

# Utvärdering av arbetsförmågebedömningar utförda av pe3 företagshälsa.

Författare:

Erik Bålström, specialist i allmän medicin

Handledare:

Med dr Ewa Gustafsson, Arbets- och miljömedicinska kliniken Göteborg

## Innehållsförteckning

Sammanfattning .....	sidan 3
1. Inledning .....	sidan 4
2. Syfte och frågeställningar.....	sidan 6
3. Undersökt grupp .....	sidan 6
4. Metod.....	sidan 7
5. Resultat .....	sidan 8
6. Diskussion .....	sidan 11
7. Slutsats .....	sidan 12
8. Litteraturreferenser .....	sidan 13
Bilaga 1: Enkät till beställare.....	sidan 14
Bilaga 2: Enkät till arbetstagare.....	sidan 15

## Sammanfattning

### **Utvärdering av arbetsförmågebedömningar utförda av pe3 företagshälsa.**

**Författare:** Erik Bålström specialist i allmän medicin. Handledare: Med dr Ewa Gustafsson Arbets- och miljömedicinska kliniken Göteborg. Projektarbete vid Uppsala universitets företagsläkarutbildning 2012/13.

**Bakgrund:** Pe3 företagshälsa grundades 2006. Årligen görs här cirka 90 stycken arbetsförmågebedömningar. Det finns idag ingen konsensus kring hur en arbetsförmågebedömning skall utföras. Företagshälsor och andra aktörer gör på olika sätt. Försäkringskassan håller på att utveckla en standardiserad metod för att utföra bedömning av arbetsförmåga avseende rätt till sjukpenning dag 181 i sjukförsäkringen, men denna metod är ännu inte i allmänt bruk. På pe3 görs många arbetsförmågebedömningar på personer som inte är sjukskrivna. Arbetsförmågebedömningen används där bland annat som instrument i omplaceringsutredningar och för anpassning av arbetsuppgifter. På pe3 har det hittills inte gjorts någon utvärdering av de arbetsförmågebedömningar som utförts på den egna enheten och det var därför angeläget att detta blev gjort.

**Syfte:** Syftet med detta arbete var att göra en utvärdering av arbetsförmågebedömningar gjorda av pe3 avseende nöjdhet hos beställare och arbetstagare samt om man upplevde att rekommendationerna/råden i arbetsförmågebedömningarna efterföljdes.

**Undersökt grupp:** Beställare och arbetstagare i 50 stycken konsekutivt genomförda arbetsförmågebedömningar som påbörjades efter 2011-08-01 och avslutades före 2012-03-31

**Metod:** En enkät med fyra svarsalternativ per fråga, samt några kvalitativa frågor, användes för datainsamling.

**Resultat:** 85 % av beställare och 81 % av arbetstagarna var nöjda med genomförd arbetsförmågebedömning på pe3 och 89 % respektive 78 % tyckte att pe3:s metod för arbetsförmågebedömning var en bra metod för att bedöma arbetsförmåga. Man skilde sig i uppfattning om de råd och rekommendationer som gavs i arbetsförmågebedömningen efterföljts. 76 % av beställarna tyckte att man följde dessa medan 31 % av arbetstagarna tyckte så.

**Slutsats:** Majoriteten av beställare och arbetstagare tyckte att pe3:s metod för arbetsförmågebedömning var en bra metod för att bedöma arbetsförmåga och de flesta var nöjda med de genomförda arbetsförmågebedömningarna. Arbetstagarna tyckte i lägre grad än beställarna att de råd och rekommendationer som gavs i genomförda arbetsförmågebedömningar följdes. Detta talar för att man bör överväga ett uppföljningsmöte en tid efter avslutad arbetsförmågebedömning på pe3, för att följa upp hur de råd och rekommendationer som givits efterföljts.

## 1. Inledning

Begreppet arbetsförmåga är komplext och det saknas en entydig definition.

Arbetslivsinstitutet gav 2006 ut en rapport om begreppet arbetsförmåga. Här beskrivs tre grunddimensioner av begreppet: en fysisk, en psykisk och en social arbetsförmåga hos individen. Individens förmåga att arbeta beskrivs som ”resultatet av samspelet mellan individens kapaciteter och arbetets krav på individen” (1).

I J. Ilmarinens arbetsförmågemodell beskrivs arbetsförmåga utifrån mänskliga resurser i relation till arbetets krav. Med de mänskliga resurserna menas individens mentala och fysiska kapaciteter, socialt fungerande, kunskap och färdigheter samt motivation, tillfredsställelse med arbetet, värderingar och attityder. Resurserna relateras till fysiska och mentala krav på arbetet, arbetsmiljö och arbetssammanhang (2).

Försäkringskassan och arbetsförmedlingen bedömer arbetsförmåga/arbetsoförmåga delvis utifrån olika utgångspunkter. Arbetsförmedlingens definierar arbetsförmåga utifrån egenskaper hos en individ, en specifik arbetsuppgift och arbetsmiljö i samspel (3).

