

Motverka sjukskrivning tidigt (MOT) – ett forskningsprojekt i samverkan mellan Örebro universitet och Regionhälsan

Bakgrund

Smärt- och stressrelaterad ohälsa är vanliga orsaker till sjukskrivning, och det behövs bättre förebyggande insatser. Det är vanligt att de som drabbas lider av både stressrelaterade besvär och smärta. Arbetsplatsen har identifierats som en viktig aktör för insatser, till exempel att medarbetare och chefer planerar arbetsanpassningar och -återgång vid sjukskrivning. Men chefer behöver även fånga upp medarbetare i riskzonen för ohälsa i ett tidigt skede. Det råder brist på kunskap om effektiva förebyggande insatser, samtidigt som det finns ett skriande behov. Det här projektet bygger på en tidigare studie där en insats som involverade arbetsplats, individ och företagshälsovård gav minskad sjukskrivning och vårdbesök, samt ökad hälsa för personer med ryggsmärta, jämfört med ordinarie insatser. I det aktuella projektet jämfördes en liknande insats, här kallad Effektiv Kommunikation i Organisationen (EKO), med forskningsbaserade föreläsningar om smärta och stress. Tanken är att förebygga ohälsa och dess konsekvenser genom tidig kommunikation och problemlösning kring smärt- och stressproblem på arbetet. EKO innehåller information och övningar som erbjuds till både chefer och medarbetare.

Syftet med projektet var att studera effekten av EKO jämfört med föreläsningar. För medarbetarna utvärderades sjukskrivning, arbetsförmåga, smärt- och stressbesvär och hälsa, samt upplevelse av kommunikation och socialt stöd på arbetsplatsen. För cheferna utvärderades kommunikationsfärdigheter och upplevd stress.

Genomförande

Studien genomfördes under tidsperioden 2019-2020. Deltagare rekryterades via Regionhälsan i Örebro län, en företagshälsovård som främst omfattar offentlig sektor. Chefer som deltog skulle ha medarbetaransvar ("Första linjens chefer"), och medarbetare skulle ha en chef som deltog i projektet, samt uppleva besvär av smärta eller stress. I det första steget fördelades cheferna slumpmässigt till någon av de två grupperna; EKO eller föreläsningar. Därefter rekryterades medarbetare på arbetsplatsträffar.

Deltagarna besvarade digitala enkäter vid tre tillfällen: före insatsen, direkt efter insatsen, och efter 6 månader. För medarbetarna inhämtades sjuksjukskrivningsdata från Försäkringskassan 6 månader före och 6 månader efter insatsen, något de tillfrågades om separat. Cheferna kunde säga ja till ett tillägg, där de filmades före och efter insatsen medan de interagerade med en skådespelare. Skådespelaren agerade medarbetare, och filmerna analyserades senare utifrån kommunikationsfärdigheter hos cheferna. Med kommunikationsfärdigheter menades här i vilken utsträckning chefen lyssnar och uttrycker förståelse för medarbetarens upplevelse (validering), respektive motsatsen (invalidering).

EKO-insatsen bestod av 3 träffar, ca 2-2,5 timmar vardera. Cheferna och medarbetarna tog del av insatsen separat, i grupper om 8-10 respektive 20-25 personer. Mellan respektive träff ingick hemuppgifter. Syftet med EKO-insatsen var öka deltagarnas kunskaper och färdigheter i kommunikation och problemlösning kring ohälsa på arbetet. En översikt finns i tabell 1. De deltagare som var i föreläsningsgruppen fick ta del av två föreläsningar, en om smärta och en om stress, och fick en informationsfolder. Föreläsningarna innehöll forskningsbaserad information och rekommendationer om egenhantering och åtgärder på arbetsplatsen. För både EKO och föreläsningarna fanns allt material även tillgängligt på en kursplattform online. Legitimerade psykologer höll i insatserna.

