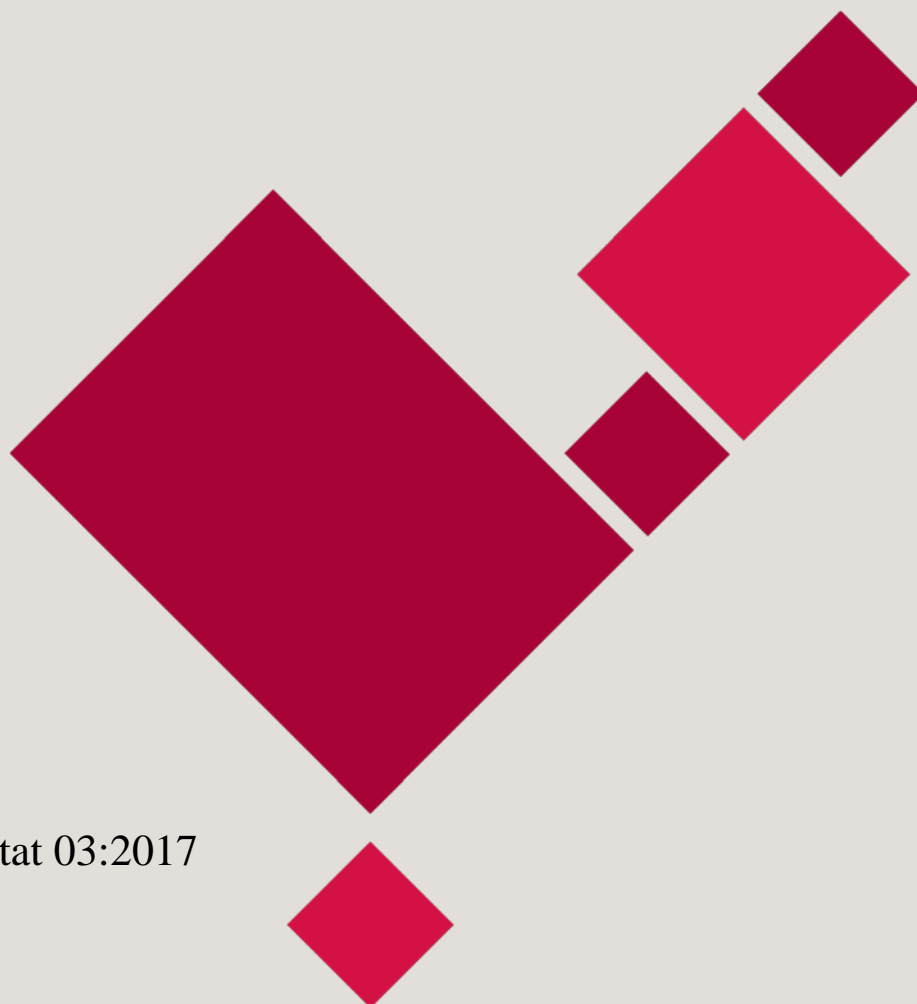


Forsøk med Sykmeldt i Jobb (SMJ)

Virksomhetenes bruk av ordningen.

Eivind Falkum, Asbjørn Grimsmo og Svenn-Erik Mamelund



ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTETS FOU-RESULTATER

© Arbeidsforskningsinstituttet, Høgskolen i Oslo og Akershus, 2017

© Work Research Institute (AFI) Oslo and Akershus University College of Applied Sciences, 2017

© Forfatter(e)/Author(s)

Det må ikke kopieres fra denne publikasjonen ut over det som er tillatt etter bestemmelsene i "Lov om opphavsrett til åndsverk", "Lov om rett til fotografi" og "Avtale mellom staten og rettighetshavernes organisasjoner om kopiering av opphavsrettslig beskyttet verk i undervisningsvirksomhet".

All rights reserved. This publication or part thereof may not be reproduced in any form without the written permission from the publisher.

Arbeidsforskningsinstituttet
Høgskolen i Oslo og Akershus

Pb. 4 St. Olavs plass
0130 OSLO

Telefon: +47 23 36 92 00

E-post: postmottak@afi.hioa.no

Webadresse: www.afi.no

Work Research Institute (AFI)
Oslo and Akershus University College of
Applied Sciences
P.O.Box 4 St. Olavs plass
N-0130 OSLO, Norway

Publikasjonen kan lastes ned fra AFIs hjemmeside. Ved større opptrykk, ta kontakt med AFI.

Forord

Prosjektet Sykmeldt i jobb ble etablert som en forsøksordning i 2015. Forsøket ble åpnet for bruk 4. mai 2015 og avsluttet 16. april 2017. Prosjektet ble vedtatt av Arbeids- og sosialdepartementet og gjennomført av Arbeids- og velferdsdirektoratet. Prosjektledelsen hadde en styringsgruppe bestående av enhetsledere i direktoratet og en referansegruppe med deltakere fra arbeidsgiver- og arbeidstaker-organisasjoner.

Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) ved Høgskolen i Oslo og Akershus fikk i oppdrag å evaluere forsøket med både effektevaluering og følgeforskning som kunne støtte gjennomføringen av prosjektet. Denne rapporten sammenfatter forskningsprosjektet i AFI.

Vinteren 2016 ble en av prosjektmedarbeiderne i AFI langtidssykemeldt. Dette har medført noen problemer i gjennomføringen av forskningsoppdraget.

I løpet av 2016 ble det etter hvert klart at ordningen ikke ble benyttet i særlig stor grad, og at vi ikke kom til å få tilstrekkelig mange case til at effektstudien kunne gjennomføres. Prosjektet måtte i stedet gjennomføre en ekstra spørreundersøkelse blant arbeidsgivere som hadde benyttet ordningen med Sykmeldt i jobb. Dette kom som et tillegg for de gjenværende prosjektmedarbeiderne.

Vi takker prosjektledelsen i Arbeids- og velferdsdirektoratet ved prosjektleder Mia Johnsen og leder i prosjektets styringsgruppe Kristian Munthe for godt samarbeid og forståelse i gjennomføringen av forskningsprosjektet.

Oslo 27. april 2017

Eivind Falkum

Svenn-Erik Mamelund

Asbjørn Grimsmo

Prosjektleder
f.o.m februar 2016

Prosjektleder
t.o.m januar 2016

Innhold

1	Bakgrunn for Sykmeldt i jobb og evalueringen av forsøket	8
1.1	Avbrutt effektmåling	8
1.2	Gangen i rapporten	9
2	Om forsøket og følgeforskningen.....	10
2.1	Temainndeling i rapporten.....	11
3	Bruk av Sykmeldt i jobb	12
3.1	Sykmeldt med jobb i barnehage.....	13
3.2	SMJ i postoperativ seksjon i sykehus.	14
3.3	SMJ i en mekanisk produksjonsvirksomhet.....	15
3.4	SMJ i varehandelskjede	16
3.5	SMJ i pleie- og omsorgsinstitusjon	17
3.6	SMJ i NAV-kontor	19
3.7	SMJ i prosessindustri	20
3.8	SMJ i barneskole	22
3.9	SMJ i spedisjonsvirksomheten.....	23
3.10	Oppsummering.....	24
4	Spørreundersøkelsen til SMJ-virksomhetene.....	26
4.1	Utforming av spørreskjema.....	26
4.2	Populasjon og respons	26
5	Tilleggsundersøkelse om årsaker til lite bruk av SMJ ordningen	40
5.1	Arbeidsgivernes bruk av ordningen i perioden	40
5.2	Hvor kom informasjonen om SMJ fra?.....	41
5.3	Arbeidsgivernes forklaringer på lite bruk av ordningen.....	42
5.4	Om virkningene	43
5.5	Størrelse, sykefravær, gradering og tilrettelegging.....	44
5.6	Oppsummering.....	45
6	Drøfting og konklusjon	47
	Litteratur.....	49
	Vedlegg 1.....	50
	Informasjonsmateriell om forsøksordningen «Sykmeldt i jobb».....	50

Liste over figurer

Figur 1 Antall nedlastinger av registreringssiden gjennom forsøksperioden.	12
Figur 2 Antall SMJ-registrering per måned fra 4. mai 2015 til 16. april 2017. Den røde linjen viser avtakende hovedtrend i bruk av ordningen (Kilde: Registreringsfeltet i hjemmesiden for SMJ)	12
Figur 3 SMJ virksomheter fordelt etter størrelse (prosenttall, n= 145)	27
Figur 4 Sektortilknytning/eierskap (prosenttall, N=195).....	27
Figur 5 SMJ virksomhetenes bransjetilknytning (prosent, N = 194)	28
Figur 6 «Arbeidsoppgavene hos oss krever.... (Prosenttall, n = 183 – 192)	29
Figur 7 Sammenheng mellom sektor og krav til fysisk tilstedeværelse (prosent som krever fysisk tilstedeværelse i stor/svært stor grad).....	29
Figur 8 Virksomhetene i den norske modellen (prosenttall, n=194)	30
Figur 9 «Hva er det gjennomsnittlige sykefraværet i siste kvartal?» (prosenttall, n=195)	31
Figur 10 «Hvem informerte deg om ordningen med Sykmeldt i jobb (SMJ)?» (Prosent arbeidsgivere som har fått info fra..., prosenttall, n= 194)).....	33
Figur 11 «Hvordan fikk du den informasjonen som gjorde deg oppmerksom på SMJ?» (prosenttall, n= 186)	34
Figur 12 Prosent som svarer Ja på spørsmålet: «Hva førte SMJ til i det siste tilfellet der det ble benyttet» (prosenttall, n= 103 – 152))	34
Figur 13 «Hva var grunnen til at den sykmeldte ikke ville være med?» (prosenttall, n=59)	35
Figur 14 «Har dere benyttet SMJ uten å registrere det på hjemmesiden?» (Prosenttall, N=189)	36
Figur 15 «Når i sykefraværsperioden satte dere i gang SMJ (siste tilfelle) ?» (Prosenttall, n= 191)	36
Figur 16 «Hvem tok initiativet til å bruke SMJ (i det siste tilfellet)?» (Prosenttall, n= 195)	37
Figur 17 I hvilken grad stemmer disse påstandene om SMJ? (prosenttall, n=189)	37
Figur 18 Oppfatninger om hva SMJ bidrar til (prosenttall, n=193)	38
Figur 19 Arbeidsgivernes oppfatninger om ordningens innretning (prosenttall, n=193)	39
Figur 20 Andel arbeidsgivere som har benyttet SMJ, fordelt etter frekvens og år (prosent, n = 117 - 92)	40
Figur 21 Hvem informerte deg om ordningen med Sykmeldt i jobb (Prosentandeler JA, n= 110 – 55)	41
Figur 22 «Hvor enig eller uenig er du i at disse forholdene kan forklare lite bruk av SMJ? (prosent, n= 125 – 119)	42
Figur 23 Hvordan stemmer påstandene nedenfor i din virksomhet? (Prosent, n = 129 – 134)	43

Liste over tabeller

Tabell 1 Statistisk sammenheng mellom bruken av SMJ fra år til år (Korrelasjonskoeffisient: pearsons r, ** = signifikant på 0,001 nivå)	41
Tabell 2 Virksomhetenes størrelse i antall ansatte (prosent av virksomhetene, n= 138).....	44
Tabell 3 Statistisk sammenheng mellom bruken av SMJ fra år til år og virksomhetenes størrelse (Korrelasjonskoeffisient: pearsons r, ** = signifikant på 0,001 nivå).....	44
Tabell 4 Hvor mange av de ansatte i din virksomhet har fått gradert sykefravær i løpet av siste halvår? (prosent virksomheter, n=133)	45
Tabell 5 Statistisk sammenheng mellom bruken av SMJ fra år til år og virksomhetenes størrelse (Korrelasjonskoeffisient: pearsons r, ** = signifikant på 0,001 nivå, * = sign på 0,05 nivå)	45

Sammendrag

Sykmeldt i jobb (SMJ) var et forsøksprosjekt. Målsettingen med forsøket var å teste om ordningen kunne redusere sykefraværet, blant annet ved at tidligere utprøving av arbeidsevne under sykdom og raskere og riktigere gradering av sykmeldingen og reduksjon av den enkeltes samlede sykefravær som følge av dette.

Sykmeldt i jobb ble avgrenset til Akershus som forsøksfylke. Bruk av ordningen skulle bare benyttes av personer som var 100 prosent sykmeldte i en 14 dagers periode. Alle 100 prosent sykemeldinger i resten av landet skulle brukes som kontrollgruppe.

Arbeidsforskningsinstituttet i Høgskolen i Oslo og Akershus fikk i oppdrag å evaluere ordningen. Evalueringen skulle undersøke om ordningen bidro til redusert sykefravær og mindre utstøting fra arbeidslivet. En effektstudie skulle svare på denne problemstillingen. Evalueringen skulle også vise hvordan ordningen ble brukt av arbeidsgivere og deres ansatte med sykemelding. En følgeforskning av prosessen ble gjennomført for å vise hvordan ordningen ble brukt. Resultater fra evalueringsprosjektet brukes i en vurdering av forsøksordningens potensiale som et mulig mer permanent virkemiddel.

Denne sluttrapporten bygger på 1) registrering av bruken av SMJ, 2) intervjuer med arbeidsgivere og arbeidstakere som har benyttet SMJ og 3) en survey til arbeidsgivere som har benyttet ordningen. I samråd med prosjekt-, referanse- og styringsgruppe har vi gjennomført intervjuer med 12 arbeidsgivere og 17 arbeidstakere som hadde registrert seg som brukere av SMJ. I 2016 drøftet Arbeids- og velferdsdirektoratet og Arbeids- og sosialdepartementet resultatene av ordningen. For å få et bedre vurderingsgrunnlag ble Arbeidsforskningsinstituttet bedt om å gjennomføre en ny spørreundersøkelse til arbeidsgivere som har benyttet ordningen. Undersøkelsen skulle spesielt prøve å få fram gjenbruk av ordningen. Denne undersøkelsen er også inkludert i rapporten.

Funn

I løpet av forsøksperioden fra mai 2015 til medio april 2017 var det 394 arbeidsgivere som benyttet ordningen i til sammen 718 registrerte tilfeller. For å kunne gjennomføre effektmålingene trengte vi minimum 1200 registrerte bruk av ordningen. Med den uventet lave bruken av ordningen ble det ikke mulig å gjennomføre en holdbar effektmåling. Dermed ble denne delen av evalueringen ikke gjennomført hverken som planlagt metodetest eller som reell test av effekter på graderingstidspunkt, garderingsnivå eller det totale sykefraværet. I følge NAV var det 108 300 personer som hadde en eller flere ett hundre prosent sykemeldinger i Akershus i 2015. Antall SMJ utgjorde mindre enn 0,46 prosent av disse.

De kvalitative intervjuene viste for det første at det er arbeidstaker og arbeidsgiver som i fellesskap bestemmer om de skal bruke ordningen eller ikke, og i tilfelle hvordan. De mener dette gjør ordningen enkel og ubyråkratisk å ta i bruk. En av arbeidsgiverne mente at dette hadde gitt han et helt nytt perspektiv på sykefravær. Det er ikke lenger legen eller andre utenforstående instanser som avgjør deltakelsen på arbeidsplassen, men arbeidstakeren selv. I dette ligger det en ansvarliggjøring både av arbeidsgiver og arbeidstaker som kan lede til hyppigere og raskere gradering, slik flere av eksemplene viste. Samtidig må de ha tilgang til faglige vurderinger av den sykmeldtes deltakelse i arbeidet. Intenjonen om å øke graderingen og redusere det totale fraværet ser med andre ord ut til å kunne innfris med SMJ i den enkelte virksomhet.

Den siste spørreundersøkelsen viste at

45 prosent av arbeidsgiverne er noe eller helt enig i at sykmeldte helst vil ha vanlig sykefravær

54 prosent er noe eller helt uenig i at registreringsordningen er for tungvint, mens 29 prosent er noe eller helt enig i dette

19 prosent er noe eller helt enig i at «fastlegene ikke er begeistret for ordningen»

69 prosent er uenig i at at «SMJ blir en belastning for kolleger»

65 prosent er uenig i at «at arbeidsoppgavene hos oss ikke passer for SMJ»

47 prosent er noe eller helt uenig i at «de økonomiske incentivene i SMJ er for små».

En tredel av de som benyttet ordningen mener at informasjonen og registreringsordningen må forbedres. Noen mener QuestBack løsningen var tungvint å benytte, men et flertall er uenig i dette. Vi kan likevel ikke utelukke helt at dette kan ha hatt noe å si for den lave bruken av ordningen, i det minste for de mest «byråkrati-allergiske» arbeidsgiverne.

Noen mener fastlegene var lite orientert om ordningen. Noen rapporterer at fastlegene har fungert som bremseklosser i bruken av ordningen. En del mener at to-ukers perioden bør utvides, og noen få mener større økonomiske incentiver til arbeidsgiverne vil styrke bruken av ordningen.

Tabellen viser klare statistiske sammenhenger mellom antall (egenrapporterte) ansatte med gradert sykemelding, bruken av SMJ over tid og virksomhetens størrelse. Tabellen viser at den statistiske sammenhengen mellom bruk av ordningen og arbeidsgivernes rapporterte gradering av sykemeldinger øker fra år til år. Jo mer de bruker ordningen, jo sterkere ser det ut til at sammenhengen med gradering er. For de få som har benyttet ordningen ser det med andre ord ut til at den har virket etter intensjonen om å øke gradering av sykemeldinger. Alle korrelasjons koefisientene (pearsons r) er signifikante på høyeste nivå.

Denne etterundersøkelsen av SMJ gir avklaring på viktige spørsmål til vurderingen av Sykmeldt i jobb ordningen og spørsmål om den skal forlenges, fornyes eller avvikles.

Etterundersøkelsen viser at

- De som benytter SMJ er gjenbrukere av ordningen over tid
- De store virksomhetene bruker ordningen mer og oftere enn små
- Korrelasjonen mellom bruk, gjenbruk og gradering er positiv og signifikant.
- Det er et lite antall arbeidsgivere som har benyttet ordningen flere ganger
- Bruken av ordningen har vært marginal i forhold til de generelle sykemeldingene med 100 prosent fravær

Hjemmesiden til SMJ ble lastet ned 17000 ganger i forsøksperioden. 3500 gikk inn på registreringssiden for SMJ og i alt 394 arbeidsgivere registrerte til sammen 718 sykmeldte i jobb i hele perioden. Det at 11 prosent av de som var inne på registreringssiden foretok en faktisk registrering viser at det neppe var selve registreringsordningen som forårsaket den lave bruken av ordningen. I nettbaserte tjenester er en slik treffprosent på 2 – 3 vanlig i følge kommunikasjonsavdelingen i Høgskolen i Oslo og Akershus.

Den første spørreundersøkelsen blant arbeidsgivere ga svært positive tilbakemeldinger om ordningen. Halvparten svarte at det stemmer godt/svært godt at SMJ bidro til raskere og riktigere gradering av sykmeldingen. To av tre arbeidsgivere sa det stemte godt/svært godt at SMJ bidro til avklaring av arbeidsmuligheter. Vi fant i tillegg klare positive sammenhenger mellom bruk av SMJ og tilrettelegging av arbeidet/arbeidsplassen. Både i den første og den andre spørreundersøkelsen ba arbeidsgivere om at ordningen skulle fortsette og en god del av dem ønsker en lengre utprøving enn 14 dager. Det ser ut til at de arbeidsgiverne som har brukt ordningen har tatt den på alvor og fått positive resultater. Det er et positivt resultat i seg selv at noen hundre arbeidsgivere griper an sykefraværsproblemer på nye måter som fører til at de oppnår gradering av sykemeldinger i større grad.

I den andre spørreundersøkelsen viste vi at gjenbruken av ordningen var ganske stor. De store virksomhetene benyttet ordningen i større grad enn de mindre. I den første undersøkelsen fant vi at 41 prosent av arbeidsgiverne som brukte SMJ var kommuner. Dette var også tilfellet med aktiv sykemelding i sin tid. I den siste undersøkelsen fant vi også at gjenbruken økte utover i perioden. I det siste året av forsøksordningen kom det bare 20 nye arbeidsgivere til som brukere av ordningen. Det ser ut til at det har vært et lite antall arbeidsgivere som har benyttet ordningen ofte.

Intensjonene med SMJ var å oppnå tidligere og riktigere gradering av sykemeldinger. Den økte bruken av gradering ville bidra til en nedgang i det totale sykefraværet. I den første spørreundersøkelsen var det 51 prosent, i den andre 44 prosent av arbeidsgiverne som mente at SMJ hadde bidratt til en tidligere gradering av sykefraværet. I den andre undersøkelsen var det 61 prosent som mente at SMJ hadde avklart arbeidskapasiteten til den sykmeldte og 40 prosent mente at ordningen hadde bidratt til et lavere fravær.

Den første undersøkelsen viste at de virksomhetene som benyttet SMJ hadde et høyere generelt sykefravær enn gjennomsnittet. Den andre undersøkelsen viste at store virksomheter benyttet den mer enn mindre virksomheter. De ser også ut til å stå for mer av gjenbruken av ordningen. Vi kommer til en konklusjon om at det er et ganske lite antall virksomheter som har brukt ordningen mye, og de rapporterer også at SMJ har bidratt til tidligere og riktigere gradering og et lavere sykefravær i tråd med intensjonene i ordningen. Dette er ikke så overraskende. Det som derimot er overraskende er at så få virksomheter i prøvefylket tok ordningen i bruk. Ordningen har vært brukt helt marginalt. Den vil dermed ikke bidra til en generell og allmenn økning av graderte sykemeldinger, generell tidligere gradering eller et lavere nasjonalt sykefravær.

Ut fra dette er det liten grunn til verken å forlenge eller utvide ordningen. Sykmeldt i jobb var et eksperiment. Intensjonene ser ut til å være oppnådd for de som benyttet ordningen, men de er altfor få til at den kan få virkninger på det nasjonale sykefraværet.

1 Bakgrunn for Sykmeldt i jobb og evalueringen av forsøket

Etter at ordningen med aktiv sykmelding ble avviklet har arbeidsgiverorganisasjonene etterlyst en ordning som gir fleksible muligheter for å prøve ut arbeidstakeres evne til å delta i arbeidet under sykdom. For å svare på denne etterspørselen ble Sykmeldt i jobb etablert som en forsøksordning i 2015. Forsøket ble stanset 16. april 2017.

