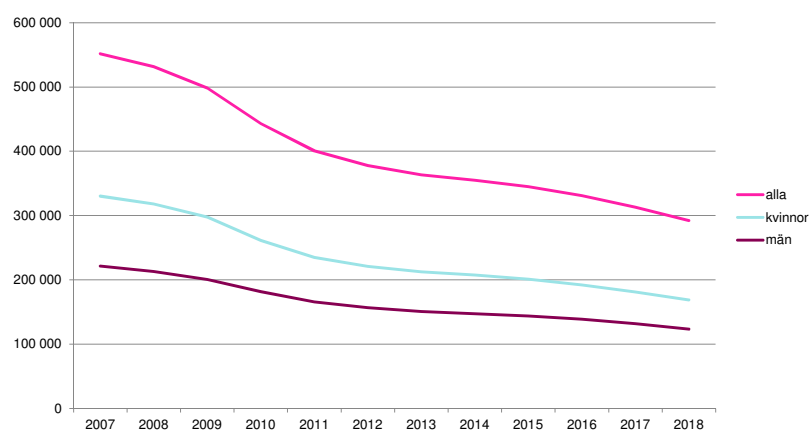
- Data av slumpmässiga urval av svenska befolkningen mellan 1998-2001 visade att:
- Ca 70 procent rapporterade ohälsa som kroppslig smärta, sömnproblem, ängslan och trötthet, och astma och allergi
- Wikman m.fl. J Epidemiol. Community Health 2005;59:450-451

### Mäns och kvinnors sjuktal (antal ersatta sjukpenningdagar per sjukpenningförsäkrad) i Sverige 1955-2017



Källa: Försäkringskassan

### antall med sjuk- och aktivitetsersättning 2007-2017



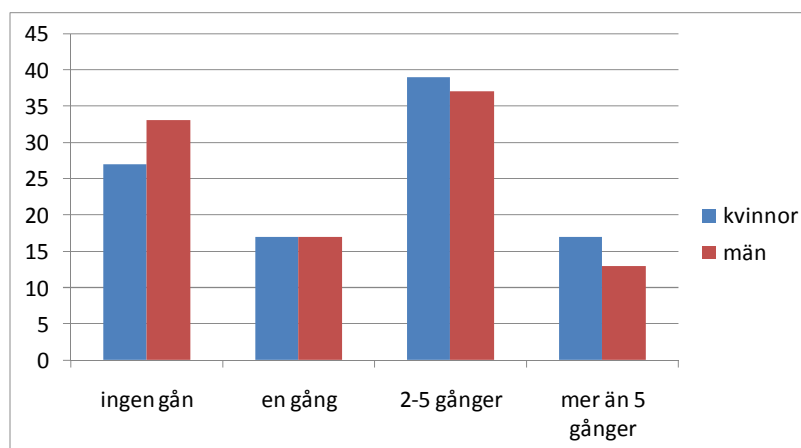
Namn Efternamn

17 januari 2019

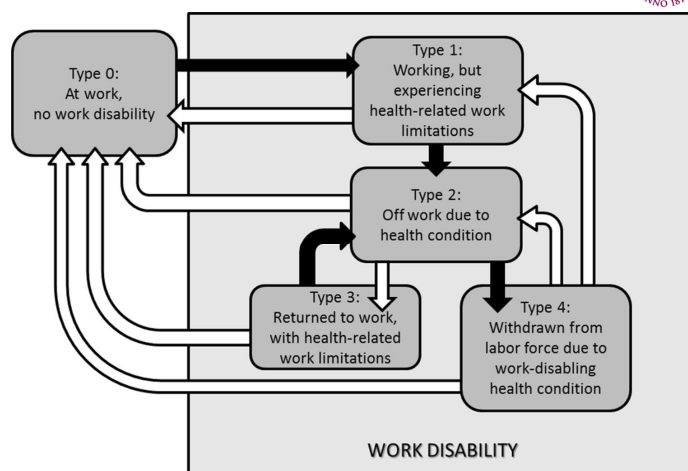
8

## Andelar som gått till arbetet trots att de av hälsoskäl borde ha stannat hemma

Aronsson & Gustafsson JOEM, 2005;47:958-966



## Olika typer av "work disability"



The black arrows indicate negative change, and the white arrows indicate positive change

