

10. Tiltakene gradert sykemelding og egenmelding

10.1 Gradert sykemelding

Det eksisterer en generell konsensus knyttet til at noe aktivitet fremfor helt passivitet er det beste for de fleste sykemeldte. Denne tankegangen gjenspeiles i tiltaket gradert sykemelding hvor målet er at den sykemeldte skal være i noe arbeidsaktivitet. Det er for øvrig noe uenighet knyttet til effekten gradert sykemelding har på sykefraværet. Osborg Ose m.fl. (2012)¹ viser at det er mer bruk av gradert sykemelding nå enn det var i 2003. Det har vært en økning fra 12 prosent i andelen sykemeldingstilfeller med delvis sykemelding i 2003 til om lag 25 prosent i 2012. Undersøkelsen viser at (Osborg Ose m.fl. 2012:4-5):

- Det er kvinner som har den høyeste andelen av sykefraværet gradert.
- Det er i aldersgruppen mellom 30-62 som har høyest andel gradering av sykefraværet.
- Sannsynligheten for å få gradert sykemelding øker med utdanningsnivå og det innebærer at det er blant de med høyest utdanning man finner den høyeste andelen med gradert sykefravær slik som lederjobber, akademiske jobber og jobber i høyskoler.
- Utfordringer for arbeidsgiver knyttet til gradert sykemelding er at det finnes en grense for hvor mye de kan legge til rette og for hvor mange man kan legge til rette for og det er særlig pleie- og omsorg som påpeker at de har nådd denne grensen.

De finner videre at (Osborg Ose m.fl. 2012:4-5):

- Økt bruk av graderte sykemeldinger har bidratt til å redusere sykefraværsraten
- Det er minst støtte for at gradering har bidratt til en reduksjon i andel sykefraværstilfeller
- Det er nødvendig med gode relasjoner mellom arbeidsgiver og arbeidstaker og at dette må bygges opp på den enkelte arbeidsplass. Det vil si at tillit er viktig.
- Det ikke nødvendigvis er den som trenger det mest det tilrettelegges for
- Det er høy bruk av gradert sykemelding i undervisningssektoren, men at det er lite som tyder på at sykefraværsprosenten påvirkes
- Ledelse og kultur på arbeidsplassen antakelig spiller en viktig rolle for holdninger knyttet til sykefravær

Undersøkelsen viste også at aktørene som er involvert i sykefraværarbeidet mener at gradert sykemelding er et godt tiltak blant annet fordi det bidrar til at den sykemeldte holder kontakten med arbeidsplassen. De viser for øvrig til at forskningen finner motstridende resultater knyttet til effekten av gradert sykemelding og effekten på sykemeldingens lengde. Det påpekes også at denne formen for sykemelding er mest utbredt i næringer hvor sykefraværet i utgangspunktet er lavt. De finner belegg for at graderte sykemeldinger har bidratt til å redusere sykefraværsraten, men ikke en reduksjon i andel sykefraværstilfeller. Osborg Ose m.fl. (2012:22) kaster også frem en interessant problemstilling og det er om det store fokuset på sykefravær kan forsvares når

¹ http://www.sintef.no/upload/Helse/Arbeid%20og%20helse/SINTEF_Rapport_A11947_IA-avtalen.pdf

hovedutfordringen innenfor mange sektorer er mangel på arbeidskraft. Det påpekes at fokuset muligens heller burde være på å skape og opprettholde gode, trygge og lønnsomme arbeidsplasser.