Tabell 1. Översikt av innehåll i EKO-insatsen

Effektiv Kommunikation i Organisationen		
Session	Innehåll	Hemuppgift
I) Kommunikation	Om smärta och stress Svårigheter i kommunikation Validering	Validering
II) Problemlösning	Om problemlösning som fokuserar på faktorer som är påverkbara på arbetsplatsen	Kommunikation och problemlösning
III) Vidmakthållande	Färdighetsträning och diskussioner	

I och med att projektet pågick under året som covid-19 pandemin bröt ut, påverkades det kraftigt. I mars 2020 pausades projektet, och det var en del avhopp. I september 2020 återupptogs det, med den ändringen att insatsen gavs helt digitalt över zoom.

Resultat

Totalt 53 chefer och 191 medarbetare tackade ja till att delta i projektet. Av dessa var det 38 chefer och 99 medarbetare som aktivt tog del av insatserna, antingen på plats, digitalt över zoom, eller via inspelat material online. Ca 80% av medarbetarna hade en chef som deltog aktivt.

Bland både chefer och medarbetare var majoriteten kvinnor, och medelåldern bland medarbetarna var 43 år. Bland medarbetarna var den vanligaste typen av arbetsplats hälso- och sjukvård eller omsorg (52%), följt av administrativa enheter (23%), samt skola, förskola och övriga arbetsplatser (25%). Majoriteten av medarbetarna rapporterade förekomst av smärta, och 30% rapporterade långvarig smärtrelaterad ohälsa. 61% av medarbetarna som fyllt i enkäter hade symtom på stress som kan tyda på utmattningssyndrom.

Bearbetningen av resultaten komplicerades av yttre faktorer. En sådan faktor var pandemin, där 40% av deltagarna fick insatsen under pandemin, och 75% fyllde i uppföljningen under pandemin. En annan faktor tycktes vara att arbetsplatserna skilde sig så mycket åt i rapporterat mående före insatsen. Det rapporterades mer stress och lägre grad av upplevt stöd bland medarbetare från både administrativa enheter, och skola, förskola och övriga, jämfört med medarbetare från hälso- och sjukvård eller omsorg. Deltagande under pandemin och typ av arbetsplats var inte heller lika fördelade mellan EKO och föreläsningssgrupp. Tyvärr var deltagarantalet inte tillräckligt stort för att kunna analysera olika undergrupper. Sammantaget gjorde detta att det var svårt att dra tydliga slutsatser.

Med dessa utmaningar i bakgrunden, som avsevärt försvårade slutsatserna, var huvudfyndet för medarbetarna att det inte fanns någon effekt av insatserna på sjukskrivning, arbetsförmåga, smärt- och stressbesvär eller hälsa. Vad gäller kommunikation och socialt stöd på arbetsplatsen så fanns ingen effekt på upplevd validering och invalidering från chefer, men däremot en tendens till ökat upplevt stöd från sin chef hos de medarbetare som tagit del av EKO-insatsen. Bland arbetsledarna fanns det en tendens till ökade kommunikationsfärdigheter i form av minskad invalidering i samtal med skådespelare, hos de som tagit del av EKO-insatsen. Det var inga effekter på validering eller upplevd stress bland chefer. Både medarbetare och chefer rapporterade att insatserna uppfattades logiska, och

cheferna som fått EKO uttryckte i större utsträckning än de i föreläsningsgruppen att de skulle rekommendera insatsen till en kollega.

Reflektioner och framtida forskning

I det här projektet syntes inte de lovande effekter på hälsa eller sjukskrivning hos medarbetarna som uppmärksammades i föregående studie. Däremot finns tecken på att EKO-insatsen kan vara av värde, i form av indikationer på ökade kommunikationsfärdigheter hos chefer, och ökat upplevt stöd från sin chef hos medarbetare. Resultaten ska tolkas med försiktighet, och idealt sett skulle studien behöva upprepas, något som inte är möjligt just nu.