Försäkringskassan har en annan syn där försäkringsersättning vid sjukdom ska baseras på strikt medicinska förhållanden och hänsyn inte skall tas till sociala, ekonomiska eller arbetsmarknadsmässiga förhållanden (4). Det kan därför hända att en person inte har rätt till sjukpenning enligt försäkringskassans regler samtidigt som personen inte bedöms vara anställningsbar enligt arbetsförmedlingen (5).

Beträffande den rättsliga synen på arbetsoförmågebegreppet i sjukförsäkringen har det framförts synpunkter på att det rättsliga arbetsoförmågebegreppet, som ska ha medicinskt innehåll och där det i den internationella medicinska klassificeringen av begreppet även tas hänsyn till personliga och yttre faktorer, rimmer illa med ett renodlat arbetsoförmågebegrepp där hänsyn inte ska tas till omgivningsfaktorer (6-7).

Då det föreligger olika syn på begreppet arbetsförmåga, innebär det också svårigheter att bedöma arbetsförmåga. Det finns idag ingen koncensus hur detta skall gå till. Företagshälsor och andra aktörer gör på olika sätt. Regeringen tillsatte 2008 en utredning under ledning av Anna Hedborg, den s.k. arbetsförmågeutredningen (8), där det bland annat gjordes en inventering av olika metoder som finns i Sverige och andra länder för att bedöma funktion och arbetsförmåga. Man gjorde även en kartläggning av försäkringskassans metoder för bedömning av funktion och arbetsförmåga. Utvärderingen visade att metoderna var uppskattade men man kunde inte svara på vilken effekt de haft. Utredningen ansåg att det var viktigt att försäkringskassan använde ett mer vetenskapligt sätt att utvärdera sina metoder och arbetssätt på (8).

Regeringen har därefter givit försäkringskassan i uppgift att utveckla en metod för arbetsförmågebedömning, för bedömning av rätten till sjukpenning dag 181 i sjukförsäkringen (9-10). Slutgiltigt förslag lades fram i januari 2013. Resultatet blev en arbetsförmågebedömning kallad ”aktivitetsförmågeutredning” (AFU). Bedömningsverktyget förväntas kunna användas även i andra sammanhang än vid prövning av rätt till sjukpenning dag 181 (11). Ambitionerna med den nya metoden var bland annat ökad enhetlighet, ökad

rättsäkerhet och ökad delaktighet bland de försäkrade (11). Metoden är dock ännu inte i allmänt bruk.

Pe3 företagshälsa grundades 2006 och har idag verksamhet i Göteborg och Kungsbacka. Namnet pe3 står för personligt och engagerat vilket också är företagets ledord. Man utför helhetsinriktade tjänster där man önskar hjälpa till att skapa bra arbetsmiljö och nöjda medarbetare. Man erbjuder även arbetslivsinriktade rehabiliteringstjänster såsom arbetsförmågebedömningar och stödjande insatser med fokus på återgång i arbetslivet. De största kunderna är Göteborg stad och Kungsbacka kommun, men man har även många privata företag som kunder (12).

På pe3 görs årligen cirka 90 arbetsförmågebedömningar. Många av arbetstagarna som genomgår en arbetsförmågebedömning hos pe3 är inte sjukskrivna, det rör sig alltså delvis om en annan målgrupp än den som skall bedömas med hjälp av aktivitetsförmågutredning (AFU).

Vanliga indikationer för en arbetsförmågebedömning på pe3 är när arbetsgivaren eller den anställde misstänker att den anställde inte kan fortsätta arbeta med sina ordinarie arbetsuppgifter. Man kan då behöva ett underlag inför omplacering av den anställde till annat arbete. Andra indikationer kan vara när man behöver utreda vilken anpassning medarbetaren behöver för att kunna utföra sina arbetsuppgifter, eller som ett instrument i rehabiliteringsprocessen vid en sjukskrivning. Arbetsförmågebedömningar beställs vanligen av arbetsgivare eller personalansvarig (HR) på företaget.

En arbetsförmågebedömning på pe3 börjar med att en beställning inkommer från arbetsgivare eller personalansvarig på företaget (beställaren). Man har sedan ett uppstartsmöte med en koordinator från pe3, beställaren samt den som ska genomgå arbetsförmågebedömningen (arbetstagaren). På uppstartsmötet presenteras syftet för arbetsförmågebedömningen och koordinatören beslutar sedan vilka personalkategorier som skall bedöma arbetstagarens arbetsförmåga, lämpliga journalkopior inhämtas, efter arbetstagarens medgivande.