En kunnskapsstatus om arbeidsrettede tiltak ved helseplager og sykefravær fra IRIS (Ellingsen m.fl. 2010:35)² viste at det er få studier av effekter av gradert sykemelding og at de studiene som finnes viser blandede resultater:

- De som var på full sykemelding returnerte raskere til arbeid enn de som gikk over til gradert sykemelding
- Gradert sykemelding fra første sykefraværsdag var assosiert med lengre sykemeldingsperioder, spesielt blant menn
- De som hadde vært på gradert sykemelding fra begynnelsen av sykemeldingsperioden hadde lavere sannsynlighet for å vende tilbake til arbeidet, enn de som hadde vært på full sykemelding
- Sannsynligheten for å vende tilbake til arbeid for de som mottok arbeidsrettet rehabilitering var høyere for dem som var på gradert sykemelding før tilbudet ble startet, sammenlignet med dem på full sykemelding
- Gradert sykemelding hadde ingen effekter på pasientens tilbakeføring til arbeid, tilbakefall til sykefravær, eller bruk av uføretrygd

Odeen m.fl. (2013) har foretatt en systematisk gjennomgang av ulike arbeidsplassintervensjoner som er ment å redusere sykefraværet. De fant at det er få studier av tiltak som kan vise til effekter på sykefraværet, men de fant at gradert aktivitet og ryggskoler hadde en effekt på sykefraværet. Arbeidsplass trening hadde ingen effekt og de fant moderate bevis på at opplæring på arbeidsplassen for å forebygge muskel- og skjelettlidelser heller ikke er effektive for å redusere sykefraværet. De finner moderate bevis for at Sherbrook-modellen og kognitiv atferdsterapi (Cognitive behavioural therapy) bidrar til å redusere sykefraværet. De påpeker også at de som trenger det mest har minst sannsynlighet for å delta i slike intervensjoner og at det er større sannsynlighet for at man vil lykkes hvis man setter i gang med slike intervensjoner så raskt som mulig. Samtidig foreslår de at man heller bør fokusere på langsiktige tiltak som bidrar til helse og jobbtilfredshet fremfor ulike redskaper for å oppnå en rask reduksjon i sykefraværet.

En undersøkelse det vises til i Arbeid og velferd (Kann m.fl. 2012:60, 68) viser at økt bruk av gradering er forbundet med en nedgang i sykefraværet, samt en nedgang i varighet og i andelen sykemeldte. De fant også at indikasjoner på at økt gradering kan ha mindre effekt, jo høyere graderingsandelen er på forhånd, eller jo lavere sykefraværet er og at det ikke nødvendigvis er graderingen alene som påvirker sykefraværet, men oppfølgingsarbeidets intensitet. Men en undersøkelse fra Uni helse i Bergen fant at personer med gradert sykemelding i gjennomsnitt har 37 dager lengre fravær enn personer med full sykemelding (Lie 2010).

² http://evalueringsportalen.no/evaluering/arbeidsrettede-tiltak-ved-helseplager-og-sykefravaer-en-kunnskapsoppsummering-av-nordisk-forskning/litteratur/2010%20-%20Arbeidsrettede%20tiltak_IRIS_Sluttrapport.pdf/@@inline

10.2 Egenmelding

Et annet virkemiddel som IA-virksomheter har er utvidet rett til bruk av egenmeldinger. Egenmelding innebærer at: (...) du som arbeidstaker melder fra til arbeidsgiveren om arbeidsuførhet på grunn av sykdom eller skade uten å legge fram legeerklæring» (www.nav.no). Ansatte i IA-virksomheter kan bruke egenmelding i inntil åtte kalenderdager per sykefraværstilfelle med et samlet øvre tak på 24 dager i løpet av en 12-måneders periode. Arbeidsgiver kan bestemme at arbeidstaker ikke skal få benytte egenmelding hvis arbeidstaker har brukt egenmelding fire ganger i løpet av 12-måneders perioden og hvis arbeidsgiver har grunn til å anta at fraværet til arbeidstakeren ikke skyldes sykdom. Hvis arbeidsgiver bestemmer seg for å inndra arbeidstaker rett til å bruke egenmelding skal arbeidsgiver varsle om dette og gi arbeidstaker anledning til å uttale seg om saken. Arbeidsgiver skal i slike tilfeller ta denne beslutningen opp til vurdering etter seks måneder. I hvor stor grad arbeidsgiver benytter seg av denne rettigheten har vi ingen informasjon om.