Målsettingen med forsøket var å teste om ordningen kunne redusere sykefraværet. Virkemiddelet var tidligere utprøving av arbeidsevne under sykdom. Forventningen var at det kunne gi raskere og riktige gradering av sykmeldingen og dermed reduksjon av den enkeltes samlede sykefravær.

Sykmeldt i jobb ble avgrenset til Akershus som forsøksfylke. Bruk av ordningen skulle bare benyttes av personer som var 100 prosent sykmeldte i en 14 dagers periode. Ordningen kunne i tillegg benyttes i arbeidsgiverperioden. Alle 100 prosent sykemeldinger i resten av landet skulle brukes som kontrollgruppe.

Arbeidsforskningsinstituttet i Høgskolen i Oslo og Akershus fikk i oppdrag å evaluere ordningen. Evalueringen skulle undersøke om ordningen bidro til redusert sykefravær og mindre utstøting fra arbeidslivet. En effektstudie skulle svare på denne problemstillingen. Evalueringen skulle også vise hvordan ordningen ble brukt av arbeidsgivere og deres ansatte med sykemelding. En følgeforskning av prosessen ble gjennomført for å vise hvordan ordningen ble brukt. Resultater fra evalueringsprosjektet brukes i en vurdering av forsøksordningens potensiale som et mulig mer permanent virkemiddel.

I løpet av forsøksperioden fra mai 2015 til medio april 2017 var det 394 arbeidsgivere som benyttet ordningen i til sammen 718 registrerte tilfeller. For å kunne gjennomføre effektmålingene trengte vi minimum 1200 registrerte bruk av ordningen. Med den uventet lave bruken av ordningen ble det ikke mulig å gjennomføre en holdbar effektmåling. Dermed ble denne delen av evalueringen ikke gjennomført hverken som planlagt metodetest eller reell test av effekter på graderingstidspunkt, garderingsnivå eller det totale sykefraværet.

1.1 Avbrutt effektmåling

I vår planlegging av effektmålingene dokumenterte vi at gitt at ordningen har den ønskede effekten (raskere overgang til gradert sykemelding og kortere sykefraværslengde) trenger vi 1200 brukere av SMJ for å kunne dokumentere statistisk signifikante resultater.

Per 23. mai 2016 var det kun 495 registreringer av SMJ i vår QuestBack-løsning, altså kun 40% av antall sykemeldinger som er nødvendig for å oppnå signifikante resultater i sammenlikninger av SMJ mot andre 100% sykmeldte.

I den planlagte prøvekjøringen ble det avtalt å bruke data fra perioden 4. mai til 31. november 2015.

I denne perioden var det 258 registreringer, hvorav 8 var uten fødselsdato. Blant de 250 registreringene med oppgitt fødselsdato var det 6 personer med samme fødselsdato. Dette behøver ikke å være samme person, men dette kan tyde på at samme person har blitt registrert flere ganger.

Filen med disse SMJ registreringene har blitt påkoblet informasjon fra sykefraværstatistikken (forløp og gradering) og informasjon om antall ansatte og næring.

Av de 250 personene med fødselsdato i vårt QuestBack-system, ble kun 145 eller 58% av SMJ registreringene gjenfunnet i sykefraværstatistikken.

Vi har kommet til at et datasett på N=145 unike SMJ brukere er for lavt til å gjøre meningsfulle analyser på dette tidspunktet. Det ville også ha vært umulig å påvise signifikante effekter av forsøket etter som det ville ha krevd N=1200 brukere av ordningen.

I det videre arbeidet ble det viktig å identifisere årsakene til at det kun har vært mulig å finne igjen 58% av SMJ-registreringene i sykefraværstatistikken. Det er likevel til syvende og sist den lave bruken av ordningen som gjør at en effektmåling er umulig å gjennomføre per dags dato.

1.2 Gangen i rapporten

Denne sluttrapporten bygger på 1) registrering av bruken av SMJ, 2) intervjuer med arbeidsgivere og arbeidstakere som har benyttet SMJ og 3) en survey til arbeidsgivere som har benyttet ordningen. I samråd med prosjekt-, referanse- og styringsgruppe har vi gjennomført intervjuer med 12 arbeidsgivere og 17 arbeidstakere som hadde registrert seg som brukere av SMJ. I 2016 drøftet Arbeids- og velferdsdirektoratet og Arbeids- og sosialdepartementet resultatene av ordningen. For å få et bedre vurderingsgrunnlag ble Arbeidsforskningsinstituttet bedt om å gjennomføre en ny spørreundersøkelse til arbeidsgivere som har benyttet ordningen. Undersøkelsen skulle spesielt prøve å få fram gjenbruk av ordningen. Denne undersøkelsen er også inkludert i rapporten.

2 Om forsøket og følgeforskningen

Kapasiteten i IKT-systemet i NAV, herunder sykefraværsregistre, var presset og dette ble det tatt hensyn til i vurderingen av integreringen av SMJ registreringer i de vanlige sykefraværsregistrene. Det ble vurdert som altfor kostbart å gjennomføre slike endringer i hele IKT systemet når SMJ bare skulle benyttes i ett fylke. Det ble dermed en forutsetning for SMJ at bruken av ordningen ikke skulle registreres i NAVs IKT-systemer. Effektstudien forutsatte likevel data om bruken av ordningen. Derfor utviklet AFI, Høgskolen i Oslo og Akershus, NAV og referansegruppen et eget system for å registrere bruk av ordningen hos arbeidsgiverne. AFI's følgeforskning ble dermed sterkt involvert i utformingen og gjennomføringen av SMJ i praksis. Vi vil likevel ikke karakterisere vår innsats som aksjonsforskning, men som designstøtte i forsøket.

Det ble laget en egen hjemmeside for Sykmeldt i jobb med designelementer fra NAV og den grafiske profilen som benyttes til kommunikasjon om sykefraværsoppfølging. Den inneholdt informasjon om ordningen til arbeidsgivere, arbeidstakere og sykmeldere i Akershus fylke. Ordningen var frivillig. Arbeidsgivere og arbeidstakere måtte være enige om å prøve ut ordningen. De som var 100 prosent sykmeldte kunne være til stede på arbeidsplassen og delta i arbeidsoppgaver etter kapasitet i løpet av en 14 dagers periode. Det var anledning til å bruke ordningen i 14 dager når som helst i sykefraværsperioden, etter arbeidsgiverperioden (som er de første 16 dagene). I tillegg kunne ordningen benyttes i arbeidsgiverperioden (som er de første 16 dagene). Konkret betyr det at ordningen maksimalt kunne benyttes i 16 dager av arbeidsgiverperioden og i tillegg 14 dager etter, altså 30 dager i sammenheng, alternativt 14 dager noe lengre ut i sykeperioden.

Den sykmeldte fikk utbetalt sykepengene på vanlig vis, og arbeidsgiver skulle selv betalesykepenger i arbeidsgiverperioden.

Hensikten var å finne ut om arbeidstakeren kunne jobbe noe og i tilfelle hvor mye. Etter endt SMJ-periode skulle arbeidsgiver og den sykmeldte sammen oppdatere oppfølgingsplanen, og sende denne til sykmelder. På bakgrunn av denne planen kunne sykmelder vurdere rett gradering av sykmeldingen etter de 14 dagene. NAV betalte full sykelønn i SMJ-perioden på 14 dager. Yrkesskadeerstatning var dekket til tross for full sykelønn. Arbeidstakeren kunne ikke benytte SMJ mer enn en (1) 14 dagers periode i det samme fraværet.

I hjemmesiden var det også en lenke til en Quest Back fil som AFI forvaltet. Arbeidsgivere, det vil si den nærmeste med oppfølgingsansvar for den sykmeldte, skulle registrere seg som brukere av ordningen. De skulle legge inn sitt bedriftsnummer, e-postadresse og telefonnummer. De skulle også legge inn arbeidstakerens fødselsdato. For å kunne registrere arbeidstakeren som bruker av SMJ måtte han/hun (arbeidstakeren) undertegne en samtykke-erklæring i henhold til personvernlovgivningen. På hjemmesiden (se vedlegg) lå det en samtykkeerklæring som kunne lastes ned og signeres av arbeidstaker der og da.

Bedriftsnummeret og arbeidstakerens fødselsdato skulle brukes til å identifisere det aktuelle sykefraværet i NAVs sykefraværsregister i forbindelse med effektstudien. Nummeret skulle være koblingen av SMJ til sykefraværsregisteret. Arbeidsgivere uten adresse i Akershus hadde ikke adgang til å registrere seg i Quest Back filen hos AFI, men de hadde tilgang til informasjonen i hjemmesiden.

Dette var den enkleste måten vi kom fram til for å få en oversikt over bruken av SMJ. Den har to klare usikkerhetsmomenter sammenliknet med obligatorisk registrering i en egen rubrikk direkte i NAVs sykefraværsregister. Vi vet for det første ikke hvor mange av de som benyttet ordningen i Akershus som faktisk registrerte dette via hjemmesiden, men den første gjennomførte spørreundersøkelsen fra 2016 ga ikke indikasjoner på at dette var et stort problem. Ut fra den alminnelige sykefraværsstatistikken beregnet vi at vi måtte ha minimum 1200 registrerte SMJ i Akershus i løpet av forsøksperioden fra mai 2015 til mai 2017 for å kunne foreta den planlagte effektvalueringen der alle andre sykemeldinger i Norge var kontrollgruppen.

Ordningen og hjemmesiden ble utviklet i perioden februar – april 2015. En egen arbeidsgruppe i kommunikasjonsavdelingen ved administrasjonen i Høgskolen i Oslo og Akershus har bistått i utviklingen og programmeringen av hjemmesiden og Quest Back registeret.

Forsøket ble satt i gang med publiseringen av hjemmesiden for SMJ 4. mai 2015. I forkant gjennomførte NAV ut en omfattende informasjonskampanje til alle arbeidsgiverne og sykmelderne i Akershus, både per post og digitalt. Det ble i denne sammenheng utarbeidet informasjonsmaterieell i form av ulike folders rettet mot virksomheter, sykmeldte og sykmeldere. Dette ble delt ut fra både NAV-kontor og Arbeidslivssenter. Ordningen ble også behørig omtalt i NAVs hjemmesider. Arbeidsgiverorganisasjonene NHO, KS og Spekter har også informert sine medlemmer i Akershus om SMJ.

Til å begynne med var det få registreringer av SMJ, under 10 tilfeller per uke. Antallet registreringer falt i sommerferie perioden fra midten av juni til midten av august 2015. Etter det tok antallet registreringer seg langsomt opp. NAV gjennomførte en ny informasjonskampanje i oktober 2015. Etter den kampanjen tok bruken av SMJ seg opp ganske betydelig. 16 februar 2016 var det registrert 386 tilfeller av Sykmeldt i jobb. Noen arbeidsgivere hadde registrert opp mot 6 tilfeller, mens de fleste benyttet ordningen en eller to ganger siden oppstart. 9. mai 2016, et drøyt år etter oppstart, var det registrert 480 SMJ tilfeller i registeret på hjemmesiden. Ved avslutning av forsøksordningen 16. april var det registrert 718 SMJ tilfeller. Det vil si at det ble registrert 238 tilfeller fra mai 2016 til medio april 2017. Det vil si at bruken avtok betydelig det siste året.

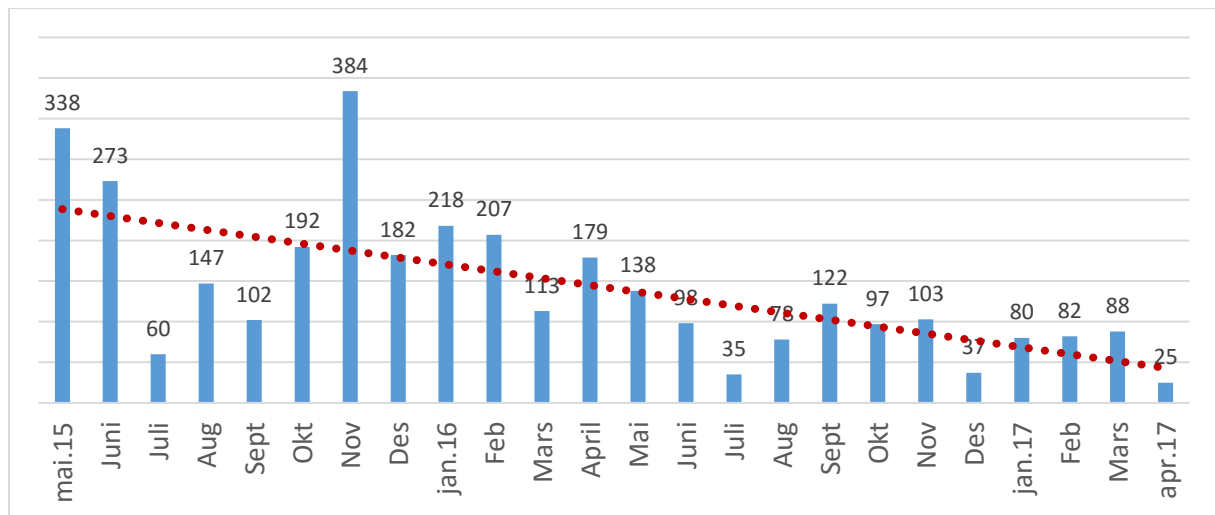
Vi hadde e-postadresse og telefonnummer på alle arbeidsgivere i Akershus som registrerte seg som brukere av SMJ. Fra denne listen plukket vi ut 12 arbeidsgivere som vi intervjuet. Vi sørget for at de utvalgte arbeidsgiverne dekket et så bredt spekter av typer virksomhet som mulig. Det vil si at vi satset på å få dekket både privat og offentlig sektor, både vare- og tjenesteproduksjon, og de største bransjene i fylket. Vi kontaktet virksomhetene og avtalte intervju både med arbeidsgiver og arbeidstaker. I noen tilfeller hadde arbeidstakeren som deltok i ordningen sluttet i virksomheten, og de tre arbeidstakerne dette gjaldt har vi ikke kontaktet.

2.1 Temainndeling i rapporten

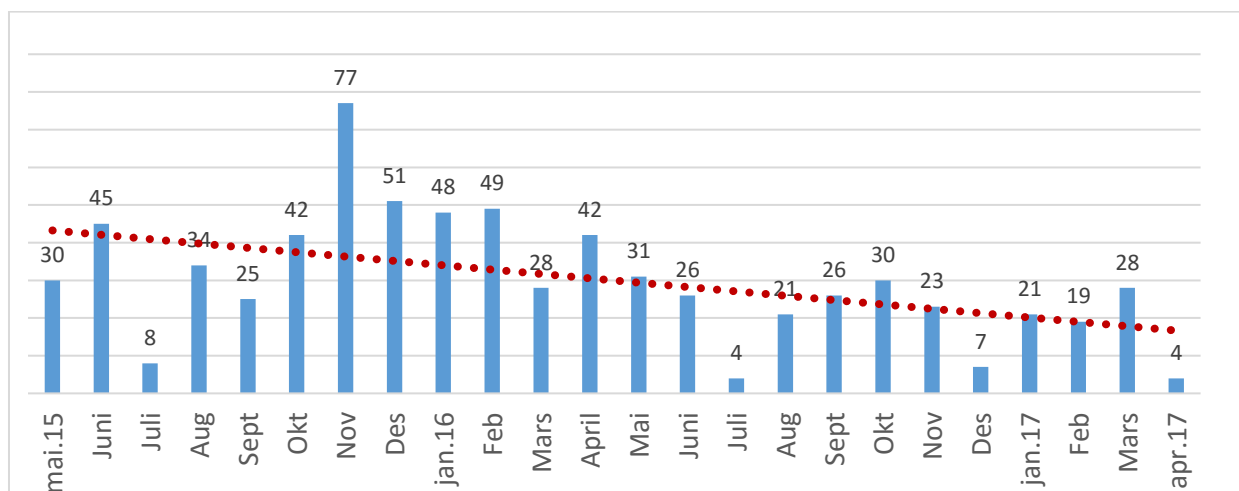
Vi viser hva Sykmeldt i jobb er brukt til på arbeidsplassene. Det vil si de ulike sykefraværstilfellene der SMJ er tatt i bruk. Vi beskriver også hvordan ordningen ble gjennomført og hvilke virkninger den har hatt både for arbeidsgivere og arbeidstakere. Vi beskriver prosessene som har ledet til SMJ og hvilke muligheter og ønsker arbeidsgiverne har for ordningen. Vi presenterer resultatene fra den siste spørreundersøkelsen fra 2017. Til slutt drøfter vi funnene og mulige forklaringer og implikasjoner av disse.

3 Bruk av Sykmeldt i jobb

Hjemmesiden til SMJ ble åpnet i alt om lag 17 000 ganger i løpet av hele forsøksperioden. Om lag 3500, eller 20,5 prosent av de 17000 nedlastingene, gikk inn på registreringsdelen på hjemmesiden. I alt var det 394 arbeidsgivere som faktisk registrerte seg som brukere av de 718 SMJ tilfellene. Det var bare arbeidsgivere i Akershus som faktisk kunne registrere seg, mens alle arbeidsgivere i hele landet kunne åpne hjemmesiden og lese informasjonsdelen. Vi må ta for gitt at det blant de 17000 nedlastingene også finnes arbeidsgivere i andre fylker enn Akershus, sykmeldere, arbeidstakere og andre interesserte. Dette gjelder også de 3500 arbeidsgiverne som åpnet registreringsdelen. Hvis vi antar at de fleste som faktisk åpnet registreringsfeltet er arbeidsgivere i Akershus vil si at omtrent 11 prosent av dem faktisk benyttet ordningen. I nettbaserte tjenestetilbud ligger denne treffprosenten av de som faktisk bruker tjenesten og de som åpner hjemmesiden på 2 til 3 prosent. 11 prosent regnes som et høyt treffnivå. Treffnivået sier likevel ikke noe om SMJ i forhold til det totale sykefraværet. Figuren nedenfor viser antall nedlastinger av registreringsdelen av hjemmesiden gjennom perioden.



Figur 1 Antall nedlastinger av registreringsdelen gjennom forsøksperioden. Den røde linjen viser trenden i antall nedlastinger (hovedtrenden i materialet). Det er stor variasjon i bruken av SMJ over tid, slik figuren under viser.



Figur 2 Antall SMJ-registrering per måned fra 4. mai 2015 til 16. april 2017. Den røde linjen viser avtakende hovedtrend i bruk av ordningen (Kilde: Registreringsfeltet i hjemmesiden for SMJ)

Som vi ser avtar aktiviteten på SMJs hjemmeside gjennom forøksperioden i figur 1, og andelen som bruker ordningen er også avtakende gjennom perioden slik figur 2 viser.

- Fra 4. mai til 31. desember 2015 var det i alt 302 tilfeller av SMJ
- I hele prøveperioden fra 4. mai 2015 til 25. mai 2016 ble det registrert 499 tilfeller
- Det vil si at det i 2016 har kommet 197 nye tilfeller (499 minus 302), eller i snitt ca 40 SMJ tilfeller per måned.
- Fram til medio april 2017 var det registrert 718 SMJ tilfeller, det vil si 222 nye tilfeller i perioden 25. mai 2016 t.o.m. 16. april 2017 (20 tilfeller måneden i snitt det siste året)
- 29. april 2016 var det registrert 374 arbeidsgivere i SMJ-registeret. 16. april 2017, altså et år senere var det 394 arbeidsgivere i registeret. Det vil si at det bare kom 20 nye arbeidsgivere som brukte ordningen i løpet av det siste året i prøveperioden.

I Akershus fylke var det 306 675 sykemeldinger på 100 prosent i 2015 (NAV's sykefraværstatistikk). De 499 tilfellene av SMJ utgjorde 0,16 prosent av det totale antallet 100 prosent sykemeldinger i Akershus. De 306 675 sykemeldingene ble tatt ut av 108 300 personer. Det vil si at de i snitt hadde ca tre slike 100 prosent sykemeldinger hver. Av disse 108 300 personene utgjorde bruken av SMJ 0,46 prosent.

I perioden fra 2016 til medio april estimerer vi SMJ til ca 0,1 prosent av det totale sykefraværet i fylket. Ordningen kan likevel være relevant og nyttig for de som benytter seg av den, både for arbeidsgivere og arbeidstakere. Det avhenger av hva de får til med denne ordningen sammenliknet med de ordinære sykemeldingsregimene. For å kunne si noe om dette bruker vi intervjuer med arbeidsgivere og sykmeldte, og spørreskjemaundersøkelsene med arbeidsgivere.

3.1 Sykmeldt med jobb i barnehage

Barnehagen har fireavdelinger med i alt 60 ansatte. I aldersgruppen 3 – 6 år er det 6 barn per voksen, i aldersgruppen 0 – 3 år er det 3 barn per voksen. De følger normene for andelen ansatte med pedagogisk kompetanse. Snittalderen på ansatte er 51 år. Turnover er lav. Med høy snittalder i en barnehage kan slitasjeskader lett føre til høyt sykefravær. NAV har hatt to stykker i praksisplass et par dager i uka.

I barnehager er sykmelding en stor utfordring fordi oppgavene til den sykmeldte ikke blir borte. Ved akutt sykdom rekker de ofte ikke å få tak i vikarer og oppgavene må dermed utføres av de andre som jobber i barnehagen. Over tid vil slike situasjoner bli belastninger som kan lede til at også andre blir sykmeldt. Ungenes atferd er ofte uforutsigbar og dermed vil arbeidsoppgavene også bli noe uforutsigbare og varierende i krav både til kompetanse, sosiale ferdigheter og fysisk kapasitet hos personalet.

Ansatte er pliktige å melde fra om fravær til avdelingen. Arbeidsgiver kan ta kontakt med sykmeldte den 9. fraværsdagen. Noen har sykmelding veldig raskt. De er underlagt BHT i kommunen.

Ved sykemelding er det små muligheter for tilrettelegging av arbeidsplassene i en barnehage. Oppgavene er gitt og de krever både ferdigheter og fysisk kapasitet. De to i praksisplass har avlastet noe ved sykdom, alle ekstra ressurser teller. Kommunen har etablert en stillingsbank som kan gi litt fleksibilitet ved sykefravær. Vanligvis setter de inn en halv vikar ved fravær. Den halve vikaren tar gjerne de største

belastningene. Det har de også gjort i forbindelse med tilrettelegging av arbeidsplass for en av de ansatte. De bygget blant annet om et stellebord slik at den ansatte kunne utføre stell av de minste barna.