Young et.al. J Occup Rehabil (2016) 26:434–447

## Arbetslinjen

Aktiva åtgärder är att föredra  
framför passivt utbetalande av  
stöd

11

## För vem är arbetslinjen bra?

- Individen?
  - Arbetsgivaren?
  - Samhället?
-

## Varför är det bra för individer att arbeta?



1. En *tidsstruktur* i individens liv
2. Att de *sociala relationerna* utvidgas utöver familjerelationer och anhöriga
3. Att vara en del av en *kollektiv strävan* efter ett gemensamt mål
4. En *social status* och en *personlig identitet*
5. Att individen blir *regelbundet aktiverad*

Marie Jahoda "De arbetslösa i Marienthal"  
1932



## Är sjukskrivning bra eller dåligt för individerna....

---

## Sjukfrånvaro negativt för t.ex

Hälsa

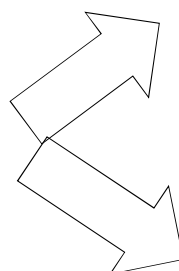
Ekonomi

Karriärmöjligheter

Floderus et.al. J Rehabil Med 2005;37(5):291-Bryngelson A. Scand J Pub Health 2009 ;37(8):839-Sieurin et al. Scand J of Pub Health 2009;37:50-6: Hultin et al. Plos One 2012; 7 (4), Hultin et al. BMC Public Health;12

## Forskning indikerar.....

- Sjuknärvaro



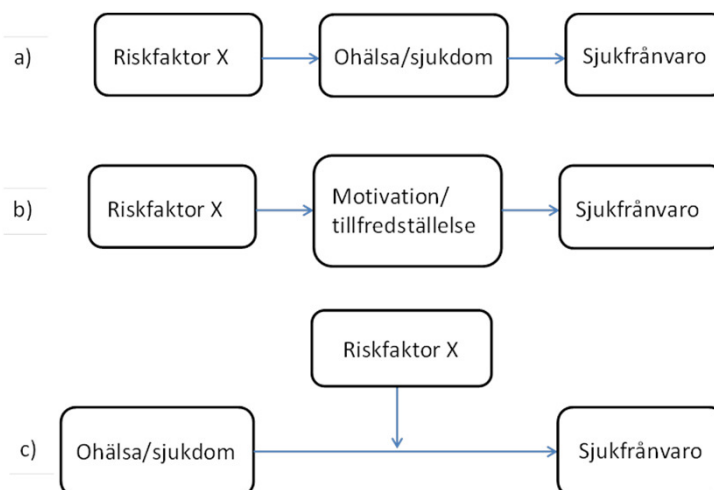
Minskad  
produktivitet

Ökad ohälsa

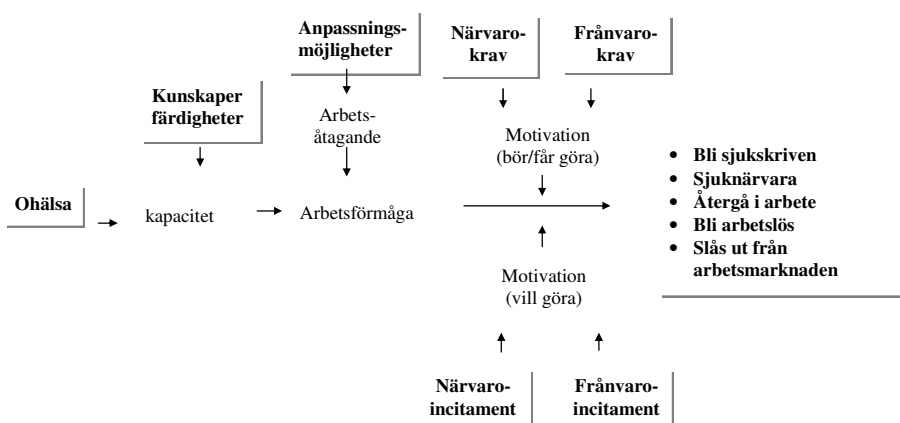
Se t.ex Johns G. J Organiz.behav 31;2010 för översikt