Det finnes ikke så mye kunnskap om hvilken betydning rett til bruk av egenmelding har for sykefravær og sykefraværsmønster og nyere forskning gir heller ingen entydige svar på om utvidet rett til bruk av egenmelding bidrar til færre sykedager. I denne studien vil vi vise til tre norske evalueringer som undersøker effekten utvidet rett til egenmelding har på sykefravær:

10.2.1 Eksempler på prosjekter

«Kristiansand. Prosjekt egenmelding»

«Kristiansand. Prosjekt egenmelding» (Fleten og Johnsen 2005) er et stort intervensjonsprosjekt. Evalueringen viste at utvidet rett til egenmelding ikke er en garanti for at sykefraværet i virksomheten reduseres, men når det egenmeldte fraværet gikk opp så gikk det totale fraværet ned. Utvidet egenmelding bidro til:

- at flere ansatte brukte egenmelding
- overgang fra legemeldt til egenmeldt fravær bidro til å forkorte sykefraværet
- at fraværsmønstret fulgte tilfriskningsmønster og ikke tilfriskning ved ukeslutt og ukestart slik som er vanlig ved legemeldt fravær
- at det totale sykefraværet de første 16 dagene i liten grad ble påvirket
- at bruken av egenmelding ved langvarig sykefravær i mindre grad ble benyttet
- at dialog mellom partene har effekt på fravær og der slike samtaler ble gjennomført gikk fraværet ned
- utvidet egenmelding med strukturert oppfølging endret mønsteret for korttidsfravær og dette kan være en indikasjon på at dagens ordning for egenmeldt sykefravær ikke er tilpasset arbeidstakernes behov

(Fleten m.fl. 2009:227-228³, Fleten og Johnsen 2005⁴).

³ <http://www.ntnu.no/ojs/index.php/norepid/article/view/594>

⁴ <http://evalueringsportalen.no/evaluering/prosjekt-egenmelding-kristiansand-kommune-prosjektleders-evalueringsrapport/2005%20Egenmelding%20evalueringsrapport%20-prosjektleder.pdf/@@inline>

Det påpekes for øvrig at det er viktig at det er forutsigbarhet knyttet til gjennomføringen av samtaler og at slikt arbeid er krevende slik at man må tenke i et langsiktig perspektiv (Fleten og Johnsen 2005).

Tillitsprosjektet i Mandal kommune

Tillitsprosjektet i Mandal kommune er en videreutvikling av et Nærværsprosjekt fra 2003, men som i løpet av prosjektperioden fra 2008-2011 i større grad blir oppfattet som et kultur- og omdømmeprojekt for kommunen. Det som er særlig spesielt med dette prosjektet er utprøving av et tiltak hvor man har rett til egenmelding i 365 dager. Målet med dette er en fokusendring vekk fra sykefravær og mot arbeidsevne med oppfølging og dialog som virkemiddel. Evalueringen av prosjektet viser til flere positive forhold ved prosjektet: god prosjektorganisering og forankring på alle nivåer i organisasjonen og en styrking av dialogen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Prosjektet har bidratt til bedre rutiner for dialog og oppfølgingsrutinene har blitt bedre. Tillit er en forutsetning for å oppnå en god dialog og her spiller leder en viktig rolle.

Undersøkelsen viste at brorparten av de ansatte valgte egenmelding, men ansatte med lange fravær, ansatte med diffuse/psykiske lidelser og ansatte som ikke opplevde å ha et tillitsforhold til leder valgte i større grad legemelding. Evalueringen viste også at det er forskjeller mellom yngre og eldre arbeidstakers vurderinger av om man skal gå på jobb eller ikke når en føler seg syk. Eldre tenkte i større grad enn yngre på hva deres fravær ville bety for arbeidskollegene, arbeidsmiljøet eller tjenestemottaker, mens de yngre i større grad tenkte på sin egen situasjon hvor egen helse og helheten av krav i privatlivet og arbeidslivet spilte en større rolle.

