

# Tillæg til REST evalueringsrapport



## Follow up efter 6 måneder April 2022

## Abstract REST

Coronaepidemien's udbrud og efterfølgende restriktioner har betydet, at talrige virksomheder har sendt deres medarbejdere og ledere hjem over kortere eller længere tid. Distancearbejdet har for flere betydet øget mistrivsel og stresssymptomer.

REST er udviklet for at kunne tilbyde et stressreducerende forløb til disse medarbejdere og ledere på en virtuel platform (TEAMS), så en sygemelding ikke bliver aktuel. REST kombinerer en forsknings dokumenteret terapiform, Kalmiametoden, med de i MeSa udviklede materialer. Projektets hovedfokus er at øge den mentale sundhed ved at forebygge stresssygemeldinger. Delmål er opbygningen af mestringsstrategier og egne ressourcer hos deltagerne.

Forløbet strækker sig over 7 uger med en indledende samtale i uge 1, gruppesamtaler á 2,5 timer og kropsbevidsthedstræning á 2 timer i uge 2-6 og en afsluttende samtale i uge 7. Samtalegrupperne bestod af max 4 deltagere og to terapeuter, et set-up der viste sig at være optimalt virtuelt. I kropsbevidsthedstræningen kørte der to hold med 9 deltagere i hver og en instruktør. Alle sessionerne foregik i arbejdstiden og virtuelt.

REST blev tilbudt til medarbejdere og ledere fra små og mellemstore virksomheder og de 18 deltagere var fordelt med 7 mænd og 11 kvinder i alderen 24 til 58 år, hovedparten bosiddende i Storkøbenhavn.

Der blev indhentet data; Symptom Check List 92 (SCL-92) Major Depression Index (MDI) og Arbejdsevne, (AE) i uge 1 og 7. I uge 7 blev der yderligere indsamlet evaluerings- og tilfredshedsskemaer blandt deltagerne.

### Resultaterne af REST

- Ved afslutningen af forløbet var ingen af deltagerne blevet sygemeldt pga. stress
- Ved starten af forløbet scorede deltagere gennemsnitligt over baggrundsbefolkningen i SCL-92 (havde symptomer på stress). Efter REST var deltagernes symptomer faldet til niveau som baggrundsbefolkningen (effektiv lindring af symptomer)
- Efter forløbet var MDI hos kvinderne reduceret med 53% og hos mændene med 41%
- Der var ingen væsentlig forskel på den selvrapporterede arbejdsevne (AE) i begge grupper, før og efter
- Deltagernes overordnede tilfredshed med REST; score 8,8 (skala 1-10)
- Deltagernes overordnede vurdering af i hvilken grad har REST bidraget til at opbygge mestringsstrategier og ressourcer; score 8,2 (skala 1-10)

### Konklusion

REST har vist sig at være et værdifuldt værktøj til stressreducerende forløb hos ikke sygemeldte medarbejdere og ledere i små og mellemstore virksomheder. På de 7 uger forløbet varede lykkedes det Kalmia at bringe deltagernes symptomer ned til et niveau som baggrundsbefolkningen. Vi undgik sygemeldinger som følge af stress og deltagerne har været meget tilfredse med forløbet. At alle forløbets sessioner har været virtuelle har betydet, at REST har en stor geografisk rækkevidde og andre fordele, men også nogle begrænsninger specielt på det terapeutiske plan.

## Follow up efter 6 måneder:

Som follow up på REST er der efter 6 måneder taget kontakt til alle deltagere, der gennemførte REST og deres respektive ledere/HR.

Vi kontaktede alle både på mail og telefon flere gange over en periode på 3 måneder. Interviews blev gennemført på TEAMS efter aftale.

### Deltagere:

- Af de 18 rekrutterede deltagere gennemførte i alt 15 personer REST.<sup>1</sup>
- Vi har foretaget interviews med 12 deltagere.
- De sidste 3 vendte enten ikke tilbage indenfor den angivne tid, havde forladt stillingen/var sygemeldt eller på barsel uden mulighed for opfølgning.

### Ledere/HR:

- Da flere deltagere var fra samme virksomhed og havde samme leder/HR, kontaktede vi i alt 6 ledere/HR.
- Derudover havde 2 deltagere slet ikke på noget tidspunkt involveret nærmeste leder/HR omkring REST og det gav derfor ikke mening at kontakte dem.
- Ud af de 6 ledere gennemførte vi interviews med 4 personer, der havde input til REST forløbet. Derudover briefede vi 2 personer, som havde overtaget lederfunktion/HR for deltagerne efter REST forløbet.

Opsummering (tabel) af respondenter/leder/HR relationer er vedlagt i bilag 1.

Og som det fremgår af bemærkningerne i bilag 1, har der været mange og store forandringer for næsten alle involverede deltagere/ledere/HR.