Informasjonen om SMJ kom fra NAV både i brev og digitalt. Barnehagen har brukt ordningen i tre tilfeller. Ordningen var veldig grei i følge informantene. De trengte ikke konferere med andre, bare avtale direkte mellom leder og ansatt om å prøve ut arbeidskapasitet i en 14 dagers periode.

I det første tilfellet ble leder og arbeidstaker enige om å prøve dette ut. Det var arbeidstaker som tok initiativet. Hun savnet det sosiale ved arbeidet i hverdagen, og følte seg i stand til å delta noe i arbeidet. De forsøkte i tre dager før arbeidstaker skulle til fastlegen. Arbeidstakeren fortalte legen om opplegget. Legen nektet henne å delta i dette. Han mente hun skulle være 100 prosent sykmeldt og ikke hadde godt av å være på jobb. Dermed ble dette første forsøket avbrutt før det var gått en uke.

Det andre tilfellet var en langtidssykemelding med utbrenthet og psykiske utfordringer. De startet med å avtale tilstedeværelse i liten grad. Det gikk bedre enn ventet og vedkommende kom tilbake med gradert sykemelding på 30 prosent etter SMJ perioden. De hadde fortsatt vikar da intervjuet ble gjort, og den sykmeldte gikk fortsatt mer inn som en ekstra ressurs der det trengs. Alle så dette som en fordel.

I barnehage må du være på hele tida, du må være tilstede. Jeg sleit med å få med meg huet mitt. Jeg ville prøve litt, og det passa fint med SMJ. Jeg kunne gå fra jobben uten at det gikk ut over noen andre. Jeg hadde vikar 7,5 time per dag, og jeg selv kom på toppen og jeg trengte ikke være 100% på hele tida. Jeg måtte jobbe med meg selv, og jeg måtte være her for å komme videre! (SMJ bruker)

Det tredje tilfellet var en korttidssykemeldt som ikke liker å gå hjemme, og som syntes det var vondt å ikke kunne yte like mye som de andre på jobben. Med SMJ kunne hun også komme inn som en ekstra ressurs noen timer i løpet av den 14 dagers perioden. Alle så dette som en fordel. Hun var i ferd med å «gradere seg tilbake til jobb» da intervjuet ble gjort.

I de to siste casene er begge ansatte tilbake i 40 prosent jobb med gradert sykemelding.

3.2 SMJ i postoperativ seksjon i sykehus.

Vi intervjuet seksjonslederen. Seksjonen har 50/50 spesialister i anestesi og intensivsykepleie. Gjennomsnittsalder er ca. 45 år. Arbeidsbelastningen er stor og turnusene er trange. Pasientene spriker fra godt voksne til barn. De kan ha psykiske tilstander. Vi vet aldri hva som møter oss på jobb.

De ansatte må si fra hvor lenge de tror de blir borte. Som oftest snakker de med koordinatoren. Bli de borte mer enn 4 dager tar vi kontakt den 9. dagen for å høre når de kommer tilbake. Ofte er det vi lederne som må ta ekstravakter hvis vi ikke klarer å få andre til å ta dem. Vi bruker ikke vikarbyråer, men har noen vikarer fra Bergen som kommer og jobber en uke eller to. Vi har noen langtidsfravær på grunn av belastningsskader, og vi har ergoterapeuter for å forebygge mot den typen plager. Vi har noen som går med tilrettelegging av oppgaver. Vi kan fordele de friskeste pasientene som krever minst innsats til pleiere med plager. Det handler ofte om muskel og skjelettplager. Sykefraværet ligger på 11,7 prosent.

Seksjonen vedtok å bruke SMJ i to tilfeller. Den ene av dem var innom på jobben i to – tre dager i løpet av 14 dagers perioden. Den andre kom ikke inn i det hele tatt fordi legen valgte å sette gradert sykmelding før vi kom så langt. Avdelingen fikk vite om ordningen i et dialogmøte og bestemte seg for å prøve ut ordningen. Det er viktig å finne de arbeidsoppgavene som den sykmeldte er i stand til å utføre i sin tilstand. Ordningen er frivillig og de ansatte har vært positive til å prøve den. Seksjonen har erfart at fastleger ikke har kjent til ordningen (september 2015).

3.3 SMJ i en mekanisk produksjonsvirksomhet

Her bygger vi på felles intervju med leder, ansatt og tillitsvalgt. Ledelsen har savnet ordningen med aktiv sykemelding etter at den ble avvirket, og oppfatter Sykmeldt i jobb som en mulighet for å prøve ut arbeidsevne i en kortere periode. Både leder og ansatt beskriver bedriften som et godt arbeidsmiljø med høy arbeidsmoral. De har en oppfatning om at legene skriver ut sykmelding litt for lett. Her er mer oppfatningen at

...det er verdt å prøve hvor mye sykmeldte kan stå i jobb, og går det ikke så kan vi slå retrett. (leder)

Bedriften har en monteringsavdeling og en lakkeringsavdeling. Arbeidsmiljøet har et ganske høyt støy-nivå, og det er mange kronglete arbeidsoppgaver ettersom mye av produksjonen har preg av skreddersøm og tilpasninger av teknisk utstyr. Det er mange veldig tunge og fysisk krevende oppgaver i virksomheten, men også noen lettere oppgaver. Dermed er det mulig å flytte folk som blir syke til de lettere oppgavene, og få til en match mellom den gjeldende arbeidsevnen og ugjorte oppgaver så lenge det ikke er mange sykmeldte på en gang.

Bedriften har jobbet mye med arbeidsmiljø, blant annet med avslag både i lakkeringen og i monteringen. De har kommet ganske godt ut av arbeidsmiljøanalysene, emn fortsatt er det variasjon i bruken av verneutstyret. Noen bruker det i liten grad, mens andre er veldig påpasselige. Noen oppgaver krever spesielt verneutstyr, samtidig som de tar kort tid, og da er det lett å prioriterer tidsbruk framfor vern for enkelte.

Hvert enkelt oppdrag har ofte et ganske stort tidspress. Vanligvis har de to til tre oppdrag om gangen, og alle haster alltid til slutt. Likevel har bedriften ikke så mye overtid. De ansatte har som regel fagbrev, gjerne som industrimekanikere. Etterhvert blir det mye spesialisering. Det er mange små detaljer i produksjonen som krever det. I tillegg er det sikkerhetskrav og sikkerhets sertifikater. Både spesialiseringen og sikkerheten begrenser mulighetene for rotasjon og bytting av oppgaver noe.

De har tidligere hatt høyt sykefravær, men er nå nede i 6 – 7 prosent fravær i snitt. Fraværet er en del syke barn-fravær, vanlige smittesykdommer og belastningsskader.

En av de ansatte fikk akutt vondt i «skinka» i sommer. Han gikk til fysioterapi, men uten at det hjalp. De hadde fått informasjon om SMJ, og ledelsen spurt om det var aktuelt. De forsøkte et par dager med ordningen, men det gikk ikke så bra. Etter noen dager kom han til MR som viste at han hadde en prolaps i ryggen. De fikk sendt han til Oslofjordklinikken der han kom raskt til operasjon. Den var vellykket og

han kom til bake på jobb så smått etter 4 uker. Begynte forsiktig med noen enklere oppgaver, administrasjon blant annet. Meldingen var at han kunne jobbe som det passet han, i begynnelsen bare halve dager.

Det var bra for meg å få arbeidstrening. Det ble ok fordi jeg har kort vei til jobb. Hvis jeg skulle kjørt bil eller buss lenge til og fra jobb med de ryggplagene hadde jeg ikke kunnet begynt så tidlig. Det var bra å komme og kunne være en del av arbeidsmiljøet. (sykmeldt)

I dette tilfellet ble SMJ satt i gang før diagnosen og behandlingsopplegget var klart. Alle er enige om at SMJ ville vært et veldig godt tiltak når den sykmeldte skulle tilbake en tid etter operasjonen. Nå ble muligheten brukt opp i det innledende sykdomsforløpet ettersom SMJ ikke kan brukes to ganger på samme sykemelding. Dette er et viktig innlegg i diskusjonen om når SMJ vil gi best resultater.

Bedriften har forsøkt ordningen i ett annet tilfelle. Han var ikke motivert for det, og ledelsen ønsket ikke å legge press på han heller. De med mye fravær, som er ustabile, kan føle seg mer presset ved permittering eller nedbemanning. Lederen tror det er viktig for folk å komme på jobben selv om de ikke er helt patente en dag. Det er lett å finne alternative oppgaver. SMJ ble ikke brukt i dette tilfellet.

Ingen i bedriften er fagorganisert. Personalledelsen og daglig leder var orientert, i tillegg til fastlegen. De har ordning med Storebrand som gjorde det mulig å få SMJ-kandidaten til Oslofjordklinikken raskt. Alternativet ville vært å vente i måneder på operasjon i offentlig sykehus. BHT var ikke inne i tilfellet. De har brukt Stamina til trening etter operasjonen.

3.4 SMJ i varehandelskjede

Intervju med leder

Alle butikkene i kjeden i Akershus ligger under bedriftsnummeret til hovedkontoret i fylket. Vi hadde spørsmål om ansatte som bor utenfor Akershus, men fikk avklart det med NHO i fylket. Dermed har HR avdelingen oversikt over sykefravær og bruken av SMJ. SMJ oppfattes som en Aktiv sykemelding light med avgrensningen til 14 dager.

Den største arbeidsmiljøutfordringen i kjeden gjelder de fleste butikkjobber. Harde gulv, statisk arbeid, tunge løft og begrensede muligheter for variasjon finnes i de fleste butikkene. Sykefraværet var 5,9 prosent i slutten av januar 2016. Kvinner har høyere fravær enn menn. Fraværet har gått fra 10 til 6 prosent gjennom det siste året. Nedgangen har kommet gjennom bevisst og aktiv jobbing med lederne i butikkene. NAV har virkelig gjort sitt, og legene har også vært aktive i å få ned fraværet. Fraværet er lavere enn i snittet for kjeden på nasjonalt nivå. I Akershus har de mange kvinnelige ansatte. De har gjennomført dialogmøter med NAV på fastlegenes kontor. Arbeidslivssenteret i Akershus har også vært med, og de er veldig fornøyd med innsatsen til senteret, men de har inntrykk av at Arbeidslivssentrene jobber veldig ulikt fra fylke til fylke. Det gjelder også bruken av tilskuddsmidler.

NAV er rause med tilskudd i bygdekommunene og restriktive i byene. De jobber litt mer på systemnivå i Osloregionen, og er litt mer slepphendte på bygdene. Skulle gjerne sett at Arbeidslivssenteret i Oslo var likere Arbeidslivssenteret i Akershus. Vi

har tilnærmet like butikker, men får helt ulike tjenester. (leder på fylkesnivå i butikkjeden)

Sykefraværarbeidet er bygget opp rundt NAVs regler i følge informantene. Butikksjefene sender fraværmeldinger til hovedkontoret i butikkjeden. HR avdelingen sender dem videre til NAV. Informanten har erfaring fra kommunal sektor og hevder, satt på spissen, at noen kommuner ble drevet på aktiv sykemelding og at bortfallet av ordningen var helt nødvendig.

SMJ er oppfattet som et veldig godt forslag i kjeden. I det første tilfellet de brukte den var det en av de ansatte som ble innlagt på psykiatrisk sykehus to ganger. De brukte ordningen til å teste ut om vedkommende kunne være i jobb. Det ble veldig fort klart det ikke var mulig. Dermed sparte de både arbeidstaker og arbeidsgiver for belastningene de ville fått ved en lengre tids utprøving med gradert sykemelding.

I det neste tilfellet brukte de SMJ etter en operasjon. Den ansatte skulle slutte i jobben, men fastlegen ville ikke sykmelde henne i oppsigelsesperioden. Vi lot vedkommende gå på SMJ de siste to ukene av arbeidsforholdet.

Registreringsordningen og samtykkeerklæringen ble opplevd som tungvint. Butikksjefene må gjøre dette selv siden ordningen skal være frivillig og avtalt mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

Organisasjonsgraden er ganske høy i virksomheten med ca. 50 prosent (omtrent snitt i privat sektor). De er organisert stort sett i Handel og kontor eller i fagforbundet Lederne. HR sjefen besluttet at de skulle gå for SMJ ordningen. De er med i BHT-Stamina til tilrettelegging, sykmelding, stressmestringskurs, ergo- og fysioterapi, men ikke i forbindelse med SMJ. Sykmelding går via ansattes fastleger, og det er et problem og en utfordring at Oslo-legene ikke kjenner til ordningen med SMJ.

3.5 SMJ i pleie- og omsorgsinstitusjon

Vi intervjuet to ansatte og en leder hver for seg. De brukte SMJ i et bofellesskap i HVPU

Bofellesskapet har 8 brukere med hver sin egen leilighet bygget rundt en felles stue. Den yngste beboeren er i midten av 40 årene og den eldste i midten av 70 årene. Noen av beboerne trenger hjelp til alt. De 13 ansatte jobber skift. De har noen som arbeider fast nattevakt, mens resten går 2-skift fra 07.30 til 15, og fra 14.30 til 22.00. De jobber hver tredje helg. 4 av dem har full stilling mens resten er i halv stilling. De har mange tekniske hjelpemidler til å løfte og flytte beboere med store bevegelsehemninger. De ansatte er likevel avhengige av å kunne hjelpe hverandre med en del arbeidsoppgaver, særlig forflytning av beboere.

Den ansatte som har brukt SMJ er veldig fornøyd med turnus og fleksibel arbeidstidsordning. De lager all mat til beboerne fra bunnen av, og beboere er med og lager maten. En del av arbeidsoppgavene er knyttet til beboernes personlige hygiene, deres økonomi og sosiale behov.

SMJ-brukeren fikk betennelse i armen og ble 100 % sykmeldt i de første 14 dagene og kom deretter over på sykmeldt i jobb, og er nå tilbake i arbeid. Hun avtalte med lederen hva hun kunne gjøre og ikke

gjøre. Til å begynne med kom hun bare på formiddagen og gikk turer med beboerne. Etter hvert ble både oppgaver og arbeidstid tilrettelagt med åpning for stor fleksibilitet.

Jeg kunne gjøre litt som jeg ville. Vi hadde vikarer, så det jeg gjorde kom litt på toppen som noe ekstra. Alle syntes dette var bra og vi snakket åpent om det. (sykmeldt)

Etter 14-dagers perioden fikk hun gradert sykemelding til 40 prosent. Hun og lederen gjorde en avtale om at hun ikke skulle ta de tyngste oppgavene til å begynne med. Hun fikk de enkleste beboerne både på tidlig og sein-vakter. Etter en stund gikk hun over i 70 prosent gradering. Etter 14 dager med det kom hun tilbake i sin vante stilling for fullt. Hun skrev logg på hvilke oppgaver hun hadde i løpet av periodene og leverte denne til fast legen som grunnlag for gradering og frisk melding.

Hun synes SMJ perioden burde vare lengre, og synes den burde kunne brukes flere ganger i løpet av et sykdomsforløp. Hun har lenge hatt mye vondt i skulder og armer, og mener det stammer fra den tiden de ikke hadde særlig med forflytningshjelpemidler. Beskriver tilstanden som belastningsskade.

Hun mener avtalen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker er helt avgjørende for å bruke ordningen i det hele tatt. Det bunner igjen i et tillitsforhold mellom dem.

Hadde jeg ikke kunnet prate så godt med sjefen og vært åpen med kolleger vet jeg ikke om jeg ville gått inn på dette her. (sykmeldt)

De har i alt 12 årsverk i institusjonen. 40 prosent av de ansatte har utdanning for jobbene de gjør. Kommunen dekker driftsmidler og som institusjonseier står den også for vedlikeholdet av bygningsmassen. Den økonomiske situasjonen er bedre enn i tilsvarende institusjoner i mange andre kommuner, men de har likevel ikke midler til å øke bemanningen.

De praktiserer målstyring, dvs. balansert målstyring på driftsnivå, ikke ned på individnivå.

Skulle jeg drevet med målstyring på individnivå måtte jeg virkelig ha revurdert stillingen min. (styrer i virksomheten).

Sykefraværet har vært oppe på 15 prosent, hvilket er høyt, men i små institusjoner med få ansatte trekker noen få langtidsfravær snittet kraftig opp. Noen har flere korttidsfravær. Vi har hatt refleksjonsmøter med NAV Arbeidslivssenter. Et av spørsmålene er hvor lenge ledelsen kan akseptere gjentatt fravær på grunn av belastningsskader før de setter inn BHT og foreslå kommunal omplassering til mindre fysisk belastende arbeidsplasser.

Kolleger kan bidra til overbelastning av enkelte ansatte ved at de laster oppgaver over på andre ansatte. Konfliktnivået mellom de ansatte kan være høyt. Avdelingsledere kan være veldig detaljstyrer. Det blir en dårlig match med ansatte som er redde for å ta på seg ansvar. De har jobbet med dette for å få ned sykefraværet. De prøver å følge regelverket til NAV. Styrer gir tettere *uformell* oppfølging av den enkelte sykmeldte. De gjennomfører oppfølgingsamtale etter åtte uker og deretter

hver fjerde uke. Leger og hjemmesykepleiere gjør funksjonsvurderinger. Vi har redusert sykefraværet fra 13 til 5 prosent på to år.

Styrer fikk vite om SMJ via brev fra NAV.

Jeg så dette som en ypperlig ordning som jeg har savnet etter Aktiv sykmelding. Det passet bra for «Casen». Etter de 14 dagene kom hun tilbake med gradert sykmelding. Det er en fornuftig måte å gjøre det på. (styrer)

Styreren ser ordning som bra også for tilrettelegging, men ser det som vanskeligere med de tidsbegrensningene som er satt.

3.6 SMJ i NAV-kontor

Intervju med leder og sykmeldte hver for seg.

NAV får for få oppfølgingsplaner fra legene ifølge SINTEF, og dette har blitt stadig verre. Derfor er dette et lite egnet materiale for å si noe om bruken av ordningen ifølge lederen.

De har forsøkt å bruke SMJ to ganger. I det første tilfellet sa legen nei. Den ansatte har veldig lett for å ta på seg oppgaver. Ønsket om å være på jobb var større enn det hun hadde kapasitet til. Legen satt en lav graderingsprosent med en gang. Dermed slapp den ansatte selv å ta avgjørelsen og ansvaret for sykdomsforløpet. Dette er en side ved SMJ som bør belyses: ved å gå inn i en frivillig ordning med deltakelse i jobb under sykdom tar den ansatte på seg et ansvar, eller i alle fall et medansvar for resultatet av å jobbe under sykdom.

Har vi gjort noe som går ut over sykdomsforløpet? Det er en risiko som må vurderes i forbindelse med SMJ. Ansvar flyttes fra legen til arbeidsgiver og arbeidstaker når de tar avgjørelsen uten å konferere med lege. (leder)

I ordningen med 365 dagers sykmelding snakkes det om muligheter for «å gradere seg tilbake til jobb». Den sykmeldte kan komme på jobb for å prøve seg, i beste fall mer og mer og til slutt i full stilling. Dette kan gå opp og ned, fra mindre til større, eller fra større til mindre gradering. Derfor er det viktig med en plan og en tett oppfølging av at de ansatte ikke tar på seg for mye. Dette vil gjelde SMJ også ifølge lederen. Oppgavene ved kontoret er såpass mange at vi er fleksible og kan lage tilpasninger til mange situasjoner. SMJ forutsetter at vi tilpasser oppgavene til person, ikke omvendt. Foreløpig har de ikke forsøkt å fordele oppgaver på tvers av avdelinger, men det ville gi enda flere muligheter.

Saksbehandlere som blir syke kan ha behov for mindre brukerkontakt. Det kan fort bli et problem når noen skjermes og andre får en større belastning, men SMJ-brukere kan for eksempel ta den administrative saksbehandling i noen case.

To uker er veldig kort tid til å prøve seg i jobb. (leder)

I det andre tilfellet hadde den ansatte hatt en ryggoperasjon. I etterkant av operasjonen ble SMJ tatt i bruk for å prøve ut arbeidsevnen. Det var fint for både den sykmeldte og for legen som fikk et grunnlag for å fastsette gradering av sykmeldingen. Vedkommende jobber med oppfølging av sykmeldte og har gjort det siden midten av 1990-tallet. De har to oppfølgingsteam ved kontoret, ett som jobber med sykmeldte og ett som jobber med AAP i kommunen.

Den sykmeldte hadde veldig sans for Aktiv sykmelding, og ser SMJ som en variant av det. De har forsøkt SMJ også i arbeidsgiverperiode,

...men jeg synes at arbeidsgiver skal legge mest mulig til rette før de prøver ordningen. Du kan bare bruke ordningen en gang i sykefraværet, og da blir det viktig å bruke det for å komme tilbake i arbeid, i mitt tilfelle etter operasjonen. (sykmeldt)

Det bør ikke knyttes produktivitetskrav til bruken av ordningen. Hun ble operert og deretter var hun på rehabilitering. Da hun skulle prøve seg i jobb fikk hun svært god hjelp av kollegene, blant annet ved at de tok brukersamtaler for henne. Både oppgaver og arbeidstid ble tilrettelagt. I NAV-kontor finnes det også oppgaver som er mer åpne for når de utføres.

SMJ ordningen forutsetter dialog og tillit mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

Gode relasjoner er alfa og omega for SMJ. Tillitsforholdet må være på plass. Det kommer veldig an på arbeidsmiljøet og at det snakkes om fravær og mulige ordninger på jobben. Det gjelder spesielt langtidssykemeldinger. Kolleger kan være redde for å få større arbeidsbelastninger når noen er borte. Derfor må dette tas opp på arbeidsplassen. Hva arbeidsgivere formidler til isne ansatte er viktig. Vi her på NAV kan være litt tøffere mot arbeidsgiver enn andre. (sykmeldt)

Hun tok initiativet til SMJ selv. Noen arbeidstakere kan føle seg presset tilbake på jobb. Når det oppstår konflikter kan tillitsvalgt og verneombud delta i dialogmøtene, bidra til gjensidig tillit mellom arbeidsgiver og arbeidstaker og sikre at ingen presses til noe de ikke er stemt for. Hun har møtt arbeidsgivere sier til ansatte at «..enten er du her for fullt eller så er du hjemme». I praksis var det mange arbeidstakere som gikk altfor lenge på aktiv sykmelding.