### 3 perspektiv på orsaker till sjukfrånvaro



### Sjukflexibilitetsmodellen



## Att förändra arbetet – några utgångspunkter

Kan man arbeta	anpassningar av arbetet
Bör eller får man arbeta	krav på att vara frånvarande eller närvarande
Vill man arbeta	incitament på att vara frånvarande eller närvarande

Namn Efternamn

17 januari 2019 19

## Modell av vad som kan bestämma om man arbetar eller inte vid ohälsa



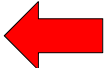
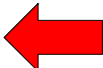
Namn Efternamn

17 januari 2019 20

## Arbetslivsinriktad rehabilitering

Åtgärder som bidrar till att människor återfår  
arbetsförmåga för att kunna försörja sig genom  
förvärvsarbete

## Tre typer av arbetslivsinriktade åtgärder

- Åtgärder riktade mot att förändra individen
- Åtgärder riktade mot att förändra i arbetet 
- Jobbyte 

## Två olika situationer vid anpassning av arbetet



*"Naturliga" möjligheter att anpassa arbetet till sitt hälsotillstånd finns*

Uppgiften kan då vara att synliggöra dessa för individ och arbetsgivare

*Få eller inga "naturliga" möjligheter att anpassa arbetet finns*

Uppgiften i dessa fall är att hitta framgångsrika interventioner som fungerar för samtliga parter

Namn Efternamn

17 januari 2019 23

## Anpassningar av arbetet



Kan t.ex. innebära att:

- ☐ Skjuta upp arbetsuppgifter
- ☐ Välja bland uppgifter
- ☐ Få hjälp av kollegor
- ☐ Arbeta långsammare
- ☐ Ta längre raster
- ☐ Arbeta kortare arbetsdag
- ☐ Gå hem och göra uppgifter vid annat tillfälle
- ☐ Arbeta ostört
- ☐ Arbeta hemifrån

Namn Efternamn

17 januari 2019 24

## Krav på att vara närvarande eller frånvarande

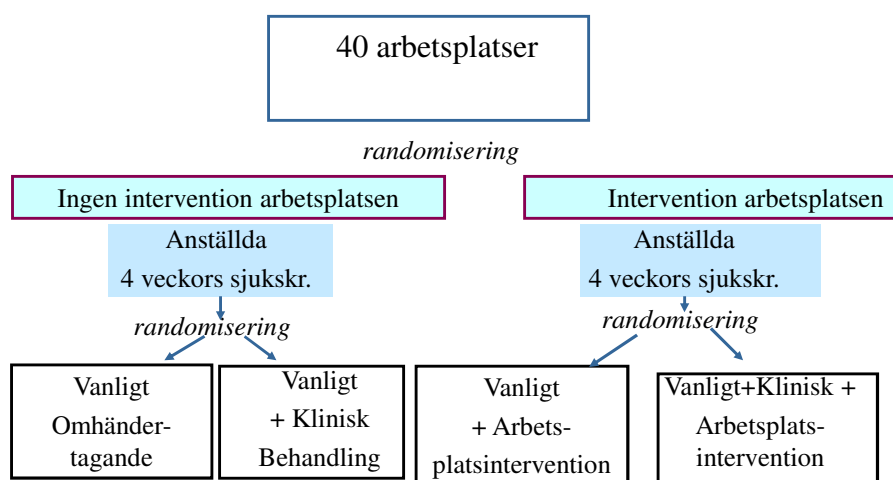
- Närvarokrav= negativa konsekvenser av att utebli från jobbet t.ex.
  - ✓ Arbetsuppgifter läggs på hög
  - ✓ Arbetskamrater får mer att göra
  - ✓ Verksamheter måste ställas in
- Frånvarokrav =negativa konsekvenser av att närvara på jobbet
  - ✓ Man sprider smitta
  - ✓ Man är inte välkommen


## Incitament att vara närvarande eller frånvarande

- Närvaroincitament = förhållanden som gör att jag vid nedsatt förmåga vill arbeta tex:
  - ✓ Stödjande arbetskamrater
  - ✓ Roliga arbetsuppgifter
  - ✓ Har tråkigt hemma
- Frånvaroincitament = förhållanden som gör att jag vid nedsatt förmåga inte vill arbeta tex:
  - ✓ Arbetet är tråkigt
  - ✓ Man har alternativa verksamheter utanför jobbet som ger mening och struktur


Är arbetsplatsinterventioner effektiva för att få människor med funktionsbegränsningar tillbaka till arbete?