Kort spørgeramme for hhv. deltagere og leder/HR er vedlagt som bilag 2 a+b. Spørgerammen blev fremsendt på mail. De færreste valgte at returnere informationerne på mail. Data til skemaet blev derfor indsamlet under de aftalte interviews.

## Follow up – interviews - opsummering:

### Deltagere:

11 ud af 12 deltagerne har taget noget positivt med sig fra REST forløbet.

Udbyttet varierer fra konkret brug af et eller flere værktøjer til en mere generel oplevelse af, at de er blevet bedre til at passe på sig selv. Flere nævner at de ved, hvad de skal være opmærksomme på og hvad de skal gøre, når stresssymptomerne dukker op og hvordan de skal få sagt fra. Flere nævner også den øgede forståelse for kropsbevidsthed og bruger aktivt det at finde ro vha. kropslige øvelser/gåture/mindfulness.

---

<sup>1</sup> 2 drop outs, 1 person blev taget ud og fulgt individuelt pga. forværrede symptomer. Se i øvrigt REST - evalueringsrapport.

En enkelt deltager har ikke fået taget de gode vaner til sig. Selv om hun godt ved, at hun har for mange symptomer, gør alligevel hun ikke noget. En anden synes at REST har virket på hjemmefronten, men hun er arbejdsmæssigt stadig ikke i stand til at agere/sige fra. I begge tilfælde giver respondenterne udtryk for at være så stressbelastede, at vi råder dem at tage en dialog med leder/HR og til at kontakte egen læge.

Det har for flere af deltagerne været en god reminder at blive ringet op. De har sat pris på det. Det inspirerer og giver mulighed for at huske på, hvad de har lært.

Størstedelen af deltagerne vurderer, at REST har været med til at forebygge stress. Det hænger fint sammen med det faktum, at kun én af deltagerne til dato er blevet sygemeldt.

I det fremsendte spørgeskema vurderede deltagerne således:

I hvilken grad oplever du at REST forløbet har været med til at forebygge stress?

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7           | 8 | 9 | 10 |
|---|---|---|---|---|---|-------------|---|---|----|
|   |   |   |   |   |   | <b>7,75</b> |   |   |    |

I meget lav grad I meget høj grad

I vurderingen af mestringsstrategier og ressourcer svarer deltagerne gennemsnitligt lidt lavere end lige efter REST forløbet (dengang var svaret 8,2 på en 10-skala), hvilket delvist hænger sammen med de to deltagere, der ikke har formået at holde fast i deres strategier. Men da størsteparten af deltagerne virkelig føler, de har taget noget med sig, er forskellen (fra 7,6 nu til 8,2 før) meget begrænset.

I hvilken grad har REST bidraget til at opbygge mestringsstrategier og ressourcer?

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7          | 8 | 9 | 10 |
|---|---|---|---|---|---|------------|---|---|----|
|   |   |   |   |   |   | <b>7,6</b> |   |   |    |

I meget lav grad I meget høj grad

Vurderingen af arbejdsevne er steget fra 6,45 til 8, hvilket hænger fint sammen med, at den relativt ikke var steget lige efter forløbet (hvilket er normalt). For størstedelens vedkommende er den steget efterfølgende, i takt med at de har anvendt deres nye kompetencer løbende og efter behov.

Dog trækker de 2 deltagere, der pt. oplever stresssymptomer naturligvis ned i det samlede gennemsnit. Der er også flere af deltagerne, der er påvirket af andre faktorer end almindelig stress (død i familien, fejlslagen operation etc.), hvilket også påvirker resultatet.

Hvordan vurderer du din nuværende arbejdsevne?

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8        | 9 | 10 |
|---|---|---|---|---|---|---|----------|---|----|
|   |   |   |   |   |   |   | <b>8</b> |   |    |

Meget lav Meget høj

Sygemeldinger:

Det primære mål med REST er for hovedparten stadig opfyldt efter 6 måneder, da kun én deltager er endt med at være sygemeldt. Efter REST fortsatte deltageren i et 1:1 coaching forløb (ikke hos os). Forløbet ender med en 100% sygemelding og en aftale om opsigelse/fritstilling, når klienten er rask igen. Det har ikke været muligt at få fat i deltageren, men HR/leder beskriver processen som god og at begge parter har været glade for løsningen, som er fremkommet under processen.

## Ledere/HR:

Samlet havde de 6 ledere/HR ansvaret for 11 medarbejdere. De 4 interviewede ledere/HR udtrykker primært, at det har været en positiv oplevelse og en god mulighed for deres medarbejdere at være med i REST. Timing'en var vigtig og flere af dem oplever, at medarbejderne er blevet bedre til at skærme sig, til at sige fra og til at være realistiske og kommunikerende omkring, hvad de har ressourcer til. Det har også været væsentligt at initiativet var gratis. Flere udtrykker ønske om, at det kunne blive en permanent mulighed.