Koordinatören, som är beteendevetare eller arbetsterapeut, träffar arbetstagaren och tar en noggrann anamnes inklusive social- och yrkesanamnes. Vid psykisk ohälsa kompletteras ibland med en psykologbedömning och vid fysisk ohälsa görs ofta en bedömning av sjukgymnast samt ett TIPPA-test (Test Instrument for Profile of Physical Ability). Vid alla arbetsförmågebedömningar träffar arbetstagaren en läkare, som kan vara specialist i allmänmedicin, psykiatri eller rehabiliteringsmedicin. Flera av läkarna är även företagsläkare.

Arbetstagaren får också fylla i olika självskattningsskalor, vanligen WAI (Work Ability Index) och MADRS-S (Montgomery Åsberg Depression Rating Scale-Självskattningsformulär) samt fylla i en smärtteckning. Eventuellt kan det dyka upp oklarheter som leder till ytterligare utredning till exempel neuropsykologisk testning. Samtliga personalkategorier utgår från en bestämd mall vid anamnestagning och statustagning där det förekommer.

När alla gjort sin bedömning har involverade personalkategorier ett teammöte där man lämnar sina synpunkter på arbetstagarens arbetsförmåga. Härefter författas ett dokument som arbetstagaren får läsa och ha synpunkter på. Arbetstagaren får även godkänna att arbetsförmågebedömningen kan redovisas för beställaren. Dokumentet presenteras sedan på ett möte med oftast samma deltagare som vid uppstartsmötet. Läkaren är ansvarig för slutbedömningen.

Vid litteratursökning i PubMed gick inga studier att finna som specifikt utvärderade arbetsförmågebedömningar beträffande nöjdhet hos beställare och arbetstagare. I samband med att försäkringskassan tagit fram en ny metod för bedömning av arbetsförmåga med det nya bedömningsverktyget aktivitetsförmågeutredning (AFU), utvärderade man detta bedömningsverktyg. Man fann då att de som genomgått AFU tyckte att de hade blivit bemötta med kvalitet och respekt, majoriteten tyckte också att det var gjort en adekvat bedömning av tillståndet och förmågan (11). Man uppgav dock att flera inte fullt ut förstod vad undersökningen gick ut på. Man har funnit liknande resultat vid utvärdering av arbetsförmågebedömningar som gjorts i Norge och Australien. (13-14)

På pe3 har det tidigare inte skett någon utvärdering av genomförda arbetsförmågebedömningar eller någon uppföljning av hur nöjda beställare och arbetstagarna är med arbetsförmågebedömningarna. Det var därför angeläget att detta blev gjort.

## 2. Syfte och frågeställningar

Det övergripande syftet med detta arbete var att göra en utvärdering av arbetsförmågebedömningar gjorda av pe3 avseende nöjdhet hos beställare och arbetstagare samt om man upplevde att råden/rekommendationerna i arbetsförmågebedömningarna efterföljdes.

Frågeställningar: 1) Tycker beställare/arbetstagare att pe3:s metod för arbetsförmågebedömning är en bra metod för att bedöma arbetsförmåga? 2) Upplever man att de rekommendationer/råd som gavs i genomförda arbetsförmågebedömningar har följts? 3) Är man nöjd med de genomförda arbetsförmågebedömningarna?

## 3. Undersökt grupp

Den undersökta gruppen bestod av beställare och arbetstagare i 50 stycken konsekutivt genomförda arbetsförmågebedömningar på pe3 med startdatum efter 2011-08-01. För att inkluderas skulle även arbetsförmågebedömningen vara slutförd före 2012-03-31. Två arbetsförmågebedömningar avbröts under denna period och eftersom de inte blev slutförda exkluderades de. Under den angivna tidsperioden slutfördes exakt 50 stycken arbetsförmågebedömningar och ingen slutförd arbetsförmågebedömning exkluderades därför. Tidsgränserna sattes för att arbetsförmågebedömningen inte skulle ligga allt för långt tillbaka i tiden, så att man skulle ha möjlighet att komma ihåg hur man upplevt den. Samtidigt måste

en viss tid ha passerat efter avslutad arbetsförmågebedömning, så att man haft chansen att vidta de åtgärder som rekommenderats.

I beställargruppen inkom 39 av 50 enkäter ifyllda (78 %) och i arbetstagargruppen 37 av 50 (74 %). Sammantaget 76 % av enkäterna kom tillbaka ifyllda.

I de inkomna enkäterna var 84 % av arbetstagarerna och 95 % av beställarna kvinnor. Vanligaste åldersintervallet för både beställare och arbetstagar var 50-59 år (Tabell 1). I arbetstagargruppen hade 16 stycken (44 %) högskole- eller universitetsutbildning, 11 stycken (31 %) hade gymnasieutbildning som högsta utbildningsnivå och 9 stycken (25 %) hade enbart grundskoleutbildning. En arbetstagar svarade inte på denna fråga.

Tabell 1: Åldersfördelning hos arbetstagar och beställare, inkomna enkäter. (Procenttal avrundat till närmsta heltal.)

