

Sammenfatning af evaluering af projekt FFS - Fremskudt Forebyggende Sundhedsindsats



Medarbejder-udtalelse om udbyttet af FFS-projektet:

” *Det har været muligt at undgå en sygemelding. Dette betyder meget for mig, da jeg værdsætter mit arbejde højt og trives med de daglige udfordringer.*

Leder-udtalelser om udbyttet af FFS-projektet:

” *Jeg har nogle meget konkrete oplevelser med at stresssygemeldinger er undgået på grund af projektet.*

” *Jeg har både oplevet effekt hos en medarbejder, som var langtidssygemeldt - her er jeg ikke i tvivl om, at Quick Care havde en stor del af æren for, at vi fik vedkommende tilbage til fuld tid i løbet af ca. 1½ måned fra første sygedag. Ligeledes har jeg brugt FFS til at forebygge en sygemelding hos en medarbejder, som kom tilbage i trivsel uden andet fravær end de få timer til coachsamtaler i HR-regi.*



Sammenfatning af evaluering af FFS projektet

Holstebro Kommune tog i foråret 2014 initiativ til at iværksætte et projekt, der skulle forebygge og nedbringe sygefraværet i kommunen. FFS-projektet – **Fremskudt Forebyggende Sundhedsindsats** - skulle gennemføres som et pilotprojekt i perioden 1. september 2014 – 31. marts 2016. Der er efterfølgende bevilget midler til at fortsætte indsatsen resten af 2016.

Formålet med projektet er gennem en tidlig indsats at forebygge og nedbringe sygefravær samt fremme trivsel og arbejdsglæde, så personalets ressourcer kan anvendes effektivt på løsningen af kerneopgaverne. Aktørerne i projektet er:

- Løn & Personale
- Jobcentret
- HR-Udvikling
- Quick Care, ekstern aktør

Yderligere oplysninger omkring projektet kan fås ved henvendelse til projektleder Lisbeth Munk, HR-Udvikling, Holstebro Kommune.

Indsatser

Projektet er målrettet ny-sygemeldte eller før-sygemeldte medarbejdere, der vurderes i risikozonen for en længerevarende sygemelding og indeholder følgende indsatser:

FFS Indsatser og redskaber målrettet ledere

- Inddragelse af alle ledere med personaleansvar som visitatorer til projektet
- Informationsmøder for alle kommunale ledere mhp. at forankre viden om projektet, kendskab til målgrupper og sikre fokus på sygefravær
- Brug af 3 – 10 – 20 modellen. Lederne har ansvaret for at tage kontakt til sygemeldte medarbejdere som minimum på 3., 10. og 20. sygedag

Indsatser målrettet medarbejdere

- Coaching og stressvejledning v/coaches fra HR-Udvikling (op til 7 sessioner)
- Vejledning v/ fastholdelseskonsulenter fra Jobcentret
- Beskæftigelsesrettet fysisk aktivitet og vejledning (1-3 x ugentligt i op til 8 uger) v/ specialuddannede fysioterapeuter fra Quick Care
- Støttende og afklarende psykologsamtaler v/erhvervspsykolog fra Quick Care

Øvrige indsatser

- Reminder til lederne via lønsystemet ved 3. 10. og 20 sygedag og øget fokus på 4. og 8. ugers samtaler ved længerevarende sygefravær
- Løn & Personale er proaktive i understøttelsen af lederne i forhold til alt vedr. fravær. Lederne for de 25 medarbejdere i kommunen med længst sygefraværsperiode (ud af alle sygemeldte) kontaktes. Løn & Personale sender opgørelse til og kontakter de pågældende ledere hvert kvartal mhp. evt. iværksættelse af yderligere indsatser i forhold til medarbejderens sygefravær



- Kontinuerligt arbejde med måltal for nedbringelse af sygefravær i de enkelte områder i forvaltningerne
- Øget fokus på at arbejdsmiljøkonsulenten i HR-Udvikling spiller en proaktiv rolle i forhold til kontakt til de afdelinger/institutioner, der har det højeste sygefravær mhp. at understøtte nedbringelsen af sygefravær
- Uddannelseskonsulenternes særlige opmærksomhed i forhold til SOSU-elevs fravær, herunder skriftlige aftaler, hyppigere kontakt og øget inddragelse af praktiksteder

Evalueringsmetode

Evalueringen er en opsamling af erfaringer fra ledere og deltagere med brugen af FFS projektet ind i det daglige arbejde med at forebygge og nedbringe fraværet. Evalueringen er baseret på kvantitative såvel som kvalitative data. De kvantitative data omfatter registrerede oplysninger på samtlige deltagere ved forløbsstart og – afslutning, mens de kvalitative data omfatter en spørgeskemaundersøgelse blandt ledere i kommunen (114 ud af ca. 230 mulige ledere har svaret) samt en lang række interviews med relevante aktører i projektet.