Det er viktig med dialogmøte før ting settes i gang. Når SMJ settes i gnan må være avtalt på forhånd, og kolleger må være informert. Legene må informeres bedre og de må involveres i prosesse». (sykmeldt)

3.7 SMJ i prosessindustri

Intervju med leder og sykmeldt hver for seg.

Dette er en stor industrivirksomhet i norsk sammenheng, med aktiviteter på flere felt innen kjemi, biologi og ingeniørfag. Avdelingen har 200 ansatte. Sykefraværet er lavt. De driver mye med testing av industrielle design og prosjekter. Presset er ofte stort. De kan for eksempel få fem dager til å teste en

produksjonsmodell i Midt Østen. De tjener godt på prosjektene og samarbeider med sentrale forskningsmiljø på feltet.

De er IA-bedrift og jobber seriøst med sykefraværet. HMS arbeidet får økt fokus. De har kjemikalier de jobber med som er svært farlige

Det var den sykmeldte selv som foreslo SMJ i samarbeid med legen og NAV. Den ansatte har stor kompetanse, jobber med oppgaver som krever stor konsentrasjon. Hun har også stor leveringsevne og internasjonal erfaring i ingeniørarbeid.

De gjorde en avtale om at hun kunne komme og jobbe så mye som det passet henne i to-ukersperioden

*...uten at vi måtte sette i gang all mulig styr for å teste om det gikk eller ikke, og uten å formalisere og dokumentere. Hun fikk testet seg selv, og kommer tilbake.
(leder)*

De har ikke prøvd SMJ på andre ansatte, men det var det som gjorde det mulig å sluse henne inn på å prøve å jobbe igjen etter at hun gikk på en smell.

Vi hadde dialogmøte med NAV som kom med forslaget om SMJ. HR og personal var også med. Jeg visste ikke om SMJ på forhånd. (leder)

Den ansatte ble henvist til spesialist første gang i april 2015, forsøkte å fortsette å jobbe, men ble sykmeldt da hun ikke orket mer. Etter noen uker ble det bedre og hun fikk en gradert sykmelding i juli. Etter opptrapping gikk hun på «en stor smell» i slutten av juli. Da så hun for seg et langtidsfravær. Det varte fram til

Ansatte i virksomheten har medvirkning. Empowerment er sentralt i HR strategiene. De har også satset på å bygge opp inkluderingskompetanse.

For meg var SMJ veldig viktig og bra ordning. Jeg var usikker på hvor mye jeg kunne jobbe. Jeg klarte forbausende mye. Jeg får fortsatt behandling, men det er bra for meg å jobbe. Min helse svinger og det hjalp veldig å få prøve ut i ro og mak hvor mye jeg kunne jobbe. Det kunne vært en lengre periode enn 14 dager. (sykmeldt)

Hun jobbet 20 timer den første uka, og 32 timer den neste. Det ble gitt en avventende sykemelding med tilretteleggingsopplegg. Hun ville heller takle problemene tidlig enn seint i prosessen, og hun mener at

.. det er demotiverende å få andre oppgaver, alternative oppgaver ville vært et nederlag. Jeg har vært åpen og ærlig på tilstanden min og kollegene har vært veldig hyggelige. For dem ble jeg ganske fort den gamle meg, men privat kjemper jeg fortsatt en kamp. ...

Du må kjempe kampene dine selv når du har denne lidelsen. Avdelingsleder var veldig forståelsesfull med evne til å uttrykke seg når jeg var langt nede. Tilliten til han var veldig viktig. (sykmeldt)

3.8 SMJ i barneskole

Intervju med rektor

Skolen hadde en ansatt (lærer) som var veldig mye sykmeldt helt siden hun kom. Det ble tidlig klart at hun ikke fungerte i jobben. Hun hadde mange fravær, men fikk aldri en diagnose. Rektor tok dette opp med HR-avdelingen i kommunen. Læreren ble blant annet henvist til Cato-senteret. Hun fikk prøve seg ut i en annen jobb der hun ikke var klasseleder, og hun fikk enklere fag å undervise i. I prinsippet fikk hun en enkel jobb med stramme rammer, men også det ble feil. Hun hadde også problemer med det sosiale i forhold til kolleger.

Rektor gjennomførte samtaler om å fortsette i jobben eller ikke, men hun ville stå i stillingen selv om hun ble oppsagt. Det hadde hun rett til, men hun klarte ikke å gjøre noe. Hun koblet inn tillitsvalgt i samtale. Tillitsvalgte skjønnte at dette var et vanskelig tilfelle og forsøkte å få til et opplegg med NAV i Oslo. De fikk til et opplegg med kommunen om å si henne opp 50 prosent i skolen og erstatte det med en 50 prosent stilling i kommunens HR avdeling.

NAV har vært fine å jobbe med. De kjente alle muligheter.

Deretter kom hun til Cato-senteret. Det ble hun sliten av. Hun ventet på å få en plass i Oslo, men det kunne de ikke fordi hun var for dårlig. Dermed ble det enda en runde, og nå hadde hun vært sykmeldt i over et år. Rektor spurte hva hun kunne tenke seg å jobbe med. De var enige om at lærerjobben ikke passet. Hun mente etter hvert at hun kunne jobbe med Web-design, og det ble ordnet med en jobb med nettsidene i kommunen. Hun sa ganske raskt at det ikke gikk heller.

Da måtte vi skynde oss og prøve ut en gang til før det var gått et år. De fikk kjennskap til SMJ fra NAV som sa at ansatte kan prøve seg ut. Da brukte vi SMJ. Hun fikk prøvd seg ut til tross for sykmelding. Hun var på jobb bare noen timer helt tilfeldig. Da SMJ perioden var slutt var mulighetene brukt opp hos oss, og hun valgte å be om 100 prosent permisjon uten lønn. Hun er nå på AA-midler. Legene har ikke vært flinke i dette tilfellet. Hun fikk aldri noen diagnose, og de møtte aldri på noen møter. Først da NAV ringte kom de på et dialogmøte.

Rektor har hatt ansatte med kreft for et par år siden.

Når de går på cellegift blir de veldig redusert. Da ville SMJ vært glimrende for å teste ut hvor mye de kunne jobbe etter en kur.

3.9 SMJ i spedisjonsvirksomheten

Intervju med daglig leder

Bedriften hører til en av landets største transport og spedisjonsvirksomheter. Den holder til i Oslo, men er registrert under hovedkontoret i Akershus.

De har prøvd å bruke SMJ to ganger. Den første gangen foreslo daglig leder for en sykmeldt at de skulle prøve ordningen for å prøve restarbeidsevnen. Den sykmeldte reagerte veldig negativt ifølge daglig leder:

La meg være i fred. Jeg er sykmeldt og skal ikke være på jobb.

Situasjonen eskalerte til en konflikt etter at den sykmeldte gikk til tillitsvalgte og deretter anmeldelse av lederen for å ha forsøkt å bryte den sykmeldtes rettigheter. Denne konflikten er ennå ikke avsluttet. Daglig leder mener det hele skyldtes at han ordla seg litt klønete overfor arbeidstakeren. Daglig leder var hele tiden klar over at den ansatte selv må ville bruke SMJ. I dette tilfellet oppfattet den ansatte SMJ som et angrep på rettigheter.

I det andre SMJ tilfellet kalte lederen inn en sykmeldt medarbeider til dialogmøte i tråd med regelverket. I samtalen foreslo han at den sykmeldte kunne prøve med litt lettere oppgaver med mindre løfting i en annen avdeling. Hun syntes det var litt skummelt å skulle jobbe sammen med andre enn de hun var vant til, men gikk med på å prøve en halv dag. Daglig leder gikk sammen med henne denne halve dagen. Hun ble lettet da hun så at det var flere hun kjente på den andre avdelingen. Dagen etter kom hun og spiste lunsj i den nye avdelingen, og de gikk rundt å så på arbeidet som ble utført. Mandagen etter ringte legen hennes til lederen og sa at dette virket veldig bra. Legen foreslo 30 prosent gradering og behandling av den sykmeldtes belastningsskader på tirsdager og torsdager etter at de to ukene med SMJ var gjennomført. Etter en måned med gøy og aktivitet i jobb var hun blitt mye bedre. Hun hadde gått med 60 prosent gradering fram til da.

For meg som leder var SMJ veldig positivt. Jeg kunne si til henne at hun kunne komme når hun ville og prøve seg på det hun så som mulige oppgaver. Hun hadde vært sykmeldt siden juni, og legen sa at hun var mer klar for 30 enn 60 prosent gradert sykmelding.

Lederen fikk kjennskap til SMJ gjennom HR avdelingen i selskapet. Da han henvendte seg til NAV-kontoret i Oslo kom ordningen overraskende på dem.

Med aktiv sykmelding var det opp til den sykmeldte og legen å komme fram til ordning. Denne ordningen ligger på samarbeidet mellom ledelsen og den sykmeldte. Det er mye lettere å være på den sykmeldtes side da.

Bedriften har 14 nasjonaliteter og 30 ansatte. De har et veldig høyt sykefravær (17 prosent). De jobber i et stort lager der de flytter varer av og på trailere og ut og inn av lager med store åpne dører. De er

sterkt utsatt for vær og vind og har mange tunge løft i løpet av arbeidsdagen. Arbeidsmoralen er svært høy. Belastningslidelser er den vanligste fraværsgrunnen.

Jeg har tatt dette opp i AMU og kolleger på andre lagre skal prøve ut ordningen. Da kan vi lage en tripp-trapp på arbeidsmengdene ved å samordne oppgaver og flyten av oppgaver og folk mellom enhetene. Det krever at vi har med oss alle de 300 i bedriften. Nå skal jeg prøve dette med en langtidssykemeldt som ble operert på Ullevål. Jeg hadde avskrevet han, men jammen kom han ikke tilbake og ville prøve seg litt på jobb. Da er ordningen perfekt!

3.10 Oppsummering

Alle de intervjuede arbeidsgiverne og arbeidstakerne er veldig fornøyd med Sykmeldt i jobb. Arbeidsgiverne sier de har savnet en slik fleksibel ordning for å prøve ut arbeidsevne etter at Aktiv sykmelding ble avviklet. Noen arbeidstakere har ikke villet være med på ordningen. Samtlige intervjuer viser at tillit mellom arbeidsgiver og arbeidstaker er en helt nødvendig forutsetning for å komme fram til en avtale dem imellom om å benytte SMJ. I praksis ser det ut til at arbeidsgiver må ha veldig lave krav til den sykmeldtes tilstedeværelse (arbeidstid) og innsats (oppgaver). I de vellykkede casene som leder til gradert sykmelding ser det ut til at arbeidstakeren selv kan bestemme hvor mye han/hun skal bidra, med hva og når.

Det ser ut til at tidspunktet for å sette i gang med SMJ også er svært viktig for gjennomføring og resultat. Det går igjen at SMJ ikke bør komme for tidlig i fraværet. I den mekaniske bedriften ble SMJ forsøksvis satt i gang før den sykmeldte hadde fått en diagnose. I og med at vedkommende viste seg å trenge en operasjon var det bedre å starte opp SMJ som et ledd i rehabilitering etter operasjonen. Å prøve arbeidsevnen før operasjonen kunne virket uheldig inn på tilstanden.

Undersøkelsen viser at sykemelder sin rolle er svært viktig for et gunstig utfall. Noen leger har frarådet, og også nektet den sykmeldte å delta i arbeidet, selv om arbeidsgiver og arbeidstaker har vært enige om å prøve. Der hvor sykemelder har blitt koblet inn tidlig i prosessen ser det ut til at ordningen i større grad virker etter hensikten. Dette kan imidlertid skyldes tilfeldigheter i utvalget av case i intervjuundersøkelsen. Det blir viktig å stille spørsmål om dette i spørreundersøkelsen.

Flere av arbeidsgiverne har understreket at de sykmeldte av og til trenger tid på å bestemme seg for å prøve SMJ. Noen av dem må «modne». I det ligger det for det første at de kan trenge å forstå sin egen tilstand og situasjon, og selv komme til en erkjennelse av hva som er bra eller ikke for å oppnå forbedringer. Det er få av informantene som har gått rett på SMJ i løpet av arbeidsgiverperioden av sykefraværet. De fleste ser ut til ta ordningen i bruk noen uker, noen ganger måneder, etter sykmeldingen.

Samtlige informanter berømmer to spesielle forhold. For det første at det er arbeidstaker og arbeidsgiver som i fellesskap bestemmer om de skal bruke ordningen eller ikke, og i tilfelle hvordan. De mener dette gjør ordningen enkel og ubyråkratisk å ta i bruk. En av arbeidsgiverne mente at dette hadde gitt han et helt nytt perspektiv på sykefravær. Det er ikke lenger legen eller andre utenforstående instanser som avgjør deltakelsen på arbeidsplassen, men arbeidstakeren selv. I dette ligger det en ansvarliggjøring både av arbeidsgiver og arbeidstaker som kan lede til hyppigere og raskere gradering, slik flere av

eksemplene viste. Samtidig må de ha tilgang til faglige vurderinger av den sykmeldtes deltakelse i arbeidet. Intensjonen om å øke graderingen og redusere det totale fraværet ser med andre ord ut til å kunne innfris med SMJ i den enkelte virksomhet.

Det andre er at ordningen gir nye og åpnere perspektiv på arbeidsorganiseringen. I mange av tilfellene har den sykmeldte fått andre oppgaver enn før. Noen steder har den sykmeldte kommet inn som en ekstra ressurs som har kunnet avhjelpe kollegenes belastninger i jobben i to-ukersperioden. Arbeidsplassene ser ut til å tjene på ordningen.

SMJ kan bidra til å «matche» oppgaver og ferdigheter bedre. Slike erfaringer blir det viktig å få fram i spørreundersøkelsen. Vi antar at ordningen noen ganger kan utløse opplærings- og utdanningstiltak for at den sykmeldte kan mestre andre og nye oppgaver på arbeidsplassen. Det er også positivt for ansatte å få tilbake kontakten med arbeidsplassen og å kunne være litt hands on. Det gjør det lettere å komme tilbake. Ordningen kan med andre ord ha en positiv effekt på sykdomsforløpet for noen.

- Noen arbeidsgivere har ment at 14 dager er for kort tid til utprøving.
- Noen har måttet avbryte opplegget fordi den sykmeldte har overvurdert egen tilstand.
- Det er fremmet enkelte ønsker om å kunne bruke ordningen flere ganger til den samme sykmeldte.
- Noen ønsker en avklaring: 10 eller 14 arbeidsdager?
- En del har hevdet at legene ikke har vært orientert om ordningen, men det vil vel gjelde alle nye ordninger i en periode.
- Bare en av arbeidsgiverne mente hjemmesiden virket uferdig

Intervjuundersøkelsen ble brukt til å utvikle et spørreskjema (se vedlegg) som vi sendte til de virksomhetene (de registrerte e-post adressene) som har benyttet SMJ.

4 Spørreundersøkelsen til SMJ-virkosomhetene

Intervjuene og spørreundersøkelsen ble i utgangpunktet planlagt som en følgeforskning av SMJ-ordningen. Den skulle bidra med beskrivende analyser av ordningens oppbygging og virkemåte. Da det viste seg at ordningen ikke fikk den forventede utbredelsen, og det ble klart at vi ikke ville få tilstrekkelig mange case til å gjennomføre den planlagte effektmålingen, blir de kvalitative intervjuene og de to spørreundersøkelsene data for evalueringen av ordningen. Analysene av de tre undersøkelsene legges fram som den endelige evalueringen av SMJ. I dette kapitlet presenterer vi den første spørreundersøkelsen til arbeidsgivere som har benyttet SMJ.

4.1 Utforming av spørreskjema

Spørreskjema ble presentert som et utkast for referansegruppen 10. mars 2016. Kommentarene ble brukt i en revisjon av skjemaet. Det ble deretter sendt ut til deltakerne i referansegruppen. De sendte nye kommentarer på e-post til prosjektet i AFI. En ny revisjon ble gjennomgått av medarbeidere og ledere i Arbeids- og velferdsdirektoratet med tilknytning til SMJ-prosjektet. Deres kommentarer la grunnlaget for ny revisjon. Den endelige utformingen fant sted i tett dialog mellom prosjektlederne i henholdsvis AV-direktoratet og AFI. AFI har overført skjema til Quest Back som er den digitale plattformen for oppsett, utsending og besvarelse av spørreundersøkelsen

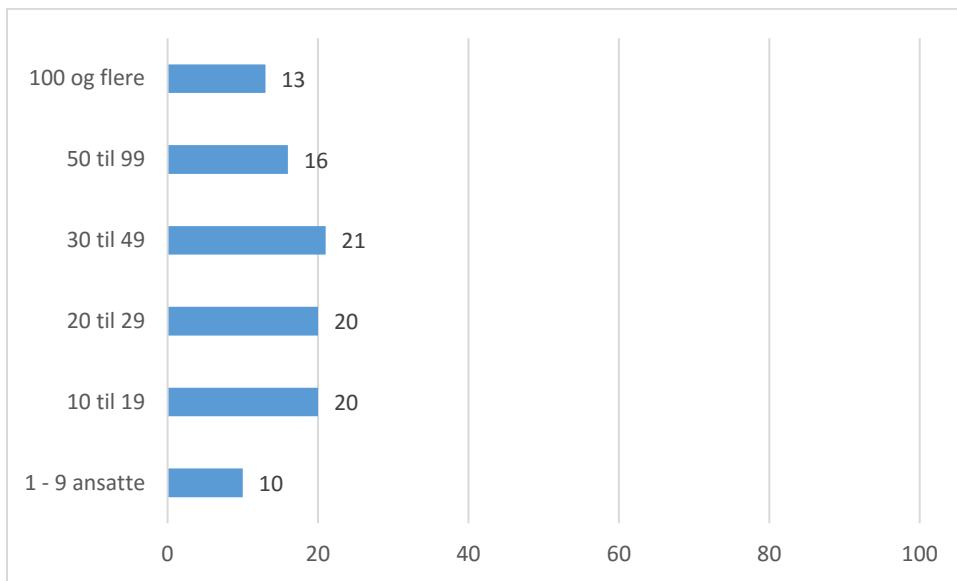
4.2 Populasjon og respons

Skjemaet ble sendt ut 29. april 2016 til alle e-postadressene til virksomheter som har benyttet SMJ fra og med 4. mai 2015 til 29. april 2016. På utsendingstidspunktet var SMJ benyttet 470 ganger, men det var bare 374 registrerte e-postadresser til personer med oppfølgingsansvar for sykmeldte som hadde benyttet ordningen. Det innebærer at en del av bedriftene har benyttet ordningen flere ganger. 16 e-poster var dubletter, det vil si at det var to ulike e-poster til samme person. I tillegg var det 13 av personene som ikke var tilgjengelige i undersøkelsesperioden. Populasjonen var med andre ord $374 - 16 = 358$ personer/e-postadresser. Vi fikk 196 svar, det vil si en svarprosent på 57. Vi anser dette for holdbart for å analysere datasettet som generaliserbart for de som har brukt ordningen.

Det er stor variasjon i størrelsen på virksomhetene, fra 2 ansatte til 10 000 i selskapet/konsernet.

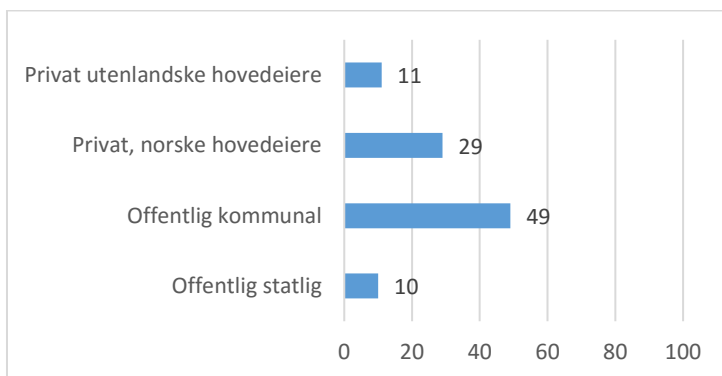
- 37 virksomheter har 20 eller færre ansatte
- 48 virksomheter har mer enn 20, men færre enn 51 ansatte
- 25 har flere enn 50, men mindre enn 100
- 103, og altså litt over halvparten har flere enn 100 ansatte.

Vi har delt virksomhetene som har brukt SMJ inn etter størrelse.



Figur 3 SMJ virksomheter fordelt etter størrelse (prosenttall, n= 145)

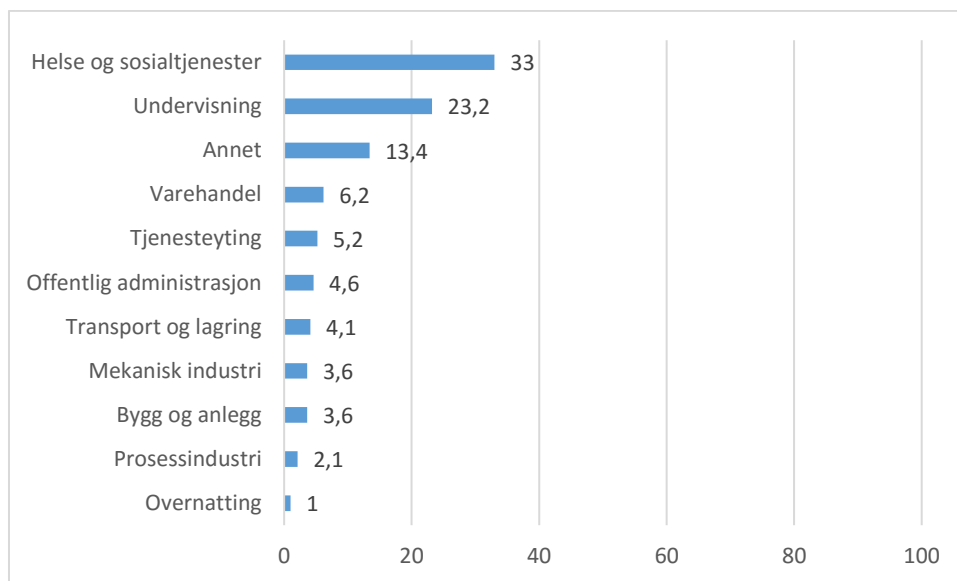
Vi ser at SMJ fordeles ganske jevnt mellom de ulike kategoriene og at størrelse ikke ser ut til å være en utslagsgivende faktor. Her vil vi imidlertid understreke at SMJ er en prøveordning og at vi ikke har så mange bedrifter med. Dette kan raskt forandre seg dersom ordningen ble overført til hele landet. SMJ-virksomhetene fordeler seg mellom sektorer/eiere som vist i figuren under.