Ålder:	<20 år	20-29 år	30-39 år	40-49 år	50-59 år	>60 år
Arbetstagar n 37	1st (3%)	2st (5%)	7st (19%)	8st (22%)	12st (32%)	7st (19%)
Beställare n 39	0st (0%)	3st (8%)	5st (13%)	9st (23%)	17st (44%)	5st (13%)

Arbetstagarerna fick bedöma kraven i det arbete de hade vid arbetsförmågebedömningen avseende om det var psykiskt krävande, fysiskt krävande eller både psykiskt och fysiskt krävande. 24 % upplevde att arbetet var psykiskt krävande och 3 % fysiskt krävande. Vanligast (73 %) var att man upplevde att arbetet var både psykiskt och fysiskt krävande.

#### 4. Metod

En enkät med flervalsfrågor samt två kvalitativa frågor där man fick ange vad man upplevde var bra/mindre bra med pe3:s arbetsförmågebedömning, användes för datainsamling. Flervalsfrågorna var indelade i fyra kategorier från Inte alls nöjd/bra till Mycket nöjd/bra (Tabell 2). Frågorna var tänkta att mäta nöjdhet av genomförd arbetsförmågebedömning och upplevelse av följsamhet av de råd och rekommendationer som gavs. Frågorna bedömdes av övriga fem gruppmedlemmar i handledningsgruppen på företagsläkarutbildningen, samt handledare, som kunde ge synpunkter på innehållet. Ingen ytterligare validering utfördes.

Enkäten gjordes kort och enkel med förhoppning att öka svarsfrekvensen. Enkäterna märktes från A101-A150 i arbetstagargruppen och B101-B150 i beställargruppen. Siffran motsvarade numret på arbetsförmågebedömningen så att till exempel A121 och B121 var beställare och arbetstagar från samma arbetsförmågebedömning. Detta för att sedan kunna jämföra hur beställare/arbetstagar upplevde samma arbetsförmågebedömning.

Enkäterna skickades ut till beställare och arbetstagar. Svarskuvert bifogades. De som inte svarat efter 2 veckor kontaktades per telefon för att efterhöra om adressen var rätt, eller om

man eventuellt inte ville delta i undersökningen. Meddelande lämnades på telefonsvarare till de som inte gick att nå. De som gick att nå meddelade i de flesta fall att de tänkt skicka in enkäten. Endast i tre personer, två i arbetstagargruppen och en i beställargruppen meddelade att man inte ville delta på grund av tidsbrist eller ointresse. Ett påminnelse e-mail skickades samtidigt ut till de där e-mailadress fanns att tillgå. Efter ytterligare 2 veckor skickades ett påminnelsebrev ut till samtliga som inte hade svarat, förutom de som meddelat att de inte ville delta.

På frågan om man var nöjd med resultatet av arbetsförmågebedömningen saknades rutan för ”mycket nöjd” på den första enkäten som skickades ut till arbetstagarerna. På påminnelse enkäten fanns rutan för ”mycket nöjd” med och ett brev bifogades som angav att man skulle använda sig av den nya enkäten istället för den gamla. Trots detta återkom flera av den gamla enkäten även efter påminnelsebrevet. På 22 av 37 enkäter som inkom i denna grupp saknades rutan för mycket bra. På en av dessa 22 enkäter hade personen ritat en egen ruta för mycket nöjd och kryssat i denna.

Resultaten för varje fråga redovisas genom svarsfrekvens för varje svarskategori. Där en större skillnad noterades mellan arbetstagarer och beställare, det vill säga vid frågorna om nöjdhet med återkoppling och efterföljande av rekommendationer/råd, beräknades 95 % konfidensintervall (95 % CI) för skillnaderna i proportioner. Dessa beräkningar gjordes i analysprogrammet Winpepi.

## 5. Resultat

Efter dikotomisering där de två mer negativa alternativen i flervalfrågorna slogs ihop till en grupp kallad ”ej nöjd” och de två mer positiva alternativen slogs ihop till gruppen kallad ”nöjd” fann man att 85 % av beställare och 81 % av arbetstagarerna var nöjda med genomförd arbetsförmågebedömning på pe3 (Tabell 2). 87 % av beställarna och 84 % av arbetstagarerna var nöjda med hur arbetsförmågebedömningen utfördes på pe3 företagshälsa.

89 % av beställarna och 78 % av arbetstagarerna tyckte att pe3:s metod för arbetsförmågebedömning var en bra metod för att bedöma arbetsförmåga.

79 % av beställarna och 78 % av arbetstagarerna var nöjda med resultatet av arbetsförmågebedömningen utförd av pe3.

Man noterade en skillnad mellan arbetstagarer och beställare i uppfattning om de rekommendationer och råd som angivits i arbetsförmågebedömningen efterföljdes. 76 % av beställarna tyckte att man följde dessa medan 31 % av arbetstagarerna tyckte så. (Skillnad: 0.458, 95 % CI 0.213;0.637). Man fann även en skillnad i hur beställare och arbetstagarer upplevde återkopplingen efter arbetsförmågebedömningen där beställarna var nöjda i 84 % av fallen och arbetstagarerna i 59 %. (Skillnad: 0.243, 95 % CI 0.018;0.440), (Tabell 2).