Resultater

Opsamling og konklusion

Projektbeskrivelsen opstiller bl.a. følgende målsætninger for projektet:

- Forebygge stressbetingede sygemeldinger via tidlig indsats
- Nedbringe sygefravær – primært med fokus på det stressbetingede sygefravær
- Øge arbejdspladsernes bevidsthed om betydningen af sundhed og trivsel på arbejdspladsen, også set i relation til stressforebyggelse
- Reducere menneskelige og økonomiske omkostninger som følge af stressbetinget fravær

Evalueringen viser, at FFS-projektet er en stor succes på alle opstillede parametre. Indsatsen har, i samspil med de øvrige tiltag ledere og medarbejdere gør, bidraget til at skabe bedre trivsel, forebygge sygefravær og bringe sygemeldte hurtigt tilbage til arbejde igen. Om deltagelse i FFS projektet kan man sige:

✓ Tidlig og forebyggende indsats lykkes

62 % af deltagerne henvises som før-sygemeldte. Det er meget tilfredsstillende, at lederne i så stor udstrækning anvender projektets forebyggende indsatser.

Sygemeldte medarbejdere opstartes i rehabiliterende aktivitet allerede efter blot 25 dage i gennemsnit. Den traditionelle beskæftigelsesrettede indsats i jobcenterregi påbegyndes tidligst i medarbejderens 8. sygeuge og egentlig intervention langt senere. Projektets målsætning om etablering af en tidlig indsats lykkes således til fulde



✓ **Høj effekt for både før-sygemeldte og sygemeldte**

Målsætningen om forebyggelse af stressbetingede sygdommelinger og nedbringelse af sygefravær opnås i høj grad:

73 % af de før-sygemeldte undgår en sygdommelinger

62 % af de sygemeldte raskmeldes helt eller delvist i forløbet

✓ **Bred kulturel forankring af projektet**

I alt er 318 deltagere henvist i projektperioden. Alle forvaltninger har henvist til projektet, og alle har henvist både før-sygemeldte og sygemeldte deltagere.

Børn & Unge har som den største forvaltning ikke overraskende henvist flest: 171 deltagere i alt.

I alt har 116 forskellige ledere benyttet sig af projektet. Knap halvdelen har henvist én, mens 13 ledere hver har visiteret mere end 5 medarbejdere og tegner sig for i alt 37 % af henvisningerne.

Ledersurvey'en viser, at 76 % i meget høj grad eller i høj grad vurderer, at FFS-projektet har en positiv effekt på forebyggelse af sygefravær, og 65 % mener, at FFS har en positiv effekt på nedbringelse af sygefravær

✓ **Indsatsen virker**

Ud fra ledernes kommentarer i interviews og survey kan der identificeres følgende top 5 i forhold til 'Det bedste ved projektet'

1. At vi har et tilbud - noget at tilbyde medarbejderne, der er trivselstruede/sygemeldte
2. Forebyggende indsats - vi kan øge trivslen og forebygge sygdommelinger
3. Det virker - medarbejderne føler sig hørt og hjulpet
4. Professionel hjælp - det er et godt tilbud, der giver positiv effekt
5. Hurtig hjælp - det er nemt at kontakte HR, og der er næsten ingen ventetid på tilbud

Henvisninger

Projektet har fokus på en tidlig indsats, og det er derfor relevant at måle på, hvorvidt der er lang ventetid til hhv. coach, psykolog eller fysik træning. Den gennemsnitlige liggetid fra lederen henviser og til første coachsamtale eller første træningsdag er gennemsnitligt 4,1 dag for før-sygemeldte og 4,9 dag for sygemeldte. Begge tal er incl. eventuelle helligdage og week-ender.

Løn & Personale og HR-Udviklings mere proaktive rolle er medvirkende til, at der er større fokus på sygefravær på alle arbejdspladser. Teamkoordinatorerne i Løn & Personale erfarer, at flere ledere kontakter dem for at få råd og vejledning i forbindelse med sygemeldte medarbejdere.

Hvornår visiteres deltagere

Som beskrevet er **62 % af de henviste deltagere før-sygemeldte**. Uden at have et reelt benchmarkinggrundlag synes det derfor validt at konkludere, at projektet lykkes med:



- 1) i stor udstrækning at få lederne til at henvise før-sygemeldte medarbejdere, som vurderes til at stå på kanten af en længerevarende sygeperiode, såfremt der ikke 'sker noget'
- 2) at få lederne til at 'spotte de rigtige', dvs. dem som har et reelt behov for indsats.

I forhold til den tidlige indsats er det relevant at måle op imod den traditionelle jobcenterindsats, der lovgivningsdefineret senest skal påbegyndes i 8. sygeuge.