### Sherbrooke-modellen (Loisel et al 1997 , ländryggsbesvär)





Grupp	Intervention	"off work" period
Vanligt omhändertagande	Läkarbesök Instruktionsvideo om ländryggsbesvär	Fortlöpande Vid studiens början
Klinisk behandling	Ryggspecialist	8 veckor
	Ryggskola	9 veckor
	Funktionell rehabilitering	13 veckor
	Terapeutisk återgång i arbete	17 veckor
Arbetsplatsintervention	Företagsläkare och ergonom Besök på arbetsplats Representanter för arbetsgivare och fack involveras Modifieringar av arbetet	6 veckor
<u>Kliniskt + Arbetsplats</u>	<u>Alla interventioner</u>	<u>Som ovan</u>



Sherbrooke-modellen		
Sannolikhet att återgå i arbete bland sjuskrivna med ländryggsbesvär (Loisel et al 1997)		
	med dagar	
1. Vanlig behandling	120,5	
	HR = 1.0	
2. Klinisk behandling (ryggskola, träning)	131	HR = 1.1
3. Arbetsplatsintervention med arbetsplatsförändring	67	HR = 1.6
4. 2 + 3	60	HR = 2.4

Referens	Kriterier för urval	Slutsatser
<b>Krause, Dasinger, Neuhaser. JoR, 1998,</b>	Empiriska studier och reviews 1975-1997 som studerat effekter på RTW av modifieringar i arbetet och som hade tillräckligt hög vetenskaplig kvalitet 13 studier	Anställda som får modifierat arbete återgår dubbelt så ofta som de som inte får det. Förefaller även kostnadseffektivt (få studier)
<b>Franché et.al. JoR, 2005,</b>	Internationella kvantitativa studier av "work-place based RTW-interventions mellan 1990 -2003, patienter med muskuloskeletala besvär, smärtrelaterade besvär och kronisk smärta; Effektmått: duration och livskvalitet 10 studier	Starkt stöd för att anpassningar av arbetsplatsen och kontakter mellan vårdgivare och arbetsplats minskar antal sjukskrivningsdagar  Moderate stöd för att tidiga kontakter, ergonomiska arbetsplatsbesök, närvaro av rehabiliteringskoordinator minskar antal sjukskrivningsdagar.  Moderat stöd för att insatserna ovan är kostnadseffektiva
<b>Van Oostrom et al. 2009 The Cochrane Library</b>	RCT av arbetsplatsinterventioner som syftar till att förebygga "work disability" genom att antingen anpassa arbetet eller involvera den anställda och arbetsgivare som primära aktörer i RTW-processen 6 studier (presenterat i 10 artiklar)	Moderat stöd för att arbetsplatsinterventioner minskar sjukfrånvaro jämfört med "vanlig" vård. Inget stöd för att hälsan förbättras.

Namn Efternamn 17 januari 2019 31

referens	Kriterier för urval	Slutsatser
<b>Carroll et al. 2010 Disability and Rehabilitation</b>	Longitudinella, kontrollerade studier där en intervention med en arbetslivskomponent jämförs med en utan. Enbart utfallet RTW studeras utifrån effektivitet och ekonomi.  Publicerade på engelska från 1990 och framåt.	Interventioner där inblandade aktörer konsulterar varandra och är överens om de arbetsplatsinterventioner som ges förefaller vara mer effektiva för återgång i arbete än interventioner som saknar detta
<b>Holm et.al. Arbete och Hälsa, 2010;44</b>	Interventionsstudier som (bla) studerade arbetsplatsinterventioners effekt på återgång i arbete. Publicerade i vetenskapliga tidskrifter mellan 1990 och 2008	"Det finns viss evidens för att interventioner där man aktiverar den sjukskrivne och andra personer på arbetsplatsen medför att den sjukskrivne återgår snabbare i arbete men resultaten är inte entydiga".
<b>Odeen m.fl. Occ.Med. 2013</b>	RCT studier av aktiva interventioner på arbetsplatsen som arbetsgivaren initierat för att förebygga och reducera sjukfrånvaro 17 studier	Moderat evidens att gradvis återgång och liten evidens för Sheerbrooke modellen och kognitiv beteende terapi är framgångsrika