Figur 4 Sektortilknytning/eierskap (prosenttall, N=195)

Vi ser at nesten halvparten av SMJ-bruken foregikk i kommunal sektor (Kommuner og Fylkeskommuner). Kommunene brukte også «aktiv sykemelding» mest i den perioden ordningen var i bruk (Ose et al 2013). Det er 22 utenlandsk eide virksomheter som har brukt SMJ, 55 private norskeide virksomheter, 95 kommunale og 20 statlige fra mai 2015 til mai 2016.

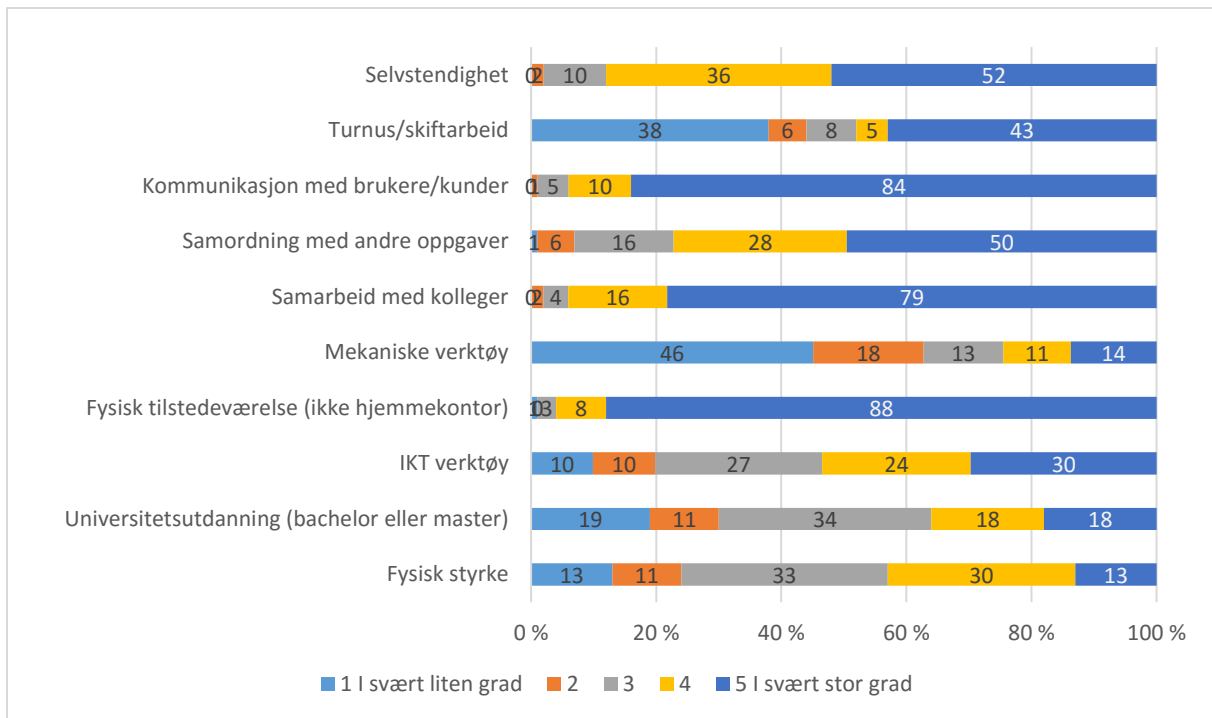
Bransjevis fordeler virksomhetene seg som vist i figuren nedenfor.



Figur 5 SMJ virksomhetenes bransjetilknytning (prosent, N = 194)

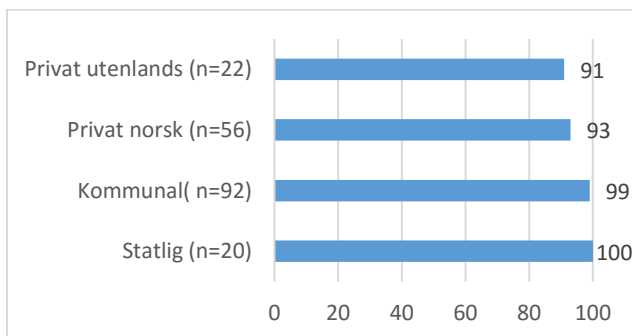
Helse- og sosialtjenester, og fortrinnsvis de kommunale, bruker ordningen mest. Derneft, noe overraskende, er det undervisningsvirksomheter som bruker ordningen mest. Også disse er overveiende kommunale. Vi har ikke opplysninger om hvilke type virksomheter som har svart «Annet» på bransje, men de ligger på tredje plass i bruk av SMJ. Derneft kommer varehandel og tjenesteyting, mens industrivirksomheter står for en liten andel av SMJ-bruken i forsøksperioden fra mai 2015 til mai 2016. Igjen understreker vi at vi har ganske små tall og at fordelingene kan endre seg vesentlig ved en spredning av ordningen. Helse- og sosialtjenestene har generelt et høyere sykefravær og større fysiske belastninger enn mange andre bransjer. Det kan forklare at de også prøver ut SMJ i større grad enn andre. Det er også en bransje som vi antar er bedre orientert om og opptatt av ordninger i NAV systemet. Figuren er ikke konkluderende, men gir en indikasjon for prøveordningen.

Av virksomhetene som har svart på spørreundersøkelsen, og altså brukt SMJ, har nesten halvparten (48 prosent) fått flere ansatte i løpet av det siste året. Nesten hver femte virksomhet (19 prosent) har nedbemannet.



Figur 6 «Arbeidsoppgavene hos oss krever.... (Prosenttall, n = 183 – 192)

Figur 6 viser at virksomhetene som har benyttet SMJ krever fysisk tilstedeværelse av arbeidstakerne (96 prosent sier dette stemmer i stor/svært stor grad). Det er med andre ord få av dem som gir anledning til hjemmearbeid. Dette ser ut til å være et generelt trekk ved de som benytter SMJ, slik figuren under viser.



Figur 7 Sammenheng mellom sektor og krav til fysisk tilstedeværelse (prosent som krever fysisk tilstedeværelse i stor/svært stor grad)

Kravet om fysisk tilstedeværelse på arbeidsplassen sammenfaller også med at virksomhetene som benytter ordningen krever kommunikasjon med brukere og kunder (94 prosent i stor/svært stor grad), samarbeid med kolleger (95 prosent i stor/svært stor grad) og samordning med andre oppgaver (78 prosent i stor/svært stor grad). Det er med andre ord kjennetegn ved arbeidsorganiseringen og typen arbeid som ser ut til å kunne forklare hvilke virksomheter som bruker ordningen. Vi har ikke tall som

viser det generelle nivået på krav om tilstedeværelse i norsk arbeidsliv. Antakelig er det fortsatt et ganske stort flertall av arbeidsplasser som krever fysisk tilstedeværelse i Norge.

Et spørsmål som likevel kan reises av dette er om arbeidsoppgaver som kan utføres andre steder enn på arbeidsplassen gir mulighet for mer fleksible fraværs-/nærværsordninger som skaper mindre behov for egne tiltak. SMJ ser ut til å bli brukt av de virksomhetene som har mest kompliserte arbeidsrelasjoner i form av krav til brukernærhet, samordning og samarbeid.

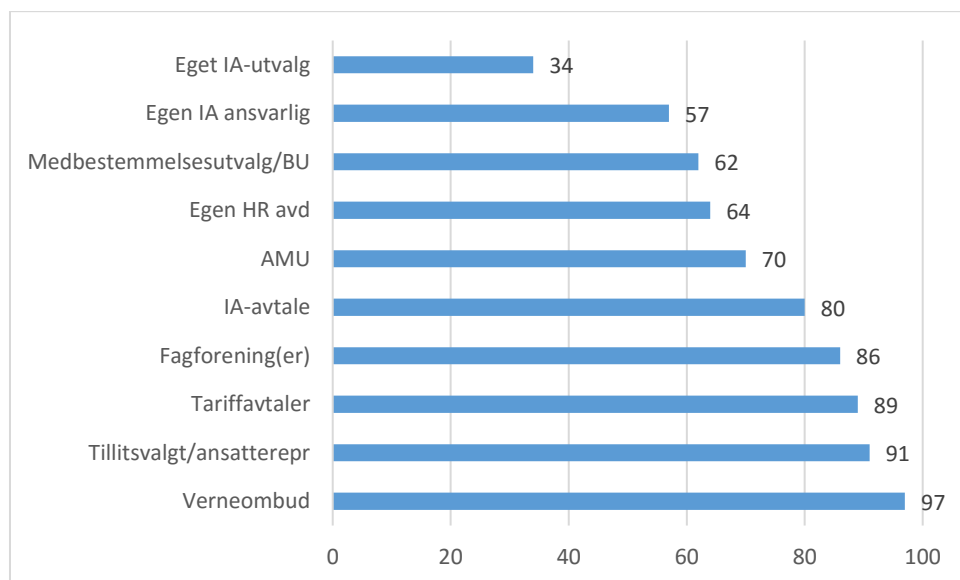
Kravene som stilles varierer ellers til en viss grad med eierskap og bransje. Nesten halvparten av de private virksomhetene, både norskeide og utenlandsk eide som bruker ordningen krever fysisk styrke i stor/svært stor grad, mot 40 prosent av de kommunale og 4 prosent av de statlige. I privat sektor kan det med andre ord virke som om bruken av SMJ i forsøksperioden til en viss grad kan henge sammen med manuelt arbeid.

70 prosent av de statlige virksomhetene, 43 prosent av de kommunale virksomhetene 17 prosent av de private norske, og 14 prosent av de private utenlandske krever høy utdanning i stor/svært stor grad. De statlige og de kommunale virksomhetene krever mer bruk av IKT enn de private. De utenlandsk eide private krever bruk av IKT i større grad enn de norske.

Turnus og skiftarbeid i Figur 5 SMJ virksomhetenes bransjetilknytning (prosent, N = 194) Figur 5 ser ikke ut til å slå ut på bruken av SMJ.

Virksomhetene i «den norske modellen»

Vi har spurt om virksomhetene har tariffavtaler, fagorganisering og andre forhold som er kjennetegn ved den norske samarbeidsmodellen i arbeidslivet. Resultatene vises i figuren nedenfor



Figur 8 Virksomhetene i den norske modellen (prosenttall, n=194)

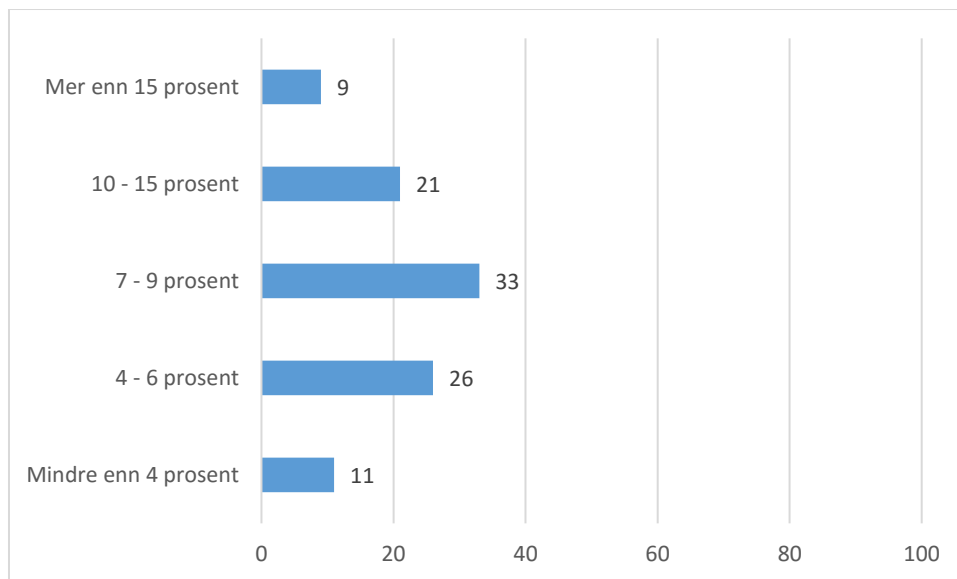
Sammenhengen mellom det å ha på plass de bedriftsdemokratiske ordningene og delta i det inkluderende arbeidslivet er kjent fra andre undersøkelser. Her er denne sammenhengen sterk. At nesten alle har verneombud henger sammen med størrelsen på virksomhetene. Virksomheter med mer enn 9

ansatte er pålagt å ha verneombud. Andelen som har tariffavtaler, tillitsvalgte og fagforeninger er signifikant mye høyere enn gjennomsnittet for norske virksomheter. Fagorganisering er over 80 prosent i offentlig sektor, men ca. 60 prosent av våre virksomheter er offentlige, og derfor er organisasjonsgraden høyere enn vanlig i de private bedriftene som benytter SMJ. Et stort flertall av dem har IA-avtale, og mer enn halvparten har egne IA-ansvarlige. En tredel har etablert egne IA-utvalg.

Tilknytning til Inkluderende arbeidsliv og tilslutning til den norske samarbeidsorienterte arbeidslivsmodellen ser ut til å fremme bruken av SMJ i prøvefylket.

Sykefravær, HMS og spesielle tiltak i virksomhetene

Sykefraværet er høyt i virksomhetene som benytter SMJ, slik Figur 9 viser.



Figur 9 «Hva er det gjennomsnittlige sykefraværet i siste kvartal?» (prosenttall, n=195)

Det gjennomsnittlige legemeldte sykefraværet var 6,3 i mars 2016 (SSB). Bruk av SMJ forutsetter 100 prosent sykmelding, og vi må anta at legemelding ligger til grunn. Vi ser at nesten to tredeler av SMJ virksomhetene har høyere fravær enn 6 prosent i siste kvartal. 30 prosent har sykefravær på 10 prosent eller mer. Vi må med andre ord kunne trekke en slutning om at et høyt sykefravær ser ut til å trigge bruk av SMJ.

Vi har også stilt spørsmål om virksomhetene har spesielle tiltak for å holde sykefraværet nede. 73 prosent av dem har etablert spesielle tiltak. 28 prosent av virksomhetene har beskrevet hva disse tiltakene er. Vi gjengir noen av gjengangerne her:

«Treningsavtale – bonus for lite fravær»

«1 Satsing på kompetanseutvikling, 2 fokus på psykososialt arbeidsmiljø ved opplæring av tillitsvalgte og verneombud, utvidet samarbeid mellom ledelse og tillitsvalgte/verneombud, kursing og felles refleksjon i grupper og 3 styrking av kompetansen på mellomledernivå.»

«Arbeidsmiljødugnader og tett personaloppfølging»

«Arbeidsrotasjon og tett oppfølging av ansatte»

«Det er foretatt en helseprofilundersøkelse av alle ansatte i 2015. Etter dette ble det satt i gang følgende tiltak: 1 time i uken av arbeidstiden til trening, Refusjon av 100 kr per måned mot kvittering for trening. Retest av helseprofilundersøkelsen i 2016.»

«Ergonomiske tiltak/tilrettelegging alle kontorplasser. Bedret hørselvern. I-pads til alle i stedet for tungt manualverk.»

«Fokus på fraværsoppfølging og nærvær. Sosiale aktiviteter. Tilretteleggingstiltak (ulike)»

«Fortløpende internmøter for de som har fravær. Tilbud om treningssenter. Helseforsikring. Tiltak direkte på arbeidsplassen – arbeidsplassvurdering»

«Grunnet mye løfting og statisk arbeide har vi transportverktøy og justerbare arbeidsbord.»

«Helselinje – helsefaglig oppfølging til alle ansatte på første sykedag. Systematisk bruk av tilretteleggingsutvalg. Utarbeidelse av friskus – lokale lister med arbeidsoppgaver man kanskje kan gjennomføre på tross av sykemelding.»

«Individuelle tilpasninger. Bytte oppgaver/brukere.»

«Oppfølging fra NAV»

«Fleksibel arbeidstid»

«Nærværsgupper».

«Tilretteleggingstilskudd»

«NAV Arbeidslivsenter»

«Nye sykefravær rutiner. Tett oppfølging etter 5 fraværsdager.»

«Tilrettelagte oppgaver i perioden»

«De uten sykefravær tilkommer en økonomisk kompensasjon».

Dette dekker de fleste tiltakene som ble nevnt.

Vi spurte om virksomhetene har obligatorisk opplæring i HMS-rutiner, og for hvem.

91 prosent av dem har obligatorisk HMS opplæring for toppledelse og mellomledere.

68 prosent har slik opplæring for medarbeidere,

66 prosent for alle i virksomheten

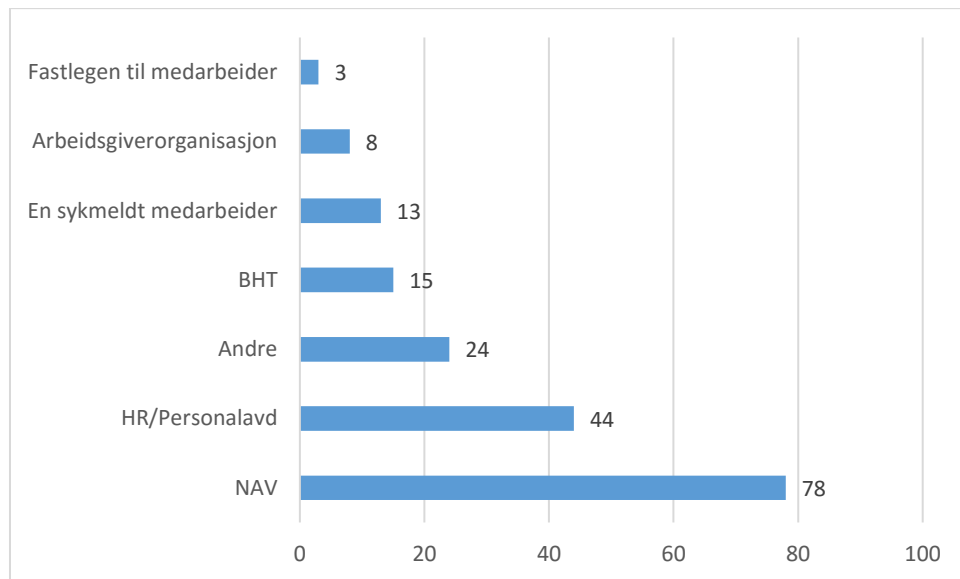
5 prosent har slik opplæring for underleverandører

95 prosent av de 196 virksomhetene sier de har ansatte med gradert sykemelding, fra 1 – 30 ansatte.

86 prosent har ansatte med tilrettelagt arbeid/arbeidsplass, fra 1 til 25 ansatte med gradert sykemelding.

Ut fra denne gjennomgangen kan vi slå fast at SMJ brukes av virksomheter med et høyere sykefravær enn gjennomsnittet. Et flertall har tatt tak i sykefraværet med spesielle tiltak. De aller fleste av dem har ansatte med gradert sykemelding og et stort flertall har tilrettelagte arbeid/arbeidsplasser. Et klart flertall har obligatorisk opplæring i HMS-rutiner. SMJ virksomhetene ser ut til å ha et større sykefraværsproblem enn vanlig, og de har etablert mange ulike tiltak for å løse problemene.

Om SMJ som ordning



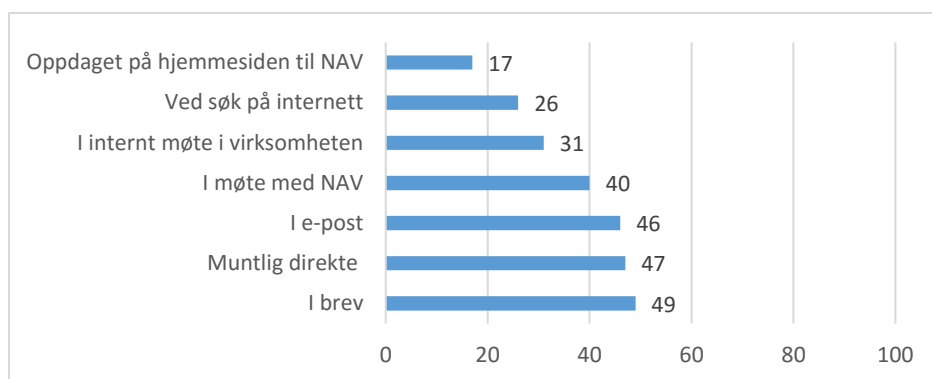
Figur 10 «Hvem informerte deg om ordningen med Sykmeldt i jobb (SMJ)?» (Prosent arbeidsgivere som har fått info fra..., prosenttall, n= 194)

Ingen av virksomhetene har fått informasjon om SMJ fra «andre sykmeldere enn leger», verneombud, tillitsvalgte eller fagforeninger. Dette er ikke overraskende for denne nye prøveordningen som ligger litt på utsiden av NAVs informasjonskanaler.

Vi ser at nesten 1 av fire virksomheter sier de har fått informasjon fra «andre». En god del av de som svarer dette sier de har fått informasjonen fra sin virksomhetsleder, andre mellomledere, HR-ansvarlig og den interne IA kontakten. En del sier de fant informasjonen tilfeldig på nettet. NHO-kontakt, NAV Arbeidslivscenter og kommuneoverlegen nevnes av noen få.

Av figuren over ser det ut til at fastlegene ikke hadde engasjert seg spesielt i ordningen per mai 2016.

Vi spurte også hvordan de fikk informasjonen. Svarene følger i figuren nedenfor.