Lederen med den nu sygemeldte medarbejder nævner særligt, at REST forløbet gjorde, at hun følte, at de (hun og deltageren) sammen havde gjort alt hvad de kunne for at finde løsninger og at processen havde været vigtig for dem begge.

4 ledere/HR har anvendt skalaerne til rating af REST med følgende resultater:

I hvilken grad oplever du at REST forløbet har været med til at forebygge stress hos din medarbejder?

|   |   |   |   |   |     |   |   |   |    |
|---|---|---|---|---|-----|---|---|---|----|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6   | 7 | 8 | 9 | 10 |
|   |   |   |   |   | 6,9 |   |   |   |    |

I meget lav grad

I meget høj grad

hvilken grad har REST bidraget til at opbygge mestringsstrategier og ressourcer hos din medarbejder?

|   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|   |   |   |   |   |   |   | 8 |   |    |

I meget lav grad

I meget høj grad

Hvordan vurderer du din medarbejders nuværende arbejdsevne?

|   |   |   |   |   |      |   |   |   |    |
|---|---|---|---|---|------|---|---|---|----|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6    | 7 | 8 | 9 | 10 |
|   |   |   |   |   | 6,25 |   |   |   |    |

Meget lav

Meget høj

Her trækker den nu sygemeldt medarbejder klart ned, da de øvrige 3 ledere/HR i gennemsnit vurderer deres medarbejders outcome stort set på niveau med deltageres egne vurderinger.

Ingen af de involverede ledere/HR har taget en samtale med deres medarbejdere omkring REST forløbet/stress. Follow up initiativet har således ikke virket efter hensigten, når det kommer til at få en dialog mellem leder/HR og den deltagende medarbejder. Hvis vi skal se kritisk på egen tilgang, har vi kun opfordret dem til dialog, hvis det var muligt. Retrospektivt set kunne vi have formuleret det som et krav.

Både processen omkring follow up interviews samt de konkrete informationer, der blev givet under interviews givet anledning til 2 yderligere refleksioner:

- 1) Som det også fremgår af bilag 1, har alle deltagere/ledere/HR, som vi har været i kontakt med under REST follow up, været påvirkede af massive forandringer. Kun enkelte deltagere er stadig i samme jobfunktion/med samme leder/HR og i samme firma. Status quo er undtagelsen!

Alle andre har oplevet massive forandringer som fyringer, nedsættelse af arbejdstid, jobskifte (inkl. at avancere i virksomheden) samt konkurser og fusioner.

- 2) Det har været bemærkelsesværdigt svært at få kontakt/aftaler særligt med de pågældende ledere/HR funktioner. Eksempelvis kunne en enkelt leder/HR (der havde haft 2 medarbejdere i forløb) ikke afsætte bare 15 minutter indenfor en valgfri tidsperiode på en måned.

Det er vores oplevelse, at der i de deltagende virksomheder af forskellige årsager er et stort og vedvarende pres – særligt på ledere/HR – som ikke er mindsket efter Corona. Snarere tværtimod. Vi er også af flere af de deltagende virksomheder blevet inviteret til at hjælpe med/give tilbud på stressforebyggende indsatser, hvilket bekræfter hypotesen.

Overordnet konkluderer vi at REST også på den længere bane har virket stressforebyggende og at det er et værdifuldt værktøj ift. at kunne forebygge sygemeldinger på kort såvel som på langt sigt.

Erfaringerne fra REST projektet betyder, at som virksomhed kan overveje at danne virtuelle grupper i andre forløb/sammenhænge (både i forbindelse med stressforebyggelses- og stressbehandling) og at vi på den måde arbejder videre med at integrere initiativet/erfaringerne.

Efter aftale med Velliv Foreningen afslutter vi med de interviews, vi har opnået pr. 22/4 2022.

Opfølgningen fremsendes til Velliv Foreningen som et tillæg til den oprindelige REST-rapport.