**Tabell 2:** Svar på frågor i enkät, med svarsfördelning i antal och procent från arbetsgivare och arbetstagare. Kolumn ej nöjd/nöjd efter dikotomisering och sammanslagning av de två mer negativa svarsalternativen till ej nöjd och de två mer positiva svarsalternativen till nöjd på respektive fråga. (Procenttal avrundat till närmsta heltal).

Fråga:		Inte alls nöjd /inte alls/inte alls bra	Mindre nöjd/I mindre grad/Mindre bra	Ganska nöjd/I ganska hög grad/Ganska bra	Mycket nöjd/I hög grad/ Mycket bra	Ej Nöjd	Nöjd
Är du nöjd med hur arbetsförmågebedömningen genomfördes på pe3 företagshälsa?	Arbetstare: n 37	4st (11%)	2st (5%)	10st (27%)	21st (57%)	6st (16%)	31st (84%)
	Beställare: n 39	1st (3%)	4st (10%)	7st (18%)	27st (69%)	5st (13%)	34st (87%)
Är du nöjd med resultatet av arbetsförmågebedömningen?	Arbetstare: n 37	3st (8%)	5st (14%)	21st (57%)	8st (22%)*	8st (22%)	29st (78%)
	Beställare: n 39	0st (0%)	8st (21%)	11st (28%)	20st (51%)	8st (21%)	31st (79%)
Upplever du att rekommendationerna /råden som givits i arbetsförmågebedömningen har efterföljts?	Arbetstare: n 36	7st (19%)	18st (50%)	6st (17%)	5st (14%)	25st (69%)	<b>11st (31%)</b>
	Beställare: n 38	4st (11%)	5st (13%)	17st (45%)	12st (32%)	9st (24%)	<b>29st (76%)</b>
Hur upplever du att återkopplingen var efter arbetsförmågebedömningen?	Arbetstare: n 37	6st (16%)	9st (24%)	16st (43%)	6st (16%)	15st (41%)	<b>22st (59%)</b>
	Beställare: n 37	1st (3%)	5st (14%)	9st (24%)	22st (59%)	6st (16%)	<b>31st (84%)</b>
Min samlade bedömning av arbetsförmågebedömningen utförd av pe3 företagshälsa är att den var:	Arbetstare: n 37	3st (8%)	4st (11%)	15st (41%)	15st (41%)	7st (19%)	30st (81%)
	Beställare: n 39	0st (0%)	6st (15%)	11st (28%)	22st (56%)	6st (15%)	33st (85%)
Tycker du att pe3:s metod för arbetsförmågebedömning är en bra metod för att bedöma arbetsförmåga?	Arbetstare: n 37	3st (8%)	5st (14%)	9st (24%)	20st (54%)	8st (22%)	29st (78%)
	Beställare: n 38	0st (0%)	4st (11%)	12st (32%)	22st (58%)	4st (11%)	34st (89%)

\*Alternativet ”mycket nöjd” saknades på den första enkäten som skickades ut till arbetstagarerna.

I 28 av 50 (56 %) arbetsförmågebedömningar inkom svar från både arbetstagarerna och beställare på samma arbetsförmågebedömning. Efter indelning på samma sätt som ovan i ej nöjd och nöjd, jämfördes svaren för varje arbetsförmågebedömning för sig och delades in i grupperna: båda nöjda, ingen nöjd, beställare nöjd men arbetstagarerna ej nöjd och arbetstagarerna nöjd men beställare ej nöjd (Tabell 3). På frågan om rekommendationer/råd som givits i arbetsförmågebedömningen hade efterföljts var beställaren nöjd och arbetstagarerna ej nöjd i 56% av arbetsförmågebedömningarna och endast i 26% av arbetsförmågebedömningarna var både beställare och arbetstagarerna nöjda kring hur rekommendationer och råd efterföljts. På frågan hur man upplevt återkopplingen efter arbetsförmågebedömningen var både beställare och arbetstagarerna nöjda i 43 % av fallen och här var beställaren nöjd samtidigt som

arbetstagaren ej var nöjd i 46 % av fallen. På övriga frågor var både beställare och arbetstagare nöjda i över 60 % av arbetsförmågebedömningarna (Tabell 3).