Några reflektioner är att det generellt är utmanande att studera förebyggande insatser. Den förväntade effekten är liten, det kräver många deltagare, liksom att studien lyckas inkludera deltagare i riskzon, och att insatsen överensstämmer med behovet. Det är värt att ha i åtanke att EKO är en begränsad insats, som skulle kunna kombineras med mer utvidgade åtgärder. En annan reflektion är att projektet påverkades kraftigt av pandemin, både i form av genomförande, grad av deltagande på arbetsplatserna och möjligheter att utvärdera effekter på hälsa och mående. Pandemin tycks ha påverkat olika arbetsplatser och individer på olika sätt.

I det här projektet inkluderades en heterogen medarbetargrupp, med besvär av smärta och/eller stress. Det vi kan se är att deltagarna i det här projektet inte har lika specifik eller omfattande smärtproblematik som i den tidigare studien. Det är också tydligt att det var vanligt med upplevd stress bland medarbetarna. Det är mycket möjligt att medarbetare med stora stressbesvär behöver andra, mer riktade insatser än vad som gavs i detta projekt.

Ett observandum för Regionhälsan är att det rapporterades mer stressbesvär vid administrativa arbetsplatser, skolor och förskolor. Dessutom rapporterade medarbetare vid dessa arbetsplatser lägre grad av upplevt stöd från chefen. En implikation är att det är viktigt att fortsätta utforska relationen mellan ohälsa och stöd på arbetsplatsen i framtida forskning, och i det pågående utvecklingsarbetet inom arbetsplatser och företagshälsovård. En annan reflektion är att interaktionen mellan organisatoriska faktorer och andra aspekter av arbetsmiljö är utanför ramen för detta projekt, men ett viktigt och närliggande område vad gäller ohälsa på arbetsplatsen.

Implementering

En del i studien har syftat till att implementera kunskapen från projektet i Regionhälsans ordinarie verksamhet. Sammanfattningsvis har implementeringsarbetet utmynnat i följande:

- Åtterrapporering av studien för Regionhälsans medarbetare.
- Beslut i Regionhälsans ledningsgrupp att erbjuda "EKO för chefer" som en del av det ordinarie utbudet.
- Viss anpassning av manualen och materialet "EKO för chefer". Regionhälsans psykolog gjorde detta i samarbete med projektgruppen.
- Utbildning i materialet "EKO för chefer" för de psykologer på Regionhälsan som skulle ge insatsen.
- Planering och lansering av två första pilotomgångar med start sept och okt -21. Platserna blev snabbt fullbokade.
- Genomförande av fyra omgångar av insatsen på Regionhälsan under våren -22
- Regelbundna möten om implementeringen mellan projektgruppen på universitetet och Regionhälsan.

- Föreläsning om kommunikationsdelarna av insatsen för Regionhälsans samtliga medarbetare.
- Vetenskaplig muntlig presentation av projektet på forskningsnätverksträff i Region Dalarna, nov 2021.
- Återrapportering till projektdeltagare genom skriftlig populärvetenskaplig sammanfattning av projektet.
- Informationsfolders som tagits fram kring stress resp. smärta integreras i Regionhälsans ordinarie informationsutbud.
- Specialistarbete av psykolog om erfarenheter av insatsen och implementering (pågående).

Sammanfattning

Sammanfattningsvis visade projektet överlag inga tydliga effekter av insatserna, men en tendens till lovande inverkan av EKO på chefernas kommunikationsfärdigheter och medarbetarnas upplevelse av stöd. Samtidigt har det funnits flera utmaningar i projektet, där pandemin är den mest framträdande. Det finns stöd i tidigare forskning att arbetsplatsen är viktig för att hantera och förebygga ohälsa. Och det är tydligt att mer kunskap behövs om faktorer som till exempel kommunikation och stöd på arbetsplatsen. EKO-insatsen bör kunna kombineras med ytterligare åtgärder; riktat till individen och/eller organisationen. Kunskapen från det här projektet hoppas vi kan bidra till framtida studier, och även fungera som underlag för Regionhälsans och olika arbetsplatsers fortsatta utvecklingsarbete; ett arbete som redan påbörjats inom Regionhälsan.