Evalueringen finner at det korte fraværet i gjennomsnitt har blitt kortere, mens det lange fraværet i gjennomsnitt har blitt lengre. Hovedvirkemidlene i Tillitsprosjektet med 365 dager med egenmelding og tettere og mer stringent oppfølging av de sykemeldte har ikke bidratt til å redusere sykefraværet i Mandal kommune, men det har samlet sett heller ikke økt sykefraværet (Olsen og Jentoft 2012)⁵.

Tillitsprosjektet i Mandal kommune - Mandal kommunes egnevaluering

Mandal kommunes egen evaluering av Prosjekt nærvær viser at sykefraværet er lavere enn gjennomsnittet i norske kommuner, men også at fraværet har variert noe i prosjektperioden. Det er vanskelig å se de ulike tiltakenes direkte effekt på fraværet, men mye av det mer generelle arbeidet som har blitt lagt ned handler om faktorer som annen forskning viser har betydning for godt sykefraværsarbeid slik som politisk og administrativ forankring av prosjektet, dyktige ledere og tillitsvalgtes medvirkning. I tillegg har de samarbeidet godt med NAV arbeidslivssenter og bedriftshelsetjenesten (Vetnes Johannessen 2007)⁶.

⁵http://www.mandal.kommune.no/phocadownload/Om_kommunen/Kommunale_prosjekt/Tillitsprosjektet/FoU02_2012_Tillitsprosjektet_sammendrag.pdf

Fullversjon:

http://www.mandal.kommune.no/phocadownload/Om_kommunen/Kommunale_prosjekt/Tillitsprosjektet/FoU-rapport_2-2012.pdf

⁶http://www.mandal.kommune.no/phocadownload/Om_kommunen/Kommunale_prosjekt/Tillitsprosjektet/tillitsprosjektet%20-%20evalueringsrapport%20prosjekt%20nr%20for%20perioden%2010605%20endelig%20080807%202_.pdf

Gult kort

Evalueringen av «Gult kort» (Olafsson og Sataøen 2006)⁷ som var forløperen til dagens ordning med avventende sykemelding, viste at to tredeler av arbeidstakerne som fikk gult kort unngikk helt sykemelding, mens nesten alle arbeidstakerne i kontrollgruppen ble helt eller delvis sykemeldt i kortere eller lengre tid. Det var særlig tilretteleggingstiltaket «endringer i arbeidsoppgaver» som var det mest anbefalte, planlagte og gjennomførte tiltaket. De fleste av arbeidstakerne med gult kort utførte deler av sine arbeidsoppgaver og det ble gjort mindre endringer på arbeidsplassen for å hjelpe arbeidstakerne med gult kort enn man hadde forventet. I tillegg var om lag 80 prosent av arbeidstakerne fornøyd med tiltaket – både at legen foreslo det og hvordan arbeidsgiver mottok dem på arbeidsplassen.

Det trekkes ingen klare konklusjoner rundt hvilken effekt prosjektet har hatt på bruken av egenmeldinger, men det pekes på to hindringer for økt bruk av egenmeldinger og det er for det første at enkelte arbeidstakere ønsker å spare egenmeldingsdagene sine og at enkelte arbeidstakere ikke anser at en egenmelding er like troverdig som en sykemelding. Aktørene opplevde dessuten liten endring i deres samarbeid i prosjektperioden (Olafsson og Sataøen 2006).