**Tabell 3.** Svar på enkätfrågor från beställare och arbetstagare. Efter dikotomisering och indelning i nöjd/ej nöjd, jämfördes svaren på varje arbetsförmågebedömning där svar inkommit från både beställare och arbetstagare. Svaren delades sedan in i grupperna båda nöjda, båda ej nöjda, beställare nöjd-arbetstagare ej nöjd, arbetstagare nöjd-beställare ej nöjd. På enstaka frågor hade antingen beställare eller arbetstagare ej svarat. (Procenttal avrundade till närmsta heltal)

	Båda nöjda	Båda ej nöjda	Beställare nöjd- Arbetstagare ej nöjd	Arbetstagare nöjd- beställare ej nöjd
Nöjdhet med genomförande av arbetsförmågebedömning. n 28	18st (64%)	0st (0%)	6st (21%)	4st (14%)
Nöjdhet med resultat av arbetsförmågebedömning. n 28	17st (61%)	2st (7%)	6st (21%)	3st (11%)
Upplevelse om att rekommendationer/råd efterföljts. n 27	7st (26%)	4st (15%)	15st (56%)	1st (4%)
Upplevelse av hur återkoppling var. n 28	12st (43%)	0st (0%)	13st (46%)	3st (11%)
Samlad bedömning av arbetsförmågebedömning. n 28	17st (61%)	0st (0%)	8st (29%)	3st (11%)
Upplevelse att pe3:s metod är bra metod för att bedöma arbetsförmåga. n 27	17st (63%)	0st (0%)	8st (30%)	2st (7%)

På beställarenkäten fanns också en fråga om man tyckte att pe3:s arbetsförmågebedömningar var ett bra verktyg att använda sig av i rehabiliteringsprocessen. 87 % av beställarna tyckte att pe3:s arbetsförmågebedömningar var ett ganska eller mycket bra verktyg att använda sig av i rehabiliteringsprocessen.

Slutligen fanns det på både arbetstagar- och beställarenkäten även två mer kvalitativa frågor där man fritt kunde skriva vad man tyckte var bra eller mindre bra med pe3:s arbetsförmågebedömningar.

De positiva synpunkterna från arbetstagarna kunde grupperas i: Bra, kunnig personal (10 st), blev sedd/- lyssnad på/- förstådd (6 st), bra med helhetssyn/- många variabler mäts (4 st), bra bemötande (3 st). Andra enstaka kommentarer var: ”FK får ytterligare ett utlåtande, chefer förstår att man behöver omplaceras.”, ”Oberoende.”, ”Sammanfattning bra.”. I 7 enkäter lämnades inget svar på denna fråga.

De negativa synpunkterna från arbetstagarna kunde grupperas i: Ingen uppföljning efter arbetsförmågebedömningen (3 st), arbetsgivaren bryr sig inte om bedömningen (3 st), hade varit bra med arbetsplatsbesök (2 st). Andra enstaka kommentarer var: ” Görs utifrån arbetsgivarens önskemål.”, ”Visste redan mina problem, slöseri med tid.”. På 10 av enkäterna fanns inget svar på denna fråga.

De positiva synpunkterna från beställarna kunde grupperas i: Helhetsperspektiv, fördjupad utförlig beskrivning (12 st), bra bemötande/alla trevliga (6 st), bra återkopplingssamtal (2 st). Andra enstaka kommentarer var: ”Det jag ville ha bedömt uppfylldes.”, ”Tydligare bild av

komplexa problem. Lättare att kommunicera med medarbetare när 3:e part gjort bedömning.”, ”Detaljerade och lätta att förstå.”. 11 st svarade inte på denna fråga.

De negativa synpunkterna från beställarna kunde grupperas i: Tog lång tid (6 st), inget (3 st). Andra enskilda synpunkter var: ”Inte alltid anpassade efter verklighet i arbetsliv/FK bedömning”, ”Kunde vara mer konkreta vad gäller förmåga”. 17 st svarade inte på denna fråga.

## 6. Diskussion

Man fann att majoriteten av beställare och arbetstagare var nöjda med genomförd arbetsförmågebedömning på pe3, 85 % respektive 81 % var nöjda. Både beställare och arbetstagare var även nöjda (89 % respektive 78 %) med pe3:s metod för att mäta arbetsförmåga. Arbetstagare och beställare skiljde sig dock åt i uppfattning om de rekommendationer och råd som angivits i arbetsförmågebedömningen efterföljts, samt hur återkopplingen efter arbetsförmågebedömningen var, där beställarna var mer nöjda än arbetstagarna. Även där svaren från beställare och arbetstagare jämfördes avseende samma arbetsförmågebedömning fann man att i majoriteten av arbetsförmågebedömningar (56 %) var beställaren nöjd och arbetstagaren ej nöjd med hur man upplevde att rekommendationer och råd efterföljdes. En tänkbar orsak till att beställarna i högre grad upplevde att rekommendationer och råd efterföljdes kan vara att det ofta angavs flera rekommendationer och råd i arbetsförmågebedömningarna och om vissa efterföljdes kanske beställaren tyckte att man följt rekommendationer och råd, medan arbetstagaren upplever att vissa rekommendationer och råd inte efterföljdes och därför svarade mer negativt. Det var ju även beställaren som hade beställt arbetsförmågebedömningen och kanske övertolkade man att man följde rekommendationer och råd då det annars kunde se illa ut om man beställde en undersökning och sedan inte brydde sig om vad som rekommenderades.