Figur 11 «Hvordan fikk du den informasjonen som gjorde deg oppmerksom på SMJ?» (prosenttall, n= 186)

Nesten halvparten har fått informasjonen i brev, e-post og muntlig i ulike sammenhenger. NAV sendte ut informasjon både i brev, e-post og på nettet til samtlige arbeidsgivere i Akershus, både i mai og oktober 2015. At halvparten refererer til brev og e-post sier noe om vanskene med å spre informasjon av denne typen. Vi vet lite om hvordan arbeidsgiverne har spredd informasjonen om SMJ videre i sin virksomhet.

3 av virksomhetene hadde ikke brukt SMJ, men var registrert på hjemmesiden

116 av virksomhetene (59 prosent) har brukt SMJ bare 1 gang

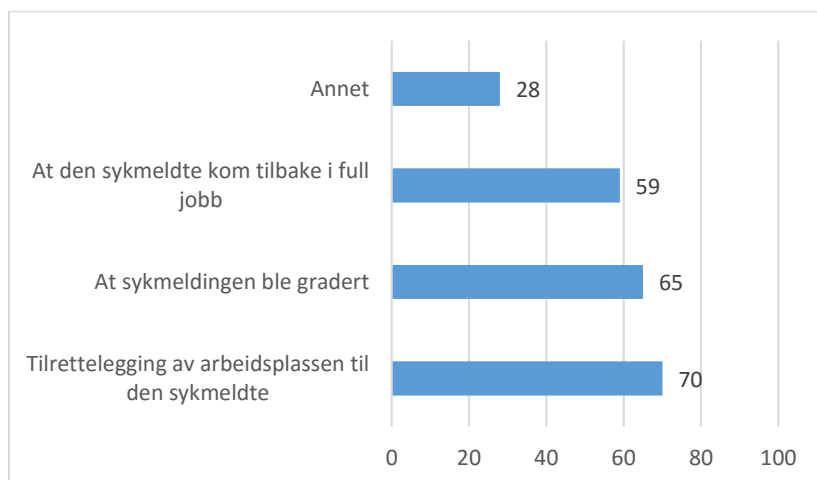
37 virksomheter (19 prosent) har brukt SMJ 2 ganger

15 virksomheter (8 prosent) har brukt ordningen 3 ganger

25 virksomheter (13 prosent) har brukt ordningen mer enn 3 ganger

En av virksomhetene har brukt SMJ «ca. 8 ganger».

Vi spurte også om hva som ble oppnådd med ordningen.



Figur 12 Prosent som svarer Ja på spørsmålet: «Hva førte SMJ til i det siste tilfellet der det ble benyttet» (prosenttall, n= 103 – 152))

Siktemålet med SMJ var å få sykmeldte tidligere i gradert fravær og tilbake i full jobb. Figuren over indikerer at ordningen har en ganske høy suksessrate. Vi kjenner ikke verken diagnoser eller lengde på fraværene og kan derfor ikke konkludere om suksessraten uten effektevalueringen av ordningen.

De som svarte Annet som resultat sier at

«Sykmeldte ble verre, tålte ikke belastningen ved å være i jobb enda.»

Dette var også et funn i de kvalitative intervjuene vi gjorde. Det ser ut til å være viktig med en grundig vurdering før ordningen settes i gang. Men andre sier at

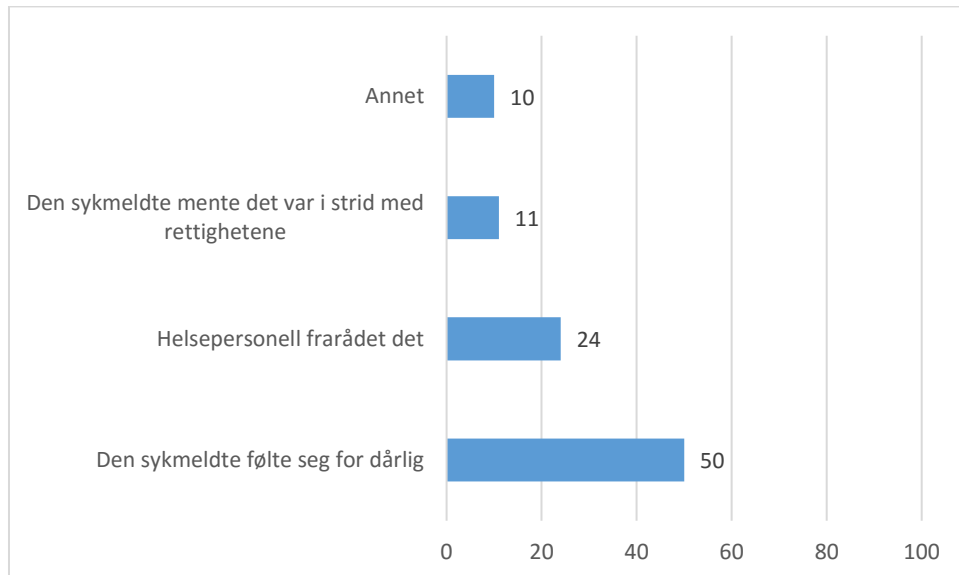
«At vedkommende fikk en meningsfull hverdag på tross av at vedkommende ikke kunne gjøre jobben sin.»

Flere poengterer at ordningen bidro til en avklaring av arbeidssituasjonen og arbeidsevnen, og at dette også bidro til å avklare arbeidsforholdet, i noen tilfeller til enighet om at det skulle avsluttes. Andre utsagn:

«En fleksibel hverdag som gjorde terskelen for å jobbe lavere og førte til at den sykmeldte jobbet mer enn ved en normal sykmelding»

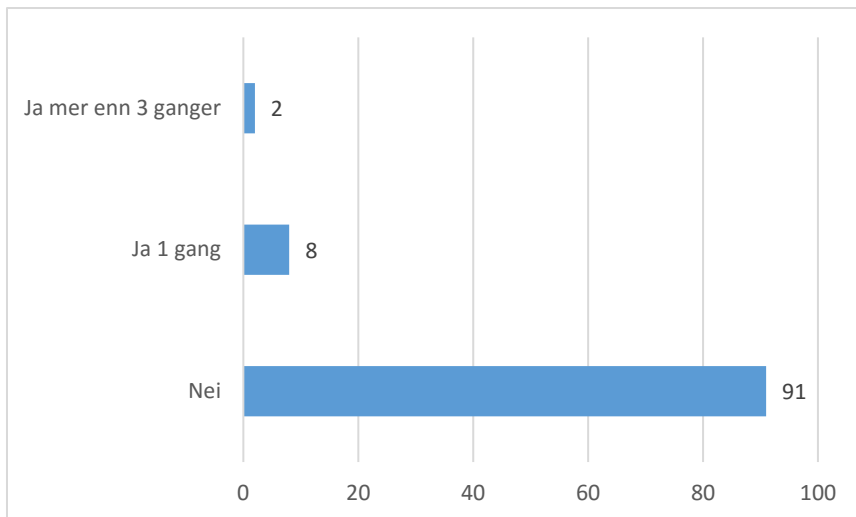
«Den sykmeldte gikk over på 30 prosent uførepensjon. Hadde i utgangspunktet 82 % stilling».

59 av virksomhetene (30 prosent) sier at de har ansatte som ikke ville bruke ordningen. Grunnen til det går fram av figuren under.



Figur 13 «Hva var grunnen til at den sykmeldte ikke ville være med?» (prosenttall, n=59)

Igjen ser vi at det er viktig med grundig vurdering av den sykmeldtes tilstand og hans/hennes egenvurdering. Hva «annet» innebærer er ikke besvart.

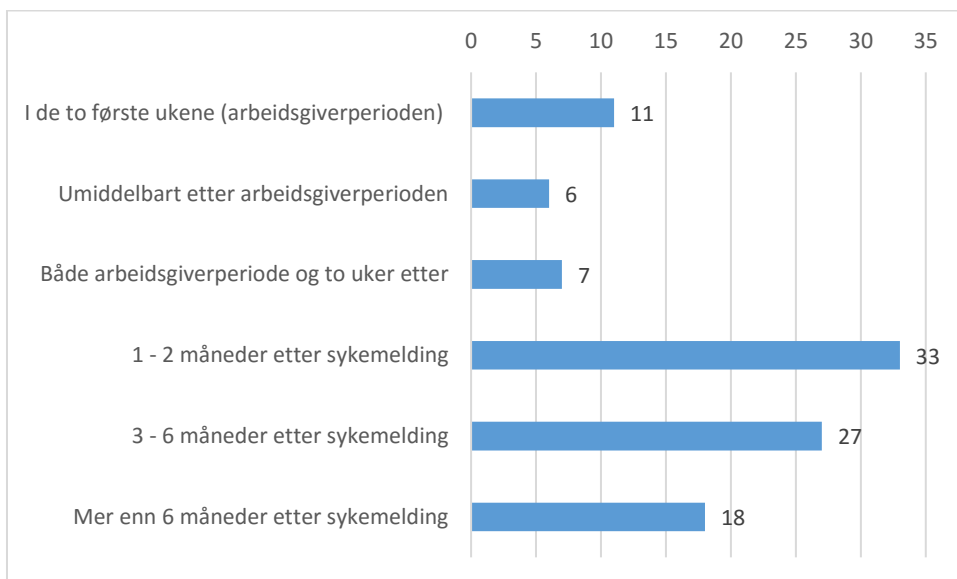


Figur 14 «Har dere benyttet SMJ uten å registrere det på hjemmesiden?» (Prosenttall, N=189)

1 av 10 virksomheter har benyttet SMJ uten å registrere det på ordningens hjemmeside se figur over.

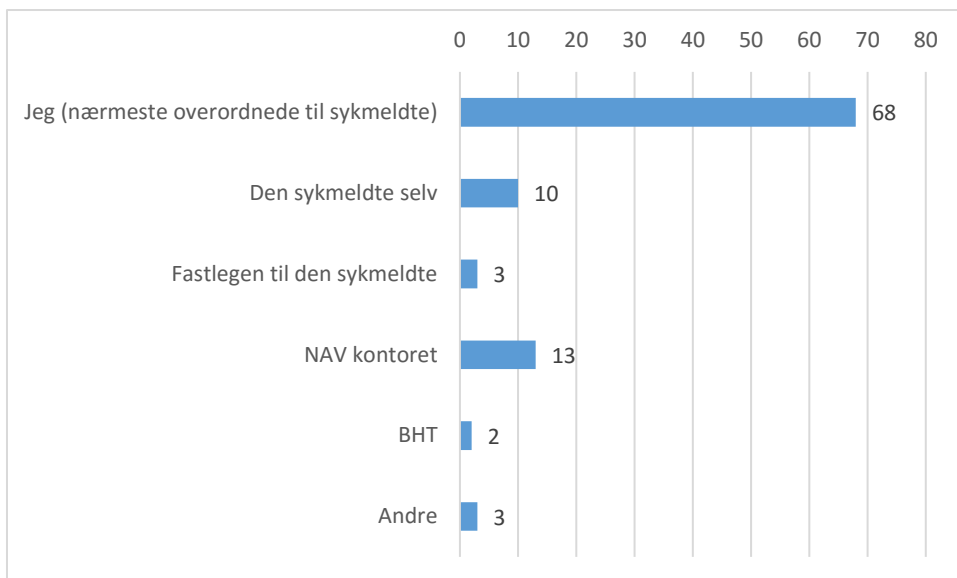
SMJ som prosess

Når i sykemeldingsperioden en skal starte SMJ har blitt diskutert i prosjektet flere ganger, og meningene har vært delte. I de kvalitative intervjuene fikk vi eksempler på at ordningen måtte avbrytes.



Figur 15 «Når i sykefraværperioden satte dere i gang SMJ (siste tilfelle) ?» (Prosenttall, n= 191)

Vi ser at de fleste tilfellene er startet opp et stykke ut i fraværet. Til sammen er 24 prosent, eller hvert fjerde tilfelle, startet i løpet av de fire første ukene av fraværet. At så mange kommer sent inn i ordningen skyldes antakelig at mange hadde vært sykemeldt før ordningen ble innført 4. mai 2015, og at de tok den i bruk da den ble kjent. Over tid vil vi forvente at ordningen tas tidligere i bruk enn det figuren over viser.



Figur 16 «Hvem tok initiativet til å bruke SMJ (i det siste tilfellet)?» (Prosenttall, n= 195)

I prøveordningen er det arbeidsgiver, sykmeldte selv og NAV kontoret som er de viktigste initiativtakerne i ordningen, se figur over. Fastlegene og BHT tar i svært liten grad initiativ til å bruke ordningen.

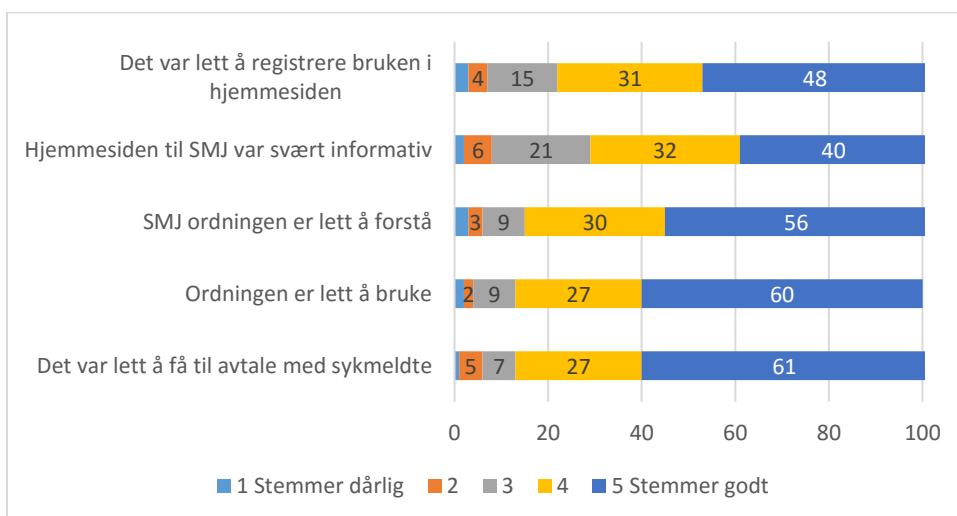
24 av virksomhetene (12 prosent) svarer ja på spørsmålet om den sykmeldte gikk på arbeidsrettede tiltak mens de gikk på SMJ.

137 av virksomhetene (72 prosent) har dokumentert bruken av SMJ i oppfølgingsplan i det siste tilfellet.

121 av disse virksomhetene (88 prosent av de som har dokumentert i oppfølgingsplan) har sendt denne til sykmelder.

Arbeidsgivernes oppfatninger om SMJ

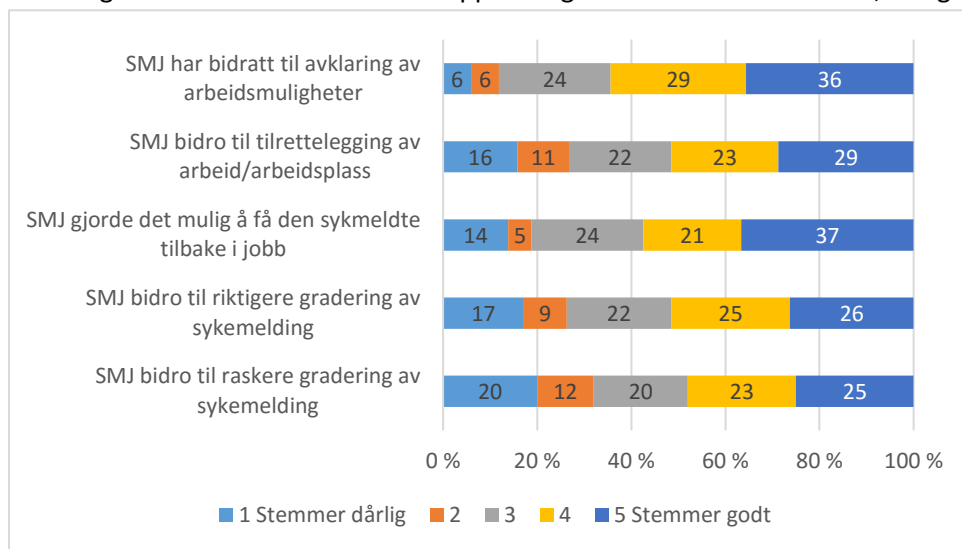
Arbeidsgiverne gir svært positive tilbakemeldinger om bruken av SMJ. Et stort flertall sier det stemmer godt/svært godt at ordningen er lett å forstå og lett å bruke, se figur under.



Figur 17 I hvilken grad stemmer disse påstandene om SMJ? (prosenttall, n=189)

Vi finner ingen betydelige forskjeller i disse oppfatningene etter virksomhetenes størrelse eller sektor-tilknytning.

Arbeidsgiverne er ikke like unisone i oppfatningene om effektene av SMJ, se figur under.



Figur 18 Oppfatninger om hva SMJ bidrar til (prosenttall, n=193)

Et flertall sier at ordningen bidrar til tilrettelegging, får den sykmeldte tilbake i jobb og raskere og riktigere gradering av sykemeldingen. Dette er i tråd med målsettingene. Men som de kvalitative intervjuene viste er det også noen tilfeller der målene ikke nås. Det avhenger for det første av hva slags sykdommer og helseplager den enkelte har, hva slags arbeidsoppgaver som finnes i virksomheten og også av relasjonene mellom arbeidsgiver og den sykmeldte. Spørreundersøkelsen indikerer at ordningen kan virke etter hensikten i et flertall av tilfellene.

Vi spurte «I hvilken grad stemmer disse påstandene om SMJ? SMJ bidro til raskere gradering av sykemeldingen». Svarene på dette spørsmålet korrelerer positivt med:

«SMJ bidro til riktigere gradering av sykemelding» ($r = 0,84^{**}$)

«SMJ gjorde det mulig å få den sykmeldte tilbake i jobb» ($r = 0,67^{**}$)

«At sykemeldingen ble gradert» ($r = 0,51^{**}$)

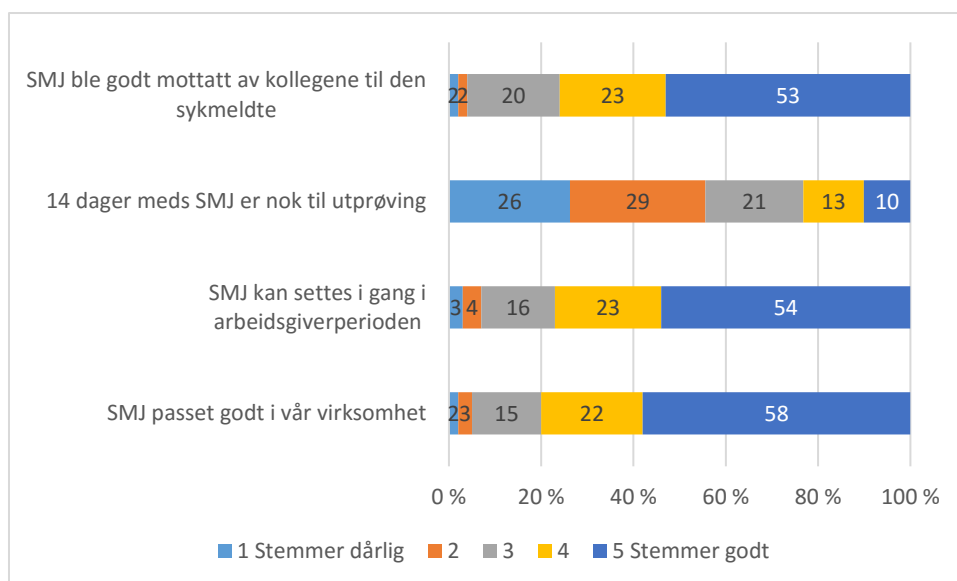
«At sykmeldte kom tilbake i full jobb» ($r = 0,25^{**}$)

«SMJ bidro til tilrettelegging av arbeid/arbeidsplass» ($r = 0,44^{**}$)

De arbeidsgiverne som sier at det stemmer god/svært godt at SMJ bidro til raskere gradering, sier også at den bidro til riktigere gradering, at sykmeldte kom tilbake i jobb, at sykmeldte kom tilbake i full jobb og at ordningen bidro til tilrettelegging av arbeid/arbeidsplass.

Det kan se ut til at antakelsene om at ordningen bidrar til raskere og riktigere gradering bekreftes i prøveordningen så langt. Dette er imidlertid oppfatninger hos arbeidsgivere.

Vi har flere spørsmål om mer prosessuelle sider av ordningen.



Figur 19 Arbeidsgivernes oppfatninger om ordningens innretning (prosenttall, n=193)

Også her er arbeidsgiverne positive til påstandene i figuren over. Unntaket er at de ser ut til ønske at perioden er noe lengre enn 14 dager. Dette kom også fram i de kvalitative intervjuene, og som vi skal se, i utfyllingsfeltene i surveyen.

Arbeidsgivernes forslag til endringer i ordningen

Arbeidsgiverne ønsker helt åpenbart at ordningen skal fortsette.

«Håper virkelig denne ordningen med sykmeldte i jobb fortsetter. Det har redusert fraværet her betraktelig»

Mange av dem ønsker at ordningen skal utvides i tid:

«Bør kunne brukes i inntil 4 uker»

«2 uker er for lite»

Noen synes selv SMJ er for byråkratisk:

«Enda mindre papir og formalitet»

Dette ble også poengtert i de kvalitative intervjuene, men bare av en arbeidsgiver.

Dette er hovedpoengene i forbedringsforslagene.

5 Tilleggsundersøkelse om årsaker til lite bruk av SMJ ordningen

Etter drøftinger av denne rapporten mellom Arbeids og velferdsdirektoratet og Arbeids og sosialdepartementet høsten 2016 ble AFI bedt om å undersøke mulige årsaker til at ordningen med SMJ ble lite brukt.