Ny evaluering - Forsøk med utvidet egenmelding og tettere oppfølging av sykemeldte

I perioden 2013-2015 skal AFI og Proba samfunnsanalyse evaluere et «Forsøk med utvidet egenmelding og tettere oppfølging av sykemeldte». Prosjektet er en oppfølging av IA-avtalen. Hovedproblemstillingene i denne evalueringen er å undersøke hvilke effekter utvidet egenmelding og tettere oppfølging av sykemeldte har for: sykefraværet, aktiviteter og roller/samhandling mellom de ulike aktørene i sykemeldingsprosessen og kostnadene for de involverte aktørene. Forskningsdesignet som skal benyttes er en kombinasjon av eksperimentelt design og kvalitativt design. Dette prosjektet vil kunne gi mer forskningsbasert kunnskap om utvidet egenmelding har noen effekt på sykefraværet (http://www.afiwri.no/modules/module_123/proxy.asp?I=5738&C=1&D=2&mids=).

⁷ http://www.vestforsk.no/filearchive/evalueringsrapport-gult-kort-6_2006.pdf

Temaområde: Sykefravær - Gradert sykemelding og egenmelding			
Forfatter/tittel/lenke	Datagrunnlag	Type virksomhet/ sektor	Type publikasjon
Osborg Ose, S. m.fl. (2009): Evaluering av IA-avtalen (2001-2009)	Intervjuer, survey, registerdata	Flere	Rapport. Sintef
Lie (2010): Sykemelding, grader sykemelding og forløpet tilbake til jobb.	Forløpsanalyser		
Odeen m.fl. (2013): Systematic review of active workplace interventions to reduce sickness absence	17 vitenskapelige artikler		Artikkel.
Mørk m.fl. (2009): IA-forankring i ledelsen.	Intervjuer	NAV og IA-virksomheter	Rapport. Iris
Osborg Ose m.fl. (2012): Sykefravær - gradering og tilrettelegging.	Registerdata. Data fra SSB og NAV.	Alle ansatte i Norge	Rapport. Sintef
Ellingsen m.fl. (2010): Arbeidsrettede tiltak ved helseplager og sykefravær.	Kunnskapsstatus over nordisk forskningslitteratur. 12 studier om effekten av arbeidsrettede tiltak.		Rapport. IRIS
Odeen m.fl. (2013): Systematic review of active workplace interventions to reduce sickness absence	17 vitenskapelige artikler		Artikkel.
Sigstad Lie m.fl. (2008): Arbeidstid og helse. En systematisk litteraturstudie.	Litteraturstudie. Turnusarbeid		Rapport. STAMI
Kann m.fl. (2012): Har gradert sykemelding effekt på sykefraværet?	Panelmodeller med kommunene som analyseenhet	Kommuner	
Fleten og Johnsen (2005): Prosjekt egenmelding. Kristiansand kommune. ⁸	Kvantitativ metode. Kontrollert intervensjonsforsøk	Kristiansand kommune	Rapport. Universitetet i Tromsø og NTNU Trondheim
Fleten m.fl. (2009): Utvidet egenmelding – en vei mot riktigere sykefravær?	Kvantitativ metode	Kristiansand kommune	Artikkel.
Olsen og Jentoft (2012): Tillitsprosjektet: Innovasjon ved bruk av 365 egenmeldingsdager.	Følgforskning. Observasjon, personlige intervjuer, fokusgrupper, survey og registerdata	Mandal kommune	Rapport. Universitetet i Agder og Agderforskning
Vetnes Johannessen, S. (2007): Sluttrapport. Prosjekt nærvær.	Egenevaluering av Prosjekt nærvær	Mandal kommune	Rapport. Prosjektleders evaluering

⁸ <http://evalueringsportalen.no/evaluering/prosjekt-egenmelding-kristiansand-kommune-evaluering-av-kontrollert-intervensjonsforsok-i-stor-skala%252C-med-utvidet-rett-til-egenmelding-i-kombinasjon-med-okt-og-formalisert-samhandling-mellom-arbeidstaker-og-arbeidsplassen-ved-sykefravaer/2005%20Evaluering%20av%20egenmeldingsprosjektet%20ISM.pdf/@@inline>