Man bör överväga en uppföljning av arbetsförmågebedömningarna efter en tid, förslagsvis tre månader, för att se om rekommendationer och råd efterföljts. Efter tre månader har man haft tid att påbörja eventuella förändringar om man valt att följa rekommendationerna och råden i arbetsförmågebedömningen. Detta var ju även något som framkom i den kvalitativa delen av undersökningen där flera av arbetstagarna önskade en uppföljning och man upplevde att beställaren inte brydde sig om bedömningen.

Studien var avsedd att mäta olika parametrar för upplevelse av nöjdhet av pe3:s arbetsförmågebedömningar. Studien säger inget om nyttan med arbetsförmågebedömningarna annat än att beställarna tyckte att det var ett bra verktyg att använda sig av i rehabiliteringsprocessen. Den säger inte heller om bedömningarna var korrekta. Studien gäller utvärdering av pe3:s arbetsförmågebedömningar och eftersom olika aktörer gör på olika sätt kan man inte uttala sig om arbetsförmågebedömningar i stort. Om pe3 skall fortsätta med nuvarande form av arbetsförmågebedömning är rekommendationen att fortsätta utvärdera dem för att få ett större material och därmed säkrare resultat. I väntan på att försäkringskassan utvecklat en mer standardiserad metod för att mäta arbetsförmåga (som förhoppningsvis blir

vetenskapligt utvärderad), förefaller pe3:s metod utgöra en metod som båda beställare och arbetstagare är nöjda med. I framtiden får man överväga att övergå till försäkringskassans metod om den kommer att rekommenderas. Pe3:s metod används idag ofta på en annan patientkategori än den som försäkringskassans metod är avsedd för och framtiden får utvisa om pe3 i viss mån skall fortsätta med sin egen metod.

Resultatet där majoriteten är nöjda med genomförandet och metod för arbetsförmågebedömning stämmer med försäkringskassans utvärdering av sin arbetsförmågebedömning för rätt till sjukpenning dag 181 i sjukförsäkringen (11). Man finner liknande resultat vid utvärdering av arbetsförmågebedömningar i andra länder (13-14)

Metoddiskussion: Svarefrekvensen i denna undersökning var 76 % vilket får anses vara bra i en enkätundersökning. Att kontakt togs per telefon och härefter ett påminnelsebrev kan ha bidragit till den höga svarefrekvensen. Möjligen kan telefonkontakten ha påverkat resultatet åt ena eller andra hållet, men bedömningen blir att en del kan uppfatta det som positivt och andra som negativt och att resultatet här av inte påverkas i någon högre grad.

Vid första utskicket av enkäten till arbetstagarna saknades en ruta för mycket nöjd beträffande resultatet. Detta kan förstås ha påverkat hur många som svarade mycket nöjd på denna fråga. Flera enkäter var ifyllda med kryss i rutan längst till höger på samtliga frågor och möjligen trodde vissa att man kryssade i ”mycket nöjd” istället för ”ganska nöjd” när man valde rutan längst till höger, då det ju på denna fråga inte fanns någon ”mycket nöjd” ruta. Eftersom svaren ganska nöjd och mycket nöjd sedan slogs samman till gruppen nöjd bedöms det inte ha påverkat detta resultat i någon högre grad.

I 28 av 50 arbetsförmågebedömningar hade det inkommit svar från både beställare och arbetstagare på samma arbetsförmågebedömning, således 66 % av arbetsförmågebedömningarna. Detta innebär ett bortfall på 44 % vilket kan ha påverkat resultatet i denna jämförelse (Tabell 3).

## 7. Slutsats

Majoriteten av beställare och arbetstagare tyckte att pe3:s metod för arbetsförmågebedömning var en bra metod för att bedöma arbetsförmåga och de flesta var nöjda med de genomförda arbetsförmågebedömningarna. Arbetstagarna tyckte i lägre grad än beställarna att de råd och rekommendationer som gavs i genomförda arbetsförmågebedömningar följdes. Detta talar för att man bör överväga ett uppföljningsmöte en tid efter avslutad arbetsförmågebedömning på pe3, för att följa upp hur de råd och rekommendationer som givits efterföljts.