Namn Efternamn 17 januari 2019 32



## It pays to be nice...

(Butler et.al J Occup Environ med 2007)



Studerade om anställdas tillfredsställelse med bemötande från arbetsgivare och hälso- och sjukvård påverkade återgång i arbete

Resultat:

- a) Sannolikheten att inte ha återgått eller att ha återgått med upprepad frånvaro var mycket högre bland dem som var missnöjda med arbetsgivares bemötande än bland dem som var nöjda med detta bemötande.
  - b) Mönstret fanns även bland dem som var missnöjda med bemötande från hälso- och sjukvården men inte lika starkt.
- 

## Bemötande från arbetsgivare

Strunin & Boden AMERICAN JOURNAL OF INDUSTRIAL MEDICINE 38:373-384 (2000)



Tre typer av bemötande av sjukskrivna:

- Welcome back- uppmuntran och erbjudande om lämpliga modifieringar från arbetsgivare
  - Business as usual – arbetsgivare är likgiltig för om arbetstagare återgår eller ej
  - You're out – individen avskedas eller möts av ovilja inför återgång
-

## Reaktioner från arbetsledare

Baril m.fl. SocSciMed 2003




- Rollkonflikt mellan ansvar för produktion och att anpassa arbetet
  - Dålig kunskap om t.ex. ergonomiska principer som låg till grund för valet hur arbete skulle anpassas
- 

## Reaktioner på arbetsplatser- kan påverka återgång i arbete negativt

MacEachen m.fl. ScandJWork Environ Health 2006



- Misstankar om att någon vill uppnå sjukdomsvinst
  - Negativa reaktioner på att överta uppgifter
  - "Sjuka" i arbetsgruppen påverkar produktionsrelaterade bonusar negativt
-


**Karolinska  
Institutet**

	<b>Sjukskriven</b>	<b>Återgång</b>	<b>Hållbarhet</b>
<b>Policy</b>	Finns	Finns	Finns inte

**Sociala relationer**

<b>Arbetsledning</b>	Ansvar	Ansvar	Tar ej ansvar
<b>Medarbetare</b>	Kamratliga känslor	Hjälper till	"Goodwill"