I projektet lykkes det at etablere en indsats for sygemeldte medarbejdere allerede efter gennemsnitligt **25 dage**, dvs. en væsentligt hurtigere intervention, end det normalt er tilfældet for sygemeldte borgere.

Udfordringer med medarbejdernes deltagelse i arbejdstiden

Nogle medarbejdere, især før-sygemeldte deltagere med stressproblematikker oplever det ind imellem som en stressfaktor at få træningsgangene passet ind i arbejdstiden. Til trods for, at Quick Care udarbejder et individuelt tilrettelagt forløb for hver enkelt deltager tilpasset den enkeltes ressourcer og behov, kan det for nogle virke uoverskueligt 'at skulle nå det også'. Det gælder både medarbejdere, som har en aftale med egen leder om, at aktiviteten foregår i arbejdstiden og medarbejdere, som har en aftale om, at aktiviteten foregår helt eller delvist i fritiden.

En øget lederinddragelse i opstarten af forløbet opleves meget positivt. Ved at sikre forventningsafstemning omkring indsatsen, accept af plan og hjælp til at tilpasse arbejdsopgaver og – mængde, så har forløbene haft bedre chance for at give udbytte og blive en succes for alle parter. Det er isæt oplevet som positivt at få skabt en fælles tydelig aftale om rammerne og vilkårene omkring aktiviteten. Lederne inddrages nu i størst mulig omfang fra start af forløbet.

Ledere og medarbejdere oplever ikke, at det i samme omfang giver problemer med coaching i arbejdstiden, fordi det ikke er så omfattende rent timemæssigt.

Effekt

Tidlig, forebyggende indsats betaler sig

Det er almindelig sund fornuft, at det giver rigtig god mening at få deltagerne med i projektet, før de bliver sygemeldt. Og for gruppen af sygemeldte giver tidlig indsats også positiv effekt. Foruden det menneskelige udbytte i form af afklarethed omkring arbejdssituation og økonomi samt forbedret fysisk og psykisk situation er udbyttet øget fastholdelse af arbejdskraft, forkortet sygeperiode og dermed minimeret tid på sygedagpenge samt hurtigere afklaring af vejen videre for de medarbejdere, som ikke kan raskmeldes i projektperioden og derfor overgår til jobcentret.

For alle afsluttede deltagere registreres 'årsag til ophør'. Projektet kan demonstrere følgende effekter:

✓ 73 % undgår en sygemelding

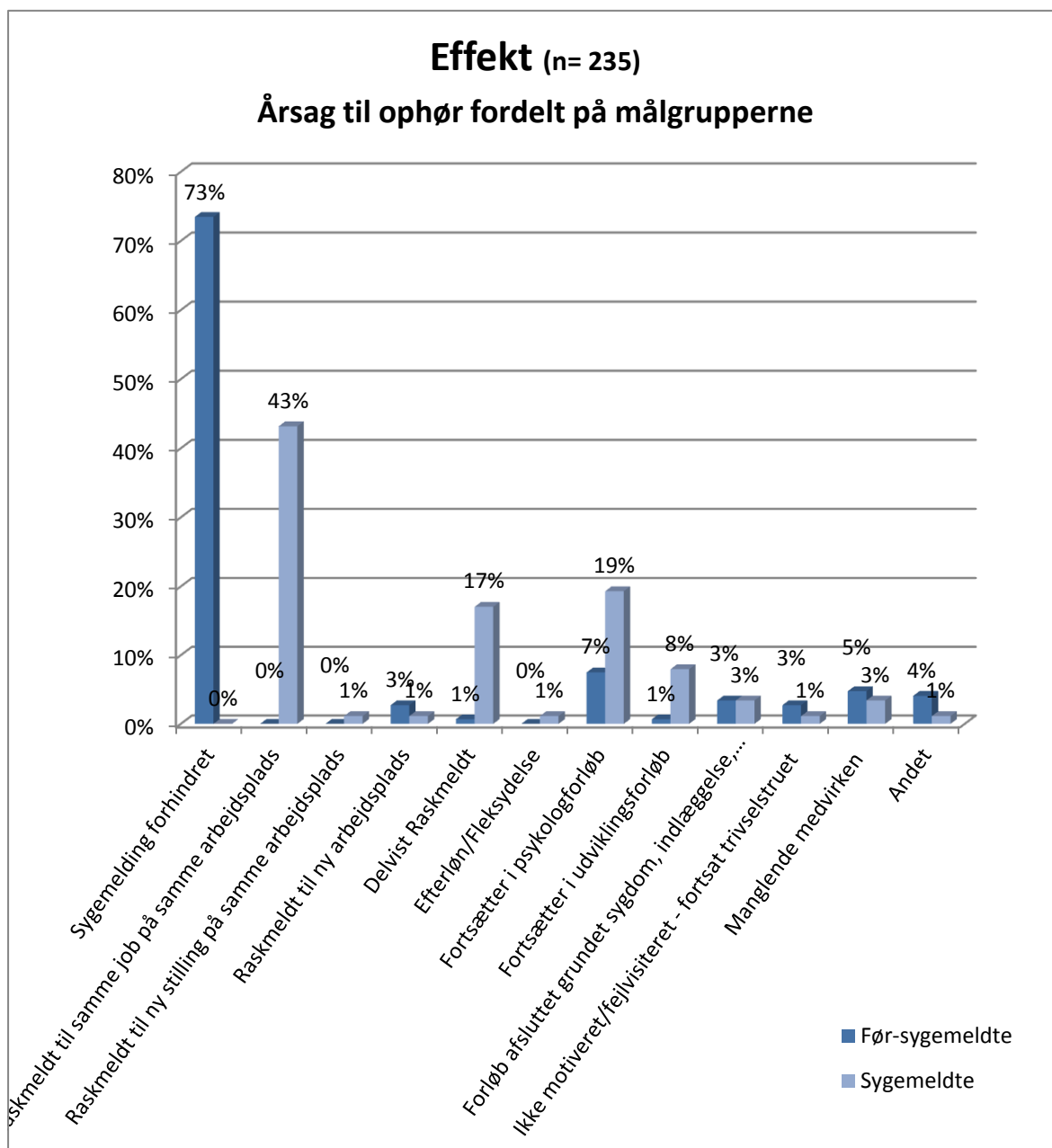
For målgruppen af før-sygemeldte lykkes det i 73 procent af tilfældene at modvirke en sygemelding, hvilket medvirker til en stor økonomisk besparelse