## 8. Litteraturreferenser

1. Ludvigsson M, Svensson T, Alexanderson K. Begreppet arbetsförmåga - en litteratur genomgång. Arbete och hälsa – Vetenskaplig skriftserie. Arbetslivsinstitutet, Stockholm. 2006:8.
2. Ilmarinen J. The aging worker. Occup Environ Med. 2001; 58:546-52
3. Statens offentliga utredningar. Arbetsmarknadspolitiska insatser för personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga – arbetsförmåga, styrning, uppföljning och kontroll; 2012.
4. Socialdepartementet. En reformerad sjukskrivningsprocess för ökad återgång i arbete. Prop. 2007/08:136; 2007.
5. Järvholm B, Karlsson B, Mannelqvist R. Arbetsförmåga i sjukförsäkringen – så beskrivs begreppet i lagstiftningen. Läkartidningen. 2009; 106(17);1178-81.
6. Vahlne Westerhäll L, (red). Arbets(o)förmåga - ur ett mångdisciplinärt perspektiv. Stockholm: Santérus förlag; 2008.
7. Vahlne Westerhäll L, Vilka sjuka som är oförmögna att arbeta har blivit en politisk fråga. Dagens medicin. 2009 6 maj.
8. Statens offentliga utredningar. Arbetsförmåga? En översikt av bedömningsmetoder i Sverige och andra länder. Delbetänkande av arbetsförmågeutredningen. SOU 2008:66.
9. Försäkringskassan. Metoder för bedömning av arbetsförmåga inom sjukförsäkringen. Delrapport II; 2011.
10. Socialdepartementet. Uppdrag att vidareutveckla metoder och instrument för bedömning av arbetsförmåga; 2010.
11. Försäkringskassan. Metoder för bedömning av arbetsförmåga inom sjukförsäkringen – slutrapport; 2013.
12. <http://www.pe3.se/om-oss>
13. Australian Government, Job Capacity Assessment Review, Summary Paper; 2008.
14. NAV, Egenvurdering og arbeidsevnevurdering – hva mener brukarne? 2011.

## Bilaga 1: Enkät till beställare.

1. Jag är: <20 år  20-29 år  30-39 år  40-49 år  50-59 år  >60 år
2. Jag är: kvinna  man
3. Är du nöjd med hur arbetsförmågebedömningen genomfördes på pe3 företagshälsa  
Inte alls nöjd  Mindre nöjd  Ganska nöjd  Mycket nöjd
4. Är du nöjd med resultatet av arbetsförmågebedömningen?  
Inte alls nöjd  Mindre nöjd  Ganska nöjd  Mycket nöjd
5. Upplever du att rekommendationerna/råden som givits i  
arbetsförmågebedömningen har efterföljts?  
Inte alls  I mindre grad  I ganska hög grad  I hög grad
6. Hur upplever du att återkopplingen var efter arbetsförmågebedömningen?  
Inte alls bra  Mindre bra  Ganska bra  Mycket bra
7. Min samlade bedömning av arbetsförmågebedömningen utförd av pe3 företagshälsa  
är att den var:  
Inte alls bra  Mindre bra  Ganska bra  Mycket bra
8. Tycker du att pe3:s metod för arbetsförmågebedömning är en bra metod för att  
bedöma arbetsförmåga?  
Inte alls bra  Mindre bra  Ganska bra  Mycket bra
9. Tycker du att pe3:s arbetsförmågebedömningar är ett bra verktyg att använda sig av  
i rehabiliteringsprocessen?  
Inte alls bra  Mindre bra  Ganska bra  Mycket bra
10. Vad upplever du är bra med pe3:s arbetsförmågebedömningar?  

---

---
11. Vad upplever du är mindre bra med pe3:s arbetsförmågebedömningar?  

---

---

## Bilaga 2: Enkät till arbetstagare.

1. Jag är <20 år  20-29 år  30-39 år  40-49 år  50-59 år  >60 år
2. Jag är kvinna  man
3. Vilken utbildning har du? Grundskola  Gymnasium  Högskola/universitet
4. Hur kan det arbete du hade vid arbetsförmågebedömningen karaktäriseras?  
Psyiskt krävande  Fysiskt krävande  Både psykiskt och fysisk krävande
5. Är du nöjd med hur arbetsförmågebedömningen genomfördes på pe3 företagshälsa  
Inte alls nöjd  Mindre nöjd  Ganska nöjd  Mycket nöjd
6. Är du nöjd med resultatet av arbetsförmågebedömningen?  
Inte alls nöjd  Mindre nöjd  Ganska nöjd  Mycket nöjd
7. Upplever du att rekommendationerna/råden som givits i  
Arbetsförmågebedömningen har efterföljts?  
Inte alls  I mindre grad  I ganska hög grad  I hög grad
8. Hur upplever du att återkopplingen var efter arbetsförmågebedömningen?  
Inte alls bra  Mindre bra  Ganska bra  Mycket bra
9. Min samlade bedömning av arbetsförmågebedömningen utförd av pe3  
företagshälsa är att den var:  
Inte alls bra  Mindre bra  Ganska bra  Mycket bra
10. Tycker du att pe3:s metod för arbetsförmågebedömning är en bra metod för att  
bedöma arbetsförmåga?  
Inte alls bra  Mindre bra  Ganska bra  Mycket bra
11. Vad upplever du är bra med pe3:s arbetsförmågebedömning?  

---

---

12. Vad upplever du är mindre bra med pe3:s arbetsförmågebedömning?  

---

---