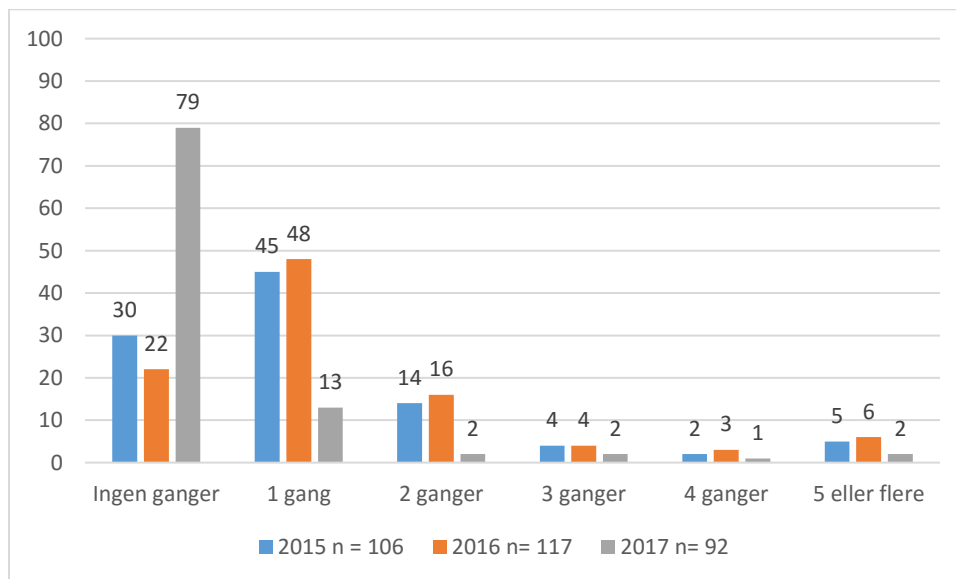
I henhold til avtale skal SMJ løpe til og med 15. april 2017, og vi stengte Quest Back registreringen for bruk av ordningen 16. april kl 00:00.

Per 16. april 2017 var det 718 registrerte sykemeldinger under SMJ i perioden f.o.m. 4. mai 2015. Til sammen 394 arbeidsgivere deltok.

For å undersøke mer om årsakene til lite bruk av SMJ ordningen gjennomførte vi en ny Quest Back undersøkelse i mars/april 2017. Spørreundersøkelsen ble avsluttet 4. april. Den ble sendt ut til 394 registrerte arbeidsgivere i SMJ og fikk 138 svar, det vil si 35 prosent av alle arbeidsgiverne som benyttet forsøksordningen.

5.1 Arbeidsgivernes bruk av ordningen i perioden

I figuren nedenfor viser vi hvor stor andel av arbeidsgiverne som har benyttet ordningen i 2015, 2016 og 2017.



Figur 20 Andel arbeidsgivere som har benyttet SMJ, fordelt etter frekvens og år (prosent, n = 117 - 92)

Figuren viser en ganske lik bruk av ordningen i 2015 og 2016, og et kraftig fall i 2017. I 2015 og 2016 var det omtrent halvparten som benyttet ordningen bare 1 gang. Vi har kjørt en korrelasjonsanalyse som viser at de som har brukt ordningen mer enn en gang i 2015 også bruker den mer i 2016 og 2017.

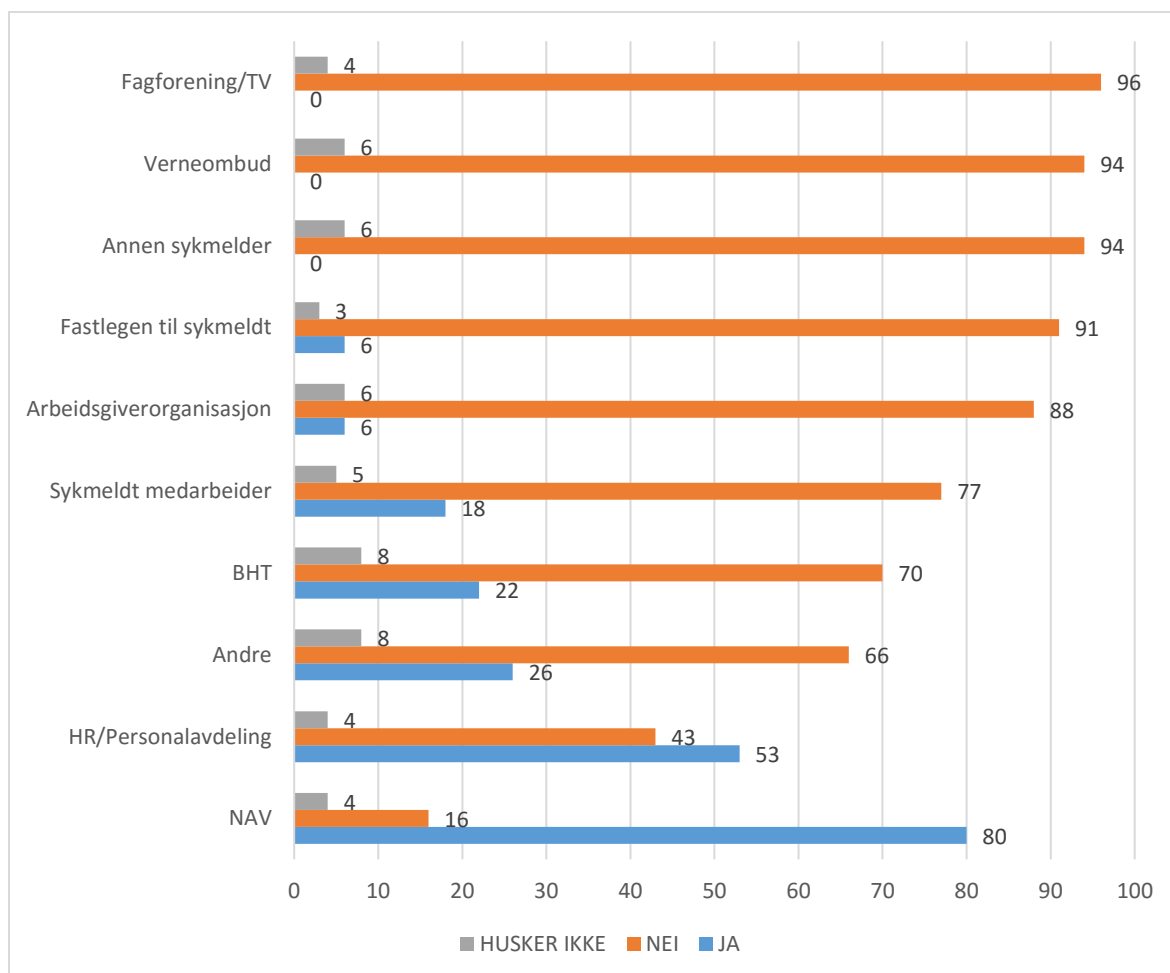
Tabell 1 Statistisk sammenheng mellom bruken av SMJ fra år til år (Korrelasjonskoeffisient: pearsons r, ** = signifikant på 0,001 nivå)

Brukt SMJ i ÅR	2015	2016	2017
2015	1	0,39**	0,45**
2016		1	0,72**
2017			1

Tabellen over viser at jo mer arbeidsgivere bruker SMJ i 2016, jo mer bruker de ordningen i 2016 og 2017 også. Vi har med andre ord et klart funn som sier at bruken av SMJ gjenbrukes i stor grad når de først har begynt å bruke ordningen. Jo flere SMJ de registrerer, jo større er sannsynligheten for gjenbruk.

Korrelasjonene er høye, og signifikante.

5.2 Hvor kom informasjonen om SMJ fra?

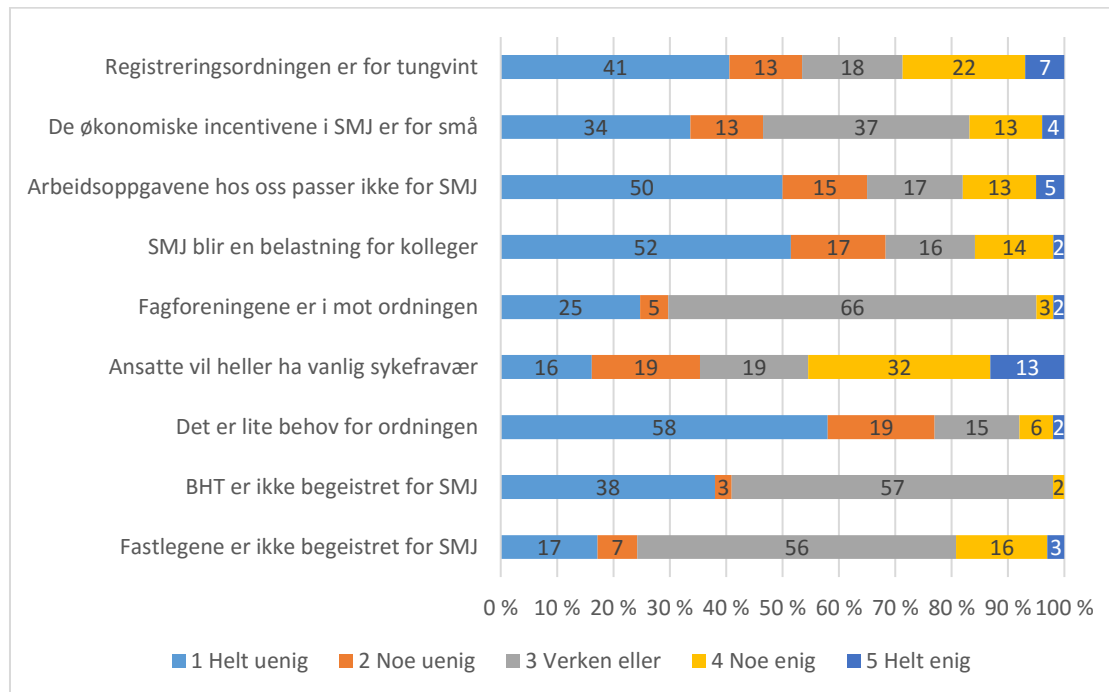


Figur 21 Hvem informerte deg om ordningen med Sykmeldt i jobb (Prosentandeler JA, n= 110 – 55)

Et stort flertall fikk informasjonen om SMJ fra NAV. Litt mer enn halvparten har fått informasjon fra HR/Personalavdeling. «Andre», BHT og sykmeldt medarbeider har informert en av fire til en av fem

arbeidsgivere om ordningen. Seks prosent fikk informasjonen fra fastlegen til sykmeldte eller arbeidsgiverorganisasjoner. Ingen har fått informasjonen fra verneombud eller tillitsvalgte.

5.3 Arbeidsgivernes forklaringer på lite bruk av ordningen



Figur 22 «Hvor enig eller uenig er du i at disse forholdene kan forklare lite bruk av SMJ? (prosent, n= 125 – 119)

45 prosent er noe eller helt enig i at sykmeldte helst vil ha vanlig sykefravær

54 prosent er noe eller helt uenig i at registreringsordningen er for tungvint, mens 29 prosent er noe eller helt enig i dette

19 prosent er noe eller helt enig i at «fastlegene ikke er begeistret for ordningen»

69 prosent er uenig i at at «SMJ blir en belastning for kolleger»

65 prosent er uenig i at «at arbeidsoppgavene hos oss ikke passer for SMJ»

47 prosent er noe eller helt uenig i at «de økonomiske incentivene i SMJ er for små».

Arbeidsgiverne legger størst vekt på at ansatte ikke er motivert for ordningen. Dette kjenner vi også igjen fra enkelte av intervjuene i de foregående kapitlene. I undersøkelsen ble arbeidsgiverne bedt om forslag til forbedringer:

«Det er fortsatt et litt ukjent område for oss og de ansatte i hverdagen. Mer informasjon kunne vært bra»

«Folk kjenner ikke til ordningen, og det virker litt uprofesjonelt med en blogg. Proffere registrerings- og info-side.»

«Har inntrykk av at mange er lite kjent med ordningen»

«Det må gå gjennom NAV slik aktiv sykemelding gjorde da det fungerte».

Et flertall av de som kommer med forslag (i alt 43 stykker) mener at informasjonen om og registreringsordningen må forbedres. Noen mener QuestBack løsningen var tungvint å benytte, men et flertall er uenig i dette. Vi kan likevel ikke utelukke helt at dette kan ha noe å si for den lave bruken av ordningen, i det minste for de mest «byråkrati-allergiske» arbeidsgiverne.

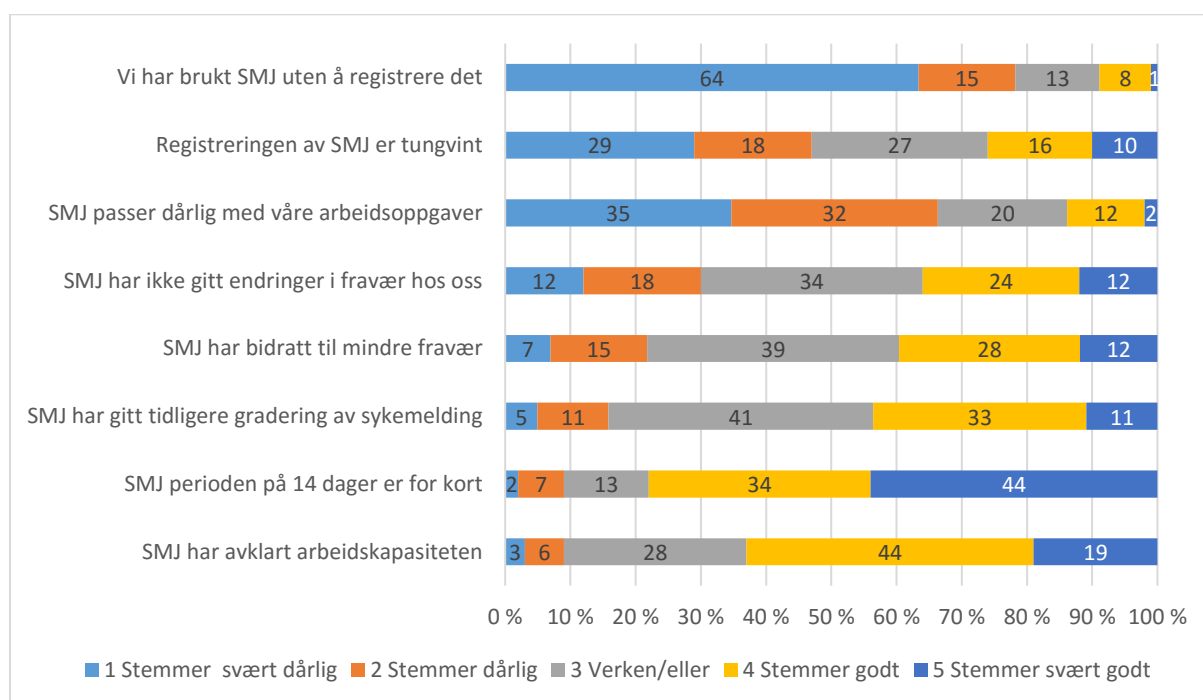
Noen mener fastlegene er lite orientert om ordningen. Noen rapporterer at fastlegene har fungert som bremseklosser i bruken av ordningen. En del mener at to-ukers perioden bør utvides, og noen få mener økonomiske incentiver til arbeidsgiverne vil styrke bruken av ordningen. Det er også positive tilbakemeldinger:

«Håper ordningen blir videre. En fantastisk mulighet! Vi har benyttet den kun to ganger da vi ikke har så høyt sykefravær.»

«Denne ordningen har stor verdi for de arbeidstakerne den passer for. Det er derfor sterkt ønskelig at den fortsetter.»

«I utgangspunktet er dette en utrolig bra løsning som burde bli brukt av alle».

5.4 Om virkningene



Figur 23 Hvordan stemmer påstandene nedenfor i din virksomhet? (Prosent, n = 129 – 134)

Ved å slå sammen de som mener at påstandene «stemmer godt» og «Stemmer svært godt» finner vi at:

78 prosent av arbeidstakerne som har brukt SMJ mener at to uker er for kort periode.

Samtidig sier 63 prosent at ordningen har avklart arbeidskapasiteten.

44 prosent mener SMJ har bidratt til tidligere gradering av sykmelding.

40 prosent mener ordningen har bidratt til mindre sykefravær, mens 36 prosent mener den ikke har gitt endringer i fraværet

26 prosent mener registreringsordningen er tungvint

Bare 14 prosent mener at SMJ passer dårlig med deres arbeidsoppgaver

9 prosent har brukt SMJ uten å registrere det.

5.5 Størrelse, sykefravær, gradering og tilrettelegging

Vi har spurt virksomhetene om bransje tilknytning, men med 138 svar blir det for få i hver kategori til at det gir særlig mening å koble bransje mot andre spørsmål.

Tabell 2 Virksomhetenes størrelse i antall ansatte (prosent av virksomhetene, n= 138)

Antall ansatte	Prosent	Antall, n=
Færre enn 10	10	14
10 - 20	27	37
21 - 50	30	41
51 - 100	4	6
Flere enn 200	12	17

Flertallet av norske virksomheter har få ansatte, og de som bruker SMJ er skjevt fordelt med 46 prosent som har mer enn 20 ansatte og 12 prosent som har mer enn 200. Størrelsen henger positivt og signifikant sammen med bruken av ordningen. Dette er en klar endring i forhold til den første spørreundersøkelsen der vi ikke fant en så sterk sammenheng mellom størrelse og bruk av ordningen. Dette tolkes i retning av at de som bruker ordningen over tid og flere ganger, altså gjenbruker ordningen mest er store virksomheter. I den første undersøkelsen så vi at det særlig var kommunene som benyttet ordningen, og de har mange ansatte.

Tabell 3 Statistisk sammenheng mellom bruken av SMJ fra år til år og virksomhetenes størrelse (Korrelasjonskoeffisient: pearsons r, ** = signifikant på 0,001 nivå)

Brukt SMJ i ÅR	2015	2016	2017	Antall ansatte
2015	1	0,39**	0,45**	0,30**
2016		1	0,72**	0,27**
2017			1	0,38**
Antall Ansatte				1

Vi ser at størrelsen henger statistisk sammen med både bruken og gjenbruken av SMJ. De som har benyttet ordningen i 2015 og 2016 bruker den i større grad enn andre også i 2017. De store virksomhetene bruker SMJ oftere og mer enn de mindre. Vi finner med andre ord at de som tar ordningen i bruk har en tendens til å fortsette å bruke den, og dette er i større grad store enn små virksomheter.

Som vi så i den første spørreundersøkelsen er det særlig kommunene som tar ordningen i bruk, og som også ser ut til å gjenbruke den.

Tabell 4 Hvor mange av de ansatte i din virksomhet har fått gradert sykefravær i løpet av siste halvår? (prosent virksomheter, n=133)

Antall ansatte med gradert sykefravær i løpet av siste halvår	Prosent virksomheter
Ingen	14
1	24
2 - 3	21
Flere enn 3	41

Disse tallene er overraskende høye. Til sammen 62 prosent av arbeidsgiverne har brukt ordningen mer enn en gang, og 41 prosent har brukt den mer enn tre ganger. Gjenbruk er med andre ord et kjennetegn ved ordningen. I forhold I tabellen nedenfor viser vi hvordan gradering henger sammen med bruk av ordningen.

Tabell 5 Statistisk sammenheng mellom bruken av SMJ fra år til år og virksomhetens størrelse (Korrelasjonskoeffisient: pearsons r, ** = signifikant på 0,001 nivå, * = sign på 0,05 nivå)

Brukt SMJ i ÅR	2015	2016	2017	Antall ansatte	Ant. m/gradering
2015	1	0,39**	0,45**	0,30**	0,23*
2016		1	0,72**	0,27**	0,34**
2017			1	0,38**	0,30**
Antall Ansatte				1	0,48**
Ant m/gradering					1

Tabellen viser klare statistiske sammenhenger mellom antall (egenrapporterte) ansatte med gradert sykemelding, bruken av SMJ over tid og virksomhetens størrelse. Tabellen viser at den statistiske sammenhengen mellom bruk av ordningen og arbeidsgivernes rapporterte gradering av sykemeldinger øker fra år til år. Jo mer de bruker ordningen, jo sterkere ser det ut til at sammenhengen med gradering er. For de få som har benyttet ordningen ser det med andre ord ut til at den har virket etter intensjonen om å øke gradering av sykemeldinger. Alle korrelasjons koeffisientene (pearsons r) er signifikante på høyeste nivå.

5. 6 Oppsummering

Denne etterundersøkelsen av SMJ gir avklaring på viktige spørsmål til vurderingen av Sykmeldt i jobb ordningen og spørsmål om den skal forlenges, fornyes eller avvikes.

Etterundersøkelsen viser at

- De som benytter SMJ er gjenbrukere av ordningen over tid
- De store virksomhetene bruker ordningen mer og oftere enn små
- Korrelasjonen mellom bruk, gjenbruk og gradering er positiv og signifikant.

- Det er et lite antall arbeidsgivere som har benyttet ordningen flere ganger
- Bruken av ordningen har vært marginal i forhold til de generelle sykemeldingene med 100 prosent fravær. SMJ tilfellene utgjorde 0,46 prosent av 108 300 personer som hadde 100 prosent sykefravær i 2015, da ordningen ble mest brukt. SMJ utgjorde 0,16 prosent av det totale antallet 100 prosent sykemeldinger på 306 675 i Akershus i 2015

6 Drøfting og konklusjon

Siden oppstart av prøveordningen ble det registrert 718 tilfeller av Sykmeldt i jobb per 16. april 2017. I Akershus ble det i 2015 registrert 306 675 tilfeller av 100 prosent sykemeldinger i følge sykefraværsstatistikken i NAV. Det var 108 300 personer som hadde disse sykemeldingene, og av disse utgjorde SMJ tilfellene 0,46 prosent. I løpet av et år var det med andre ord mindre enn 0,2 prosent av 100 prosent sykemeldingene som benyttet ordningen. Fram mot stengningen av forsøket medio april 2017 falt bruken av ordningen ned mot 0,1 prosent av 100 prosent sykemeldinger (estimat basert på tallene for 2015). Bruken av SMJ er dermed veldig marginal i det store sykefraværsbildet. Antakelsen om at det var en stor etterspørsel etter ordningen har ikke slått til. Asbjørn Grimsmo beregnet at vi trengte minimum 1200 SMJ tilfeller for å kunne gjennomføre en effektmåling som planlagt. I kapittel 1 har vi forklart hvorfor effektmålingen ikke lot seg gjennomføre.

