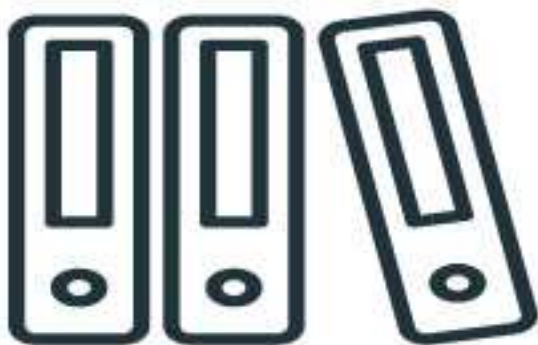


# Afsluttende evaluering

## Projekt Langtidsrask



# Indhold

1	Indledning – formål med Langtidsrask.....	3
1.1	Oprids af resultater, erfaringer .....	3
1.1.1	Borgercase viser potentiale .....	4
1.2	Cabis anbefalinger .....	5
2	Datagrundlag og kerneprincip .....	5
3	Projekt Langtidsrask i praksis .....	6
3.1	Virksomheder mangler fastholdelsesværktøjer .....	7
3.2	Fysioterapeutindsatsen .....	7
3.3	Langtidsrask på arbejdspladserne .....	8
3.3.1	Fleksibilitet og synlighed .....	9
3.4	Coaching i forlængelse af Langtidsrask .....	10
3.5	Idénetværksgruppen – sparringspartnere .....	11
4	Henvendelser til projekt Langtidsrask.....	11
4.1	Hvem og hvor mange har henvendt sig? .....	12
4.2	Hvad drejer henvendelserne sig om? .....	13
4.2.1	Fysiske gener fylder mest.....	14
4.2.2	Psykiske gener og familieliv udfordrer dog også... ..	14
4.2.3	Hvilke typer råd og vejledning har Langtidsrask givet? .....	14
5	Stikprøveundersøgelse – telefoninterviews.....	16
5.1	Hvad siger virksomhederne og brugerne om Langtidsrask? .....	16
5.2	Brugernes holdning til Langtidsrask.....	17
5.3	Samarbejdspartneres holdning til Langtidsrask .....	19
	Bilag 1: Omtale og interesse for projektet .....	21
	Bilag 2: Forandringsteori .....	22
	Bilag 3: Henvendelsesårsager og typer råd og vejledning.....	23
	Bilag 4: Stikprøve-telefoninterviews Langtidsraskbrugere – svarfordelinger.....	24

# 1 Indledning – formål med Langtidsrask

Videns- og konsulenthuset Cabi har fået til opgave at evaluere Ringkøbing-Skjern Kommunes forebyggelsesprojekt Langtidsrask. Projekt Langtidsrask er iværksat som et samarbejde mellem Beskæftigelse og Sundhedscenter Vest i Ringkøbing-Skjern Kommune. Projektets overordnede formålsbeskrivelse lyder, som følger:

*Omdrejningspunktet i projekt Langtidsrask er at sikre en højere grad af anvendelse af de tilbud, der allerede er til rådighed for medarbejderne via f.eks. pensionselskaber og sundhedsforsikringer, samt Sundhedscenter Vest. (...) Det er forventningen, at vi med denne OPP (Offentlig-Privat-partnerskab) samarbejdsmodel vil kunne give kommunens virksomheder og medarbejdere en endnu bedre mulighed for at undgå (langvarige) sygemeldinger grundet nedslidning, psykiske og sociale belastninger.*

Projekt Langtidsrask<sup>1</sup> har siden februar 2018 været et kommunalt tilbud til udvalgte private og offentlige virksomheder i kommunen. Tilbuddet er bygget op, så både medarbejdere, tillidsrepræsentanter og arbejdsgivere nemt kan få hjælp til at forebygge sygefravær – eller til at gøre en nødvendig sygemeldingsperiode så kort som muligt.

Projektet udløber ved udgangen af 2019.