| Person | Interview  | Bemærkning   | Interview Leder/HR   | Bemærkning ift. HR/leder                             | Fra samme virksomhed | Skift job/virksomhed/funktion/leder  |
|--------|--|--|----------------------|--|----------------------|--|
| 1      | JA   |  | JA                   |  |                      | JA (2 jobskift siden REST)   |
| 2      | JA   |  | JA                   |  |                      | JA (nedsat arbejdstid pga. sygdom)   |
| 3      | JA   |  | JA                   |  |                      | JA (HR interim chef)   |
| 4      | JA   | Opfordret til at søge hjælp pga. stresssymptomer v. follow up! | NEJ                  | HR ny – blot briefet på REST projekt                 |                      | JA (ny HR)   |
| 5      | NEJ  | Vender ikke tilbage på trods af gentagende kontaktforsøg       | JA                   |  |                      | JA (nyt job)   |
| 6      | JA   |  | NEJ                  | Ikke involveret                                      |                      | JA (nu en del af ledelsen)   |
| 7      | NEJ  | Vender ikke tilbage trods gentagende kontaktforsøg             | NEJ                  | Afviser at afsætte 15 min i april - måske tid i maj? |                      |  |
| 8      | JA   | Opfordret til at søge hjælp pga. stresssymptomer v. follow up! | NEJ                  | Afviser at afsætte 15 min i april - måske tid i maj? |                      |  |
| 9      | JA   |  | NEJ                  | Ny chef – ikke involveret                            |                      | JA (ny leder)  |
| 10     | JA   |  | JA                   |  |                      |  |
| 11     | NEJ  | Ikke tilgængelig - barsel                                      | HR ny – blot briefet |  |                      | Virksomhed: Konkurs – gendannelse  |
| 12     | JA   |  | HR ny – blot briefet | Skemafeedback fra leder                              |                      | JA (justeret arbejde / mindre fysisk belastning)<br>Virksomhed: Konkurs - reetablering |
| 13     | JA   |  | HR ny – blot briefet |  |                      | Virksomhed: Konkurs - reetablering   |
| 14     | JA   |  | JA                   | HR fyret fra virksomheden                            |                      | JA (fusion/opkøb/ny organisation)  |
| 15     | JA   |  | JA                   | HR fyret fra virksomheden                            |                      | JA (fusion/opkøb/ny organisation)  |
| 16     | Drop out   | Follow up ved drop out – for travl til at deltage              |                      |  |                      |  |
| 17     | Drop out   | Follow up ved drop out – for travl til at deltage              |                      |  |                      |  |
| 18     | Overgået til individuelt fysisk forløb pga. TEAMS formatet (forværring af symptomer) |  |                      |  |                      |  |

Farvekode = deltagere fra samme virksomhed

Bilag 2a:

## Feedback på REST – follow up 2022 – medarbejder

Du deltog i 2021 via TEAMS i et REST forløb med henblik på at reducere stress og opbygge ressourcer. Formålet var at undgå en stresssygemelding. Dette spørgeskema skal afdække langtidseffekten af REST forløbet. Skemaet er blot til information og som forberedelse til en samtale. **Vi ringer dig op og taler med dig. Det tager ca. 15-25 minutter.**

Helt overordnet: Hvad har du taget med dig fra REST forløbet?

I hvilken grad oplever du at REST forløbet har været med til at forebygge stress?

|   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |

I meget lav grad

I meget høj grad

I hvilken grad har REST bidraget til at opbygge mestringsstrategier og ressourcer?

|   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |

I meget lav grad

I meget høj grad

Hvordan vurderer du din nuværende arbejdsevne?

|   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |

Meget lav

Meget høj

Har du været sygemeldt med stress efter REST forløbet? Ja/Nej

Uddyb evt. hvis ja:

Anvender du stadig et eller flere af de redskaber, du fik udleveret/gennemgået under forløbet?

- Stresstrappen
- Symptomer på stress
- Zoom ind på din trivsel
- Egenomsorgsøvelse
- Forventningsafstemning
- Links til kropsbevidsthedstræning
- Andet:

Tak for din deltagelse

REST er støttet af Velliv Foreningen



Bilag 2 b:

## Feedback på REST – follow up 2022 – Leder/HR

Din medarbejder deltog i 2021 via TEAMS i et REST forløb med henblik på at reducere stress og opbygge ressourcer. Formålet var at undgå en stresssygemelding. Dette spørgeskema skal afdække langtidseffekten af REST forløbet. Skemaet er blot til information og som forberedelse til en samtale.

**Vi ringer dig op og taler med dig. Det tager ca. 15-25 minutter.**

Helt overordnet: Hvad oplever du som HR/leder, at din medarbejder har taget med sig fra REST forløbet?

I hvilken grad oplever du at REST forløbet har været med til at forebygge stress hos din medarbejder?

|   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |

I meget lav grad

I meget høj grad

I hvilken grad har REST bidraget til at opbygge mestringsstrategier og ressourcer hos din medarbejder?

|   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |

I meget lav grad

I meget høj grad

Hvordan vurderer du din medarbejders nuværende arbejdsevne?

|   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |

Meget lav

Meget høj

Har din medarbejder været sygemeldt med stress efter REST forløbet? Ja/Nej

Uddyb evt. hvis ja:

Har du andre kommentarer til forløbet?

Tak for din deltagelse

REST er støttet af Velliv Foreningen