Det kan være mange grunner til at bruken av SMJ ikke har økt mer. Informasjonen om ordningenA kunne nås gjennom hjemmesidene til NAV, men den lå litt på siden av informasjonen om de vanlige sykemeldingsordningene. Det samme gjelder registreringen av bruken. Hjemmesiden ble lastet ned 17000 ganger i forsøksperioden. 3500 gikk inn på registreringssiden for SMJ og i alt 394 arbeidsgivere registrerte til sammen 718 sykmeldte i jobb i hele perioden. Det at 11 prosent av de som var inne på registreringssiden foretok en faktisk registrering viser at det neppe var selve registreringsordningen som forårsaket den lave bruken av ordningen. I nettbaserte tjenester er en slik treffprosent på 2 – 3 vanlig i følge kommunikasjonsavdelingen i Høgskolen i Oslo og Akershus. I den siste spørreundersøkelsen var det omtrent en fjerdedel av arbeidsgiverne som mente at registreringen var tungvint, men det store flertallet var uenig eller helt uenig i at den var tungvint. Det er derfor lite sannsynlig at den lave bruken av ordningen kan forklares med informasjonen om ordningen eller registreringsmetoden.

Foreløpig har arbeidstakerorganisasjonene ikke vært blant de mest aktive til å spre informasjon om ordningen. På den andre siden viste vi at de virksomhetene som har på plass bedriftsdemokratiske ordninger, IA-utvalg og egne IA-medarbeidere bruker ordningen.

De kvalitative intervjuene viste at de arbeidsgiverne som har brukt ordningen mente de hadde fått mye ut av den, og at nytten var nettopp raskere og riktige gradering, og i tillegg at de sykmeldte kom raskere tilbake i jobb. Intervjuene viste også at det kunne oppstå problemer i noen tilfeller hvis SMJ ble brukt tidlig i sykefraværet. Dette vil avhenge av hvert enkelt tilfelle, hva som er årsaken til fraværet og hva slags arbeidsoppgaver som finnes i virksomheten. Begge spørreundersøkelsene viser at sykmeldere antakelig kunne vært bedre informert om ordningen. NAV var den desidert viktigste informasjonskilden for ordningen. Arbeidsgiverorganisasjoner bidro også positivt som informasjonskanaler.

I noen tilfeller ble ordningen brukt i utakt med intensjonene, eksempelvis før diagnose forelå. I ett tilfelle måtte det en operasjon til, og da kunne bruk av ordningen under rekonvalesens eller rehabilitering gitt bedre resultat. I dette tilfellet kunne det å jobbe fått svært uheldige konsekvenser. Noen arbeidsgivere har trodd at ordningen kunne benyttes flere ganger i samme sykmelding. Fylkesgrensene har også vært et problem når hovedkontoret ligger i Akershus, mens arbeidsplassen er i et annet fylke. Intensjonen var at prøveordningen gjaldt arbeidsplasser i Akershus.

Den første spørreundersøkelsen blant arbeidsgivere ga svært positive tilbakemeldinger om ordningen. Halvparten svarte at det stemmer godt/svært godt at SMJ bidro til raskere og riktige gradering av sykemeldingen. To av tre arbeidsgivere sa det stemte godt/svært godt at SMJ bidro til avklaring av arbeidsmuligheter. Vi fant i tillegg klare positive sammenhenger mellom bruk av SMJ og tilrettelegging av arbeidet/arbeidsplassen. Både i den første og den andre spørreundersøkelsen ba arbeidsgivere om

at ordningen skulle fortsette og en god del av dem ønsker en lengre utprøving enn 14 dager. Det ser ut til at de arbeidsgiverne som har brukt ordningen har tatt den på alvor og fått positive resultater. Det er et positivt resultat i seg selv at noen hundre arbeidsgivere griper an sykefraværsproblemer på nye måter som fører til at de oppnår gradering av sykemeldinger i større grad.

De fleste arbeidsgiverne sier det har vært lett å inngå avtale om bruken av ordningen med arbeidstakerne, men om lag hver tredje arbeidsgiver sier de har tilfeller der arbeidstakere takket nei til SMJ av ulike årsaker. I den andre spørreundersøkelsen svarte 45 prosent av arbeidsgiverne at de ansatte heller ville ha vanlig sykefravær.

I den andre spørreundersøkelsen viste vi at gjenbruken av ordningen var ganske stor. De store virksomhetene benyttet ordningen i større grad enn de mindre. I den første undersøkelsen fant vi at 41 prosent av arbeidsgiverne som brukte SMJ var kommuner. Dette var også tilfellet med aktiv sykemelding i sin tid. I den siste undersøkelsen fant vi også at gjenbruken økte utover perioden. I det siste året av forsøksordningen kom det bare 20 nye arbeidsgivere til som brukere av ordningen. Det ser ut til at det har vært et lite antall arbeidsgivere som har benyttet ordningen ofte.

Intensjonene med SMJ var å oppnå oftere gradering av sykemeldinger tidligere. Den økte bruken av gradering ville bidra til en nedgang i det totale sykefraværet. I den første spørreundersøkelsen var det 51 prosent, i den andre 44 prosent av arbeidsgiverne som mente at SMJ hadde bidratt til en tidligere gradering av sykefraværet. I den andre undersøkelsen var det 61 prosent som mente at SMJ hadde avklart arbeidskapasiteten til den sykmeldte og 40 prosent mente at ordningen hadde bidratt til et lavere fravær.

Den første undersøkelsen viste at de virksomhetene som benyttet SMJ hadde et høyere generelt sykefravær enn gjennomsnittet. Den andre undersøkelsen viste at store virksomheter benyttet den mer enn mindre virksomheter. De ser også ut til å stå for mer av gjenbruken av ordningen. Vi kommer til en konklusjon om at det er et ganske lite antall virksomheter som har brukt ordningen mye, og de rapporterer også at SMJ har bidratt til tidligere og riktige gradering og et lavere sykefravær, i tråd med intensjonene i ordningen. Dette er ikke så overraskende. Det som derimot er overraskende er at så få virksomheter i prøvefylket tok ordningen i bruk. Ordningen har vært brukt helt marginalt. Den vil dermed ikke bidra til en generell og allmenn økning av graderte sykemeldinger, generell tidligere gradering eller et lavere nasjonalt sykefravær. Vi vil ta et lite forbehold om at ordningen kanskje ville blitt brukt mer dersom den var presentert i det ordinære sykemeldingssystemet i NAV.

Ut fra dette er det liten grunn til verken å forlenge eller utvide ordningen. Sykmeldt i jobb var et eksperiment. Intensjonene ser ut til å være oppnådd for de som benyttet ordningen, men de er altfor få til at den kan få virkninger på det totale sykefraværet.

Litteratur

Frøyland, K. & Spjelkavik, Ø. (2014). *Inkluderingskompetanse - ordinært arbeid som mål og middel*. Oslo: Gyldendal Akademisk.

Ose, S. Osborg, K. Dyrstad, R. Slettebak, J. Lippestad, R. Mandal, I. Brattlid, H. Jensberg (2013) *Evaluering av IA-avtalen (2010 – 2013)*. Trondheim: SINTEF

Ose, S. O., A. M. Bjerkan, I. Pettersen, K. G. Hem, A. Johnsen, I. Lippestad, B. Paulsen, T.O. Mo, P. Ø. Saksvik (2009) *Evaluering av IA avtalen (2001 – 2009)*. Trondheim: SINTEF

Vedlegg 1

Informasjonsmateriell om forsøksordningen «Sykemeldt i jobb»

Informasjonsmateriell fra NAV til virksomheter i Akershus (mai 2015)

Informasjonsmateriell fra NAV til sykmelder (mai 2015)

Informasjonsmateriell fra NAV til virksomheter i Akershus (oktober 2015)

Informasjonsmateriell fra NAV til sykmelder (oktober 2015)

Brosjyre til virksomheter og ansatte om Sykemeldt i jobb-ordningen

Brosjyre til sykmelder om Sykemeldt i jobb-ordningen

Samtykkeerklæring

Til virksomheter i Akershus



Forsøksordning: Sykmeldt i jobb

NAV gjennomfører nå forsøksordningen *Sykmeldt i jobb* i Akershus. Her undersøker vi om utprøving av oppgaver, tilrettelegging og aktivitet kan bidra til at flere sykmeldte kan jobbe noe, heller enn å være 100 prosent sykmeldt.

Hvorfor en forsøksordning?

Regjeringen, arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene ønsker å redusere sykefraværet og hindre at folk faller utenfor arbeidslivet.

Sykmeldt i jobb er et tilbud som gjelder for 100 prosent sykmeldte som er ansatt i virksomheter i Akershus fylke. Det spiller ingen rolle hvor den sykmeldte er bosatt, og alle virksomheter oppfordres til å benytte seg av ordningen, også de uten IA-avtale.

Medfører ingen ekstra kostnad

Sammen med den sykmeldte kan du prøve ut hvor mye han eller hun klarer å arbeide, og hvilken tilrettelegging som er nødvendig. Den sykmeldte får sykepengene utbetalt som vanlig.

Ordningen kan benyttes i en periode på 14 dager. Perioden kan starte umiddelbart etter arbeidsgiverperioden (de første 16 dagene) eller senere i sykmeldingsperioden. Arbeidsgiver står også fritt til å benytte ordningen i arbeidsgiverperioden, men betaler da sykepengene selv.

Ordningen er frivillig og du kan ikke pålegge den ansatte noen produktivetsplikt i perioden.

Vil du benytte ordningen?

Når du har en ansatt som er 100 prosent sykmeldt og dere ønsker å benytte ordningen, skal du registrere deltakelsen. Dette gjøres på en nettside hvor du også kan lese mer om ordningen.

Registreringen er enkel, og du må ikke få godkjenning av NAV eller sykmelder.

<http://blogg.hioa.no/sykmeldtjobb/>

Hilsen

Arbeids- og velferdsdirektoratet // NAV

Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) har fått i oppdrag av NAV å evaluere effekten av denne forsøksordningen. AFI drifter også nettsidene.

Til sykmelder

Forsøksordning: *Sykmeldt i jobb*

NAV gjennomfører nå forsøksordningen *Sykmeldt i jobb* i Akershus. Her undersøker vi om utprøving av oppgaver, tilrettelegging og aktivitet kan bidra til at flere sykmeldte kan jobbe noe, heller enn å være 100 prosent sykmeldt.



Hvorfor en forsøksordning?

Regjeringen, arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene ønsker å redusere sykefraværet og hindre at folk faller utenfor arbeidslivet.

Sykmeldt i jobb er et tilbud som gjelder for arbeidstakere som er 100 prosent sykmeldt og ansatt hos en arbeidsgiver i Akershus. Det spiller ingen rolle hvor den sykmeldte er bosatt eller hvor sykmelder holder til.

Utprøving av arbeidsevnen

Den sykmeldte skal få muligheten til å prøve seg i arbeid i 14 dager uten produktivitetskrav. Hensikten er å finne ut av hvilke muligheter og løsninger som finnes på arbeidsplassen, og hvor mye den sykmeldte klarer å være i arbeid.

Etter at *Sykmeldt i jobb*-perioden er gjennomført, skal arbeidsgiver og den sykmeldte oppdatere oppfølgingsplanen og videreformidle den til sykmelder.

Utprøvingen på arbeidsplassen og beskrivelsen i planen vil være et godt og hensiktsmessig underlag for deg som sykmelder til å finne riktig gradering av sykmeldingen eller om den sykmeldte kan friskmeldes.

Du kan foreslå ordningen

Som sykmelder kan du oppfordre din pasient til å prøve ut denne ordningen. Den sykmeldte må selv avtale deltakelse i ordningen sammen med sin arbeidsgiver. Arbeidstaker og arbeidsgiver er ikke avhengige av at du som sykmelder godkjenner denne avtalen. Du behøver heller ikke registrere dette i sykmeldingen.

Dersom pasienten din passerer åtte ukers sykmelding og på dette tidspunktet deltar i *Sykmeldt i jobb*, bør du omtale dette i din vurdering til NAV. Som deltaker i *Sykmeldt i jobb* er den sykmeldte i arbeidsrettet aktivitet.

Ordningen er frivillig, og den sykmeldte får utbetalt sykepengene på vanlig vis. Vil du vite mer om ordningen? Les mer på <http://blogg.hioa.no/sykmeldtjobb/>

Hilsen

Arbeids- og velferdsdirektoratet // NAV

Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) har fått i oppdrag av NAV å evaluere effekten av denne forsøksordningen. AFI drifter også nettsidene.

Til virksomheter i Akershus



Har du hørt om *Sykmeldt i jobb*?

NAV gjennomfører nå forsøksordningen *Sykmeldt i jobb* i Akershus. Her undersøker vi om utprøving av oppgaver, tilrettelegging og aktivitet innenfor en begrenset periode kan bidra til at flere sykmeldte kan jobbe noe, heller enn å være 100 prosent sykmeldt.

Ordningen er et tilbud til 100 prosent sykmeldte som er ansatt i virksomheter i Akershus fylke. Det spiller ingen rolle hvor den sykmeldte er bosatt, og alle virksomheter oppfordres til å benytte seg av ordningen, også de uten IA-avtale.

Medfører ingen ekstra kostnad

Sammen med den sykmeldte kan du prøve ut hvor mye han eller hun klarer å arbeide, og hvilken tilrettelegging som er nødvendig. Den sykmeldte får sykepengene utbetalt som vanlig.

Vil du benytte ordningen?

Når du har en ansatt som er 100 prosent sykmeldt og dere ønsker å benytte ordningen, skal nærmeste leder med oppfølgingsansvar registrere deltakelsen. Dette gjøres på en nettside hvor du også kan lese mer om ordningen.

Registreringen er enkel, og du må ikke få godkjenning av NAV eller sykmelder.

<http://blogg.hioa.no/sykmeldtjobb/>

Hilsen

Arbeids- og velferdsdirektoratet // NAV

Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) har fått i oppdrag av NAV å evaluere effekten av denne forsøksordningen. AFI drifter også nettsidene.

Til sykmelder

Forsøksordning: *Sykmeldt i jobb*

NAV gjennomfører nå forsøksordningen *Sykmeldt i jobb* i Akershus. Her undersøker vi om utprøving av oppgaver, tilrettelegging og aktivitet kan bidra til at flere sykmeldte kan jobbe noe, heller enn å være 100 prosent sykmeldt.

Sykmeldt i jobb er et tilbud som gjelder for arbeidstakere som er 100 prosent sykmeldt og ansatt hos en arbeidsgiver i Akershus. Det spiller ingen rolle hvor den sykmeldte er bosatt eller hvor sykmelder holder til.



Utprøving av arbeidsevnen

Den sykmeldte skal få muligheten til å prøve seg i arbeid i 14 dager ut over arbeidsgiverperioden, uten at det stilles noen produktivetskrav. Hensikten er å finne ut av hvilke muligheter og løsninger som finnes på arbeidsplassen, og hvor mye den sykmeldte klarer å være i arbeid.

Etter at *Sykmeldt i jobb*-perioden er gjennomført, skal arbeidsgiver og den sykmeldte oppdatere oppfølgingsplanen og videreformidle den til sykmelder.

Utprøvingen på arbeidsplassen og beskrivelsen i planen vil være et godt og hensiktsmessig underlag for deg som sykmelder til å finne riktig gradering av sykmeldingen eller om den sykmeldte kan friskmeldes.

Du kan foreslå ordningen

Som sykmelder kan du oppfordre din pasient til å prøve ut denne ordningen. Den sykmeldte må selv avtale deltakelse i ordningen sammen med sin arbeidsgiver. Arbeidstaker og arbeidsgiver er ikke avhengige av at du som sykmelder godkjenner denne avtalen. Du behøver heller ikke registrere dette i sykmeldingen.

Dersom pasienten din passerer åtte ukers sykmelding og på dette tidspunktet deltar i *Sykmeldt i jobb*, bør du omtale dette i din vurdering til NAV. Som deltaker i *Sykmeldt i jobb* er den sykmeldte i arbeidsrettet aktivitet.

Ordningen er frivillig, og den sykmeldte får utbetalt sykepengene på vanlig vis. Vil du vite mer om ordningen? Les mer på <http://blogg.hioa.no/sykmeldtjobb/>

Hilsen

Arbeids- og velferdsdirektoratet // NAV

Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) har fått i oppdrag av NAV å evaluere effekten av denne forsøksordningen. AFI drifter også nettsidene.

Ønsker du å vite mer om ordningen, les mer på:

<http://blogg.hioa.no/sykmeldtjobb>

Deltakelse registreres også her.

Har du faglige spørsmål om prosjektet, ta gjerne kontakt på sykmeldtjobb@nav.no eller ring oss på **55 55 33 33** (sykmeldt) // **55 55 33 36** (arbeidsgiver).

Det finnes en egen folder som den sykmeldte kan ta med til sykmelder for å informere om ordningen. (Denne fås hos arbeidsgiver.)



Sykmeldt i jobb-ordningen

– info til virksomheter og ansatte i Akershus

«Det er ønskelig å legge til rette for økt og bedre bruk av graderte sykmeldinger»

IA-avtalen

«**Sykmeldt i jobb**» er en frivillig forsøksordning der 100 prosent sykmeldte kan få prøve seg på arbeidsplassen uten at det påvirker utbetalingen av sykepengene.

Arbeidsgiver og sykmeldt skal sammen finne frem til arbeidsoppgaver den ansatte kan utføre til tross for sykdom.

Ordningen skal bidra til at sykmelder lettere kan vurdere om den sykmeldte bør ha gradert sykmelding – og hvor mye den sykmeldte kan jobbe.

- Ordningen gjelder for 100 prosent sykmeldte som er ansatt i virksomheter som ligger i Akershus fylke. Det spiller ingen rolle hvor den sykmeldte er bosatt.
- Når det er enighet om å prøve ordningen, registrerer arbeidsgiver deltakelse på <http://blogg.hioa.no/sykmeldtjobb>.
- Ordningen forutsetter ikke godkjenning av NAV-kontor eller sykmelder.
- Ordningen kan benyttes i en periode på 14 dager ut over arbeidsgiverperioden.

Les mer info om ordningen og din rolle som sykmelder på:

<http://blogg.hioa.no/sykmeldtjobb>

Har du faglige spørsmål om prosjektet, ta gjerne kontakt på sykmeldtjobb@nav.no eller ring oss på **55 55 33 36** (tast 2)



Sykmeldt i jobb-ordningen

– info til sykmelder

“Det er ønskelig å legge til rette for økt og bedre bruk av graderte sykmeldinger”

IA-avtalen

«Sykmeldt i jobb» er en forsøksordning der 100 prosent sykmeldte kan få prøve seg på arbeidsplassen uten at det påvirker utbetalingen av sykepengene.

Arbeidsgiver og sykmeldt skal sammen finne frem til arbeidsoppgaver den ansatte kan utføre til tross for sykdom.

Ordningen skal hjelpe deg som sykmelder til å vurdere om den sykmeldte bør ha gradert sykmelding – og hvor mye pasienten kan jobbe.

- Ordningen gjelder for 100 prosent sykmeldte som er ansatt i virksomheter som ligger i Akershus fylke.
- Det spiller ingen rolle hvor den sykmeldte er bosatt eller hvor sykmelder holder til.
- Ordningen forutsetter ikke godkjenning av sykmelder eller NAV-kontor.

Forespørsel om deltakelse i forskningsprosjektet «Sykmeldt i jobb»

Bakgrunn og formål

NAV skal gjennomføre et forsøk i Akershus fylke med ordningen «Sykmeldt i jobb». Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) har fått i oppdrag av NAV å evaluere effekten av dette forsøket. Det er som et ledd i denne evalueringen at du mottar denne forespørselen om du vil delta.

Ordnningen «Sykmeldt i jobb» skal benyttes til avklaring på arbeidsplassen, av tilretteleggings- og aktiviseringsmuligheter for den sykmeldte. Ordningen kan benyttes i en begrenset periode, og gjelder for 100 prosent sykmeldte som er ansatt i bedrifter som ligger i Akershus fylke. Bruk av ordningen bygger på en frivillig avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om oppfølging på arbeidsplassen.

Hva innebærer deltakelse i studien?

Hensikten med forsøket er å undersøke om ordningen kan bidra til økt bruk av gradert sykmelding, og rett gradering av sykmeldingen.

Ved å gi ditt samtykke til deltakelse i forskningsprosjektet gir du arbeidsgiver tillatelse til å oppgi din fødselsdato til AFI, sammen med bedriftsnummeret til bedriften. Registrering av opplysningene skjer elektronisk og er sikret mot innsyn fra uvedkommende.

Hva skjer med informasjonen om deg?

Alle personopplysninger vil bli behandlet konfidensielt. AFI vil sammenstille de registrerte opplysningene med NAV sin sykefraværstatistikk. Ved sammenstillingen vil de registrerte opplysningene bli slettet fortløpende. Når AFI skal evaluere ordningen vil du som person derfor være anonymisert. Bedriften du arbeider i vil også være anonymisert.

Prosjektet skal etter planen avsluttes i april 2017, og resultater basert på evaluering av ordningen «Sykmeldt i jobb» vil ikke kunne tilbakeføres til den enkelte.

Det er frivillig å delta i evalueringen av forsøket. AFI vil raskt slette fødselsdatoen din, og vi gjør derfor oppmerksom på at du vil ha begrenset mulighet til å trekke ditt samtykke.

Dersom du har spørsmål til studien, ta kontakt med forskerne Asbjørn Grimsmo (asbjorn.grimsmo@afi.hioa.no) og Eivind Falkum (eivind.falkum@afi.hioa.no) ved Arbeidsforskningsinstituttet (www.afi.no), som gjennomfører evalueringen av forsøket.

Forsøket er meldt til Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS.

Samtykke til deltakelse i studien

Jeg har mottatt informasjon om forskningsprosjektet, og er villig til å delta

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

Arbeidsforskningsinstituttet er et
tverrfaglig arbeidslivsforskningsinstitutt.

Sentrale forskningstema er:

- ♦ Inkluderende arbeidsliv
- ♦ Utsatte grupper i arbeidslivet
- ♦ Konflikthåndtering og medvirkning
- ♦ Sykefravær og helse
- ♦ Innovasjon
- ♦ Organisasjonsutvikling
- ♦ Velferdsforskning
- ♦ Bedriftsutvikling
- ♦ Arbeidsmiljø

Publikasjonen kan lastes ned fra www.afi.no
Ved større opptrykk, ta kontakt med AFI.

Arbeidsforskningsinstituttet
Høgskolen i Oslo og Akershus

Postboks 4 St. Olavs plass
0130 Oslo
Telefon 23 36 92 00
www.afi.no