---

Tjulin et.al. J Occup.rehab. 2010; 20:311-321

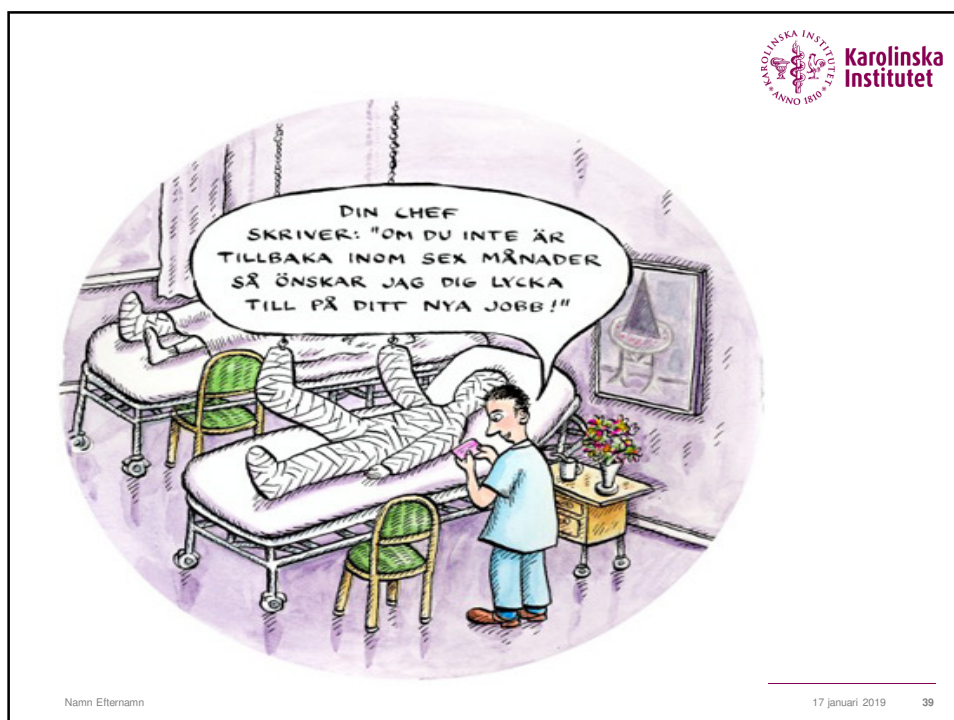

**Karolinska  
Institutet**

## Om man inte kan förändra befintligt arbete



---

Namn Efternamn
17 januari 2019 38



## Sjukförsäkringen i Sverige

**Rehabiliteringskedjan** som infördes 2008 har en stark drivkraft för att sjukskrivna ska byta arbete då de ska bedömmas mot hela arbetsmarknaden redan efter 180 dagars sjukskrivning.

### Arbetsbyten kan vara positivt för att det:

- kan motverka “inlåsning”, dvs att befinna sig i fel yrke och på fel arbetsplats vilket i sin tur utgör en hälsorisk
- kan rätta till en bristande balans mellan individers kapacitet och arbetets krav och möjliggöra att människor kan behålla sin arbetsförmåga

### Potentiellt negativt med arbetsbyte:

- Nya arbetsuppgifter och rutiner
- Ny arbetskultur
- Nya arbetsgrupper och arbetskamrater

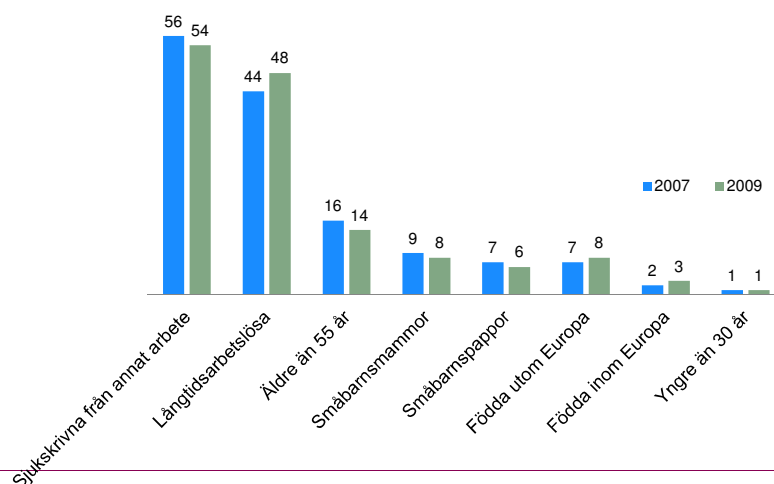
som kan motverka att arbetsbytet blir effektivt

---

## Möjliga hinder för att sjukskrivna ska byta arbete:

- Individens vilja att starta nytt och t.ex. byta bostadsort kan vara låg
- Sjukskrivna kan vara ovilliga att byta arbete pga. Lagen om anställningsskydd (LAS) som kan ge ett skydd mot uppsägningar vid arbetsbrist genom en lång anställning
- Sjukskrivna är oattraktiva på arbetsmarknaden

## Chefer som är ganska eller mycket negativa till att nyanställa (TCO Jakten på Superarbetskraften III 8/09)



## Svensk studie visar att:

ställda inför en hypotetisk valsituation mellan arbetssökande valde arbetsgivare bort människor utifrån hög ålder, religiös tillhörighet, etniskt ursprung, fetma och **historik av** frånvaro

Eriksson m.fl. Vad är rätt profil för att få jobb? En experimentell studie av rekryteringsprocessen 2012. Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering

45

## Varför tvekar arbetsgivare att anställa människor med nedsatt hälsa

- brist på kunskap om hur man hanterar och anpassar arbete till ohälsan,
- oro för kostnader som kan uppstå i samband med anpassning av arbetet
- Oro för ett juridiskt ansvar

Kaye, H S, L H Jans och E C Jones (2011), "Why Don't Employers Hire and Retain Workers with Disabilities?", Journal of Occupational Rehabilitation 21(4): 526-536

## Sträva mot att utveckla arbetsgivare som är ”Disability confident”

Som utmärks av att de har:

- kunskap kring hur arbetsplatser kan anpassas för att kunna behålla anställda med nedsatt arbetsförmåga
  - förändrat rekryteringsstrategier så att de med ”disability” kan vara med och konkurrera
  - Levererar tillgänglig service med hög kvalitet till kunder och andra med ”disability”
- 
- Waterhouse m.fl. What would it take? Employer perspectives on employing people with a disability. A national vocational education and training research and evaluation program Report. Australian Government 2010

Namn Efternamn

17 januari 2019 47

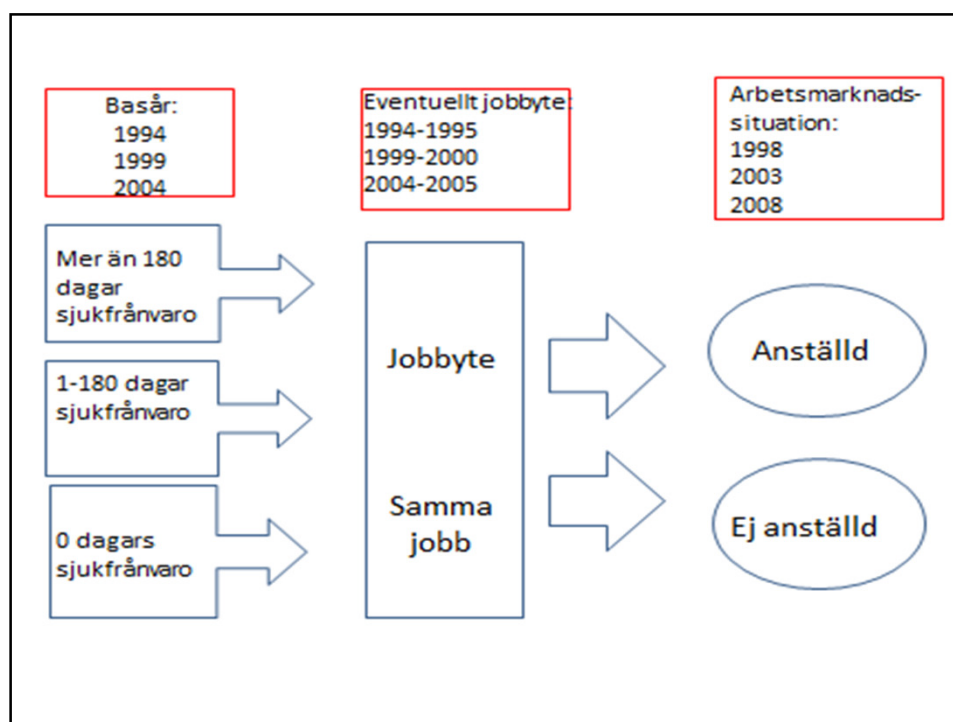
## Att byta jobb kan innebära:

- byte av arbetsgivare/företag
- byte av arbetsställe
- byte av arbetsuppgifter/yrke

Dessa kan men behöver inte sammanfalla



## Ökar arbetsplatsbyte sannolikheten att sjukskrivna blir kvar i arbetslivet?



## Resultat

- Kvinnor med mer än 180 dagars sjukfrånvaro hade större sannolikhet att vara kvar i arbetslivet om de hade bytt jobb jämfört med om de inte gjort det (gällde alla tre kohorter)
- Män visade i samtliga kohorter samma trend (2 av 3 var signifikanta)
- För män och kvinnor med färre dagars sjukfrånvaro var sannolikheten mindre att vara kvar i arbetslivet om man bytt jobb



*För er uppmärksamhet / Gun*