✓ **62 % raskmeldes helt eller delvist**

Tilsvarende kan projektet demonstrere en høj succesrate for målgruppen af ny-sygemeldte, hvor 62 procent raskmeldes helt eller delvist i løbet af kort interventionstid

Se tabel og figur nedenfor.





Langtidsvirkning

Af både de kvantitative og kvalitative undersøgelser udledes, at både ledere og deltagerere meget enige om, at FFS-tilbuddet har stor effekt på medarbejdernes trivsel og forebyggelse af sygefravær. Medarbejderne føler sig taget alvorligt ved at få tilbudt hjælp, og de fleste får mentale eller fysiske øvelser af coachene eller trænerne, som de har glæde af efter endt forløb. Langtidseffekten opleves dermed som værende god.

Udvikling i sygefravær på koncernniveau

Projekt FFS blev iværksat i efteråret 2014, og den ønskede effekt kunne derfor tidligst forventes at slå igennem fra begyndelsen af 2015. Dels fordi projektet først skulle løbes i gang og, dels fordi det tager op til 8 uger at gennemføre et forløb.

I forhold til udviklingen i det samlede fravær i kommunen er der mange flere indsatser, aktører og faktorer på spil, og positive eller negative udsving kan ikke med samme sikkerhed lokaliseres til én konkret indsats.

Økonomi

Der er afsat midler til den fremskudte forebyggende sundhedsindsats på kommunens fælles personalekonto "Fælles Personale", som administreres i HR-Udvikling. Udgifterne fordeler sig på coaching, fysisk aktivitet, visitation, administration, lederudvikling, evaluering mv. I alt er der beregnet forbrug i projektperioden på knap 1.2 mill. kr.

Budgetmæssigt er der nu afsat godt 1.4 mill./år svarende til 250 deltagere. Det svarer til et gennemsnitligt budget på **5.600 kr/deltagende medarbejdere**.

Udgifterne til en sygemeldt medarbejder overstiger hurtigt 5.600 kr. Der kan ikke købes mange vikartimer for dette beløb. Dertil kommer de personalemæssige og menneskelige omkostninger, som sygemeldinger medfører både for medarbejderen selv, kollegaerne og opgaveløsningen.

Med det afsatte budget skal indsatsen **blot forhindre 3-4 medarbejders langtidssygemelding på ét år** (afhængig af faggruppens lønniveau), for at **hele indsatsen er finansieret**.

Forslag til justeringer og videreudvikling

Lederne er både i interviews og spørgeskemaundersøgelsen kommet med forbedringsforslag. De mange ideer samler sig om følgende fire emner:

1. Lederinddragelsen i forhold til de konkrete aktiviteter
2. Mere og gentagen information om projektet til ledere og medarbejderrepræsentanter
3. Ønsker om forsættelse af projektet og ønske til udvidelse af tilbud
4. Rammerne for deltagelse (i arbejdstid, i fritid, hyppighed mm.)

Holstebro kommune arbejder videre med disse justeringer af projektet.