## 1.1 Oprids af resultater, erfaringer

I det følgende gives et kort oprids af erfaringer og resultater siden projektstart i februar 2018. Projekt Langtidsrask har:

- Været i kontakt med over 146 unikke medarbejdere og ledere (afsnit 4)
- Været i kontakt med 17 forskellige afdelinger/virksomhedsenheder (afsnit 4)
- Opnået god respons fra brugerne, hvilket ses i telefonisk spørgeskemaundersøgelse gennemført af Cabi:  
(afsnit 5):
  - 4 ud af 5 siger, at de har fået større viden om symptomer og udfordringer
  - Lidt over halvdelen siger, at de vil/er påbegyndt forebyggende forløb i kølvandet på dialog med Langtidsrask.
  - Lidt over 6 ud af 10 siger, at de har fået redskaber til at håndtere deres symptomer/udfordringer.
  - Over 7 ud af 10 siger, at de er blevet mere opmærksomme på hjælp til selvhjælp (fx ift. kost, motion, øvelser, smertetackling).
  - 8 ud af 10 siger, at de er mere opmærksom på, at der findes en række tilbud, hvor de kan få hjælp ift. daglige udfordringer.

---

<sup>1</sup> Læs evt. mere om Projekt Langtidsrask på : <https://www.rsk.dk/borger/arbejde-og-ledighed/tilbud-og-indsatser/langtidsrask>

- 6 ud af 10 siger, at de oplever at fungere bedre i deres arbejdsliv i forlængelse af henvendelsen til projekt Langtidsrask
- Lidt under 6 ud af 10 siger, at de oplever at fungere bedre i deres privatliv i forlængelse af henvendelsen til projekt Langtidsrask.
- Brugerne siger, at Langtidsrask er: *synlig, let tilgængelig, unikt og en god vejviser.*
- Opnået god respons fra såvel offentlige som private virksomheder (afsnit 5).
- Været med til at klæde virksomhederne bedre på ift. muligheder i relation til forebyggende tilbud og tiltag (fx ift. viden omkring §56-aftaler) (afsnit 3).

Projektet havde oprindeligt arbejdsmiljø som omdrejningspunkt, men erfaringen har vist, at det er mere end det. Der er i ligeså høj grad tale om forebyggelse og om livskvalitet for medarbejderne. Virksomhederne giver endvidere udtryk for, at de kan se tendenser til god økonomi ift. at undgå sygemeldinger. Endelig har der også vist sig potentialer i relation til udvidet kommunalt samarbejde på tværs af kommunens sektorer.

Alt i alt har erfaringerne fra projekt Langtidsrask været altovervejende positive. Tilbagemeldingerne fra såvel brugerne (medarbejderne) som fra samarbejdspartnere peger således i retning af et udpræget behov for et tilbud af Langtidsrasks karakter.

Det har imidlertid været vanskeligt at pege på direkte sygefraværeffekter i relation til projektet med så kort et tidsperspektiv, som det her er tilfældet – og selv i de tilfælde, hvor vi på virksomhedsniveau kan konstatere et fald i sygefraværet, ville det være forbundet med for stor usikkerhed at tilskrive Projekt Langtidsrask hele æren for dette.

### 1.1.1 Borgercase viser potentiale

I Midtvejsevalueringen<sup>2</sup> har Cabi i samarbejde med Ringkøbing-Skjern Kommune udarbejdet en borgercase – baseret på en virkelig case fra Projekt Langtidsrask. Her estimeres det (ud fra en række antagelser), at Ringkøbing-Skjern Kommune set over en periode på blot 69 uger kan have sparet den samlede kommunekasse for 128.581 kr. på baggrund af en løsning anbefalet af Projekt Langtidsrask.

Borgercasen viser således klart, at der er gevinster at hente via Langtidsrasks rådgivning sammenholdt med et tværfagligt blik for en investeringstankegang på tværs af forvaltninger (fx *Beskæftigelse og Børn og Familie*).

---

<sup>2</sup> Der har været gennemført midtvejsevaluering af projektet pr. marts 2019. Se evt.: <https://www.cabi-web.dk/media/2747/midtvejsstatus-projekt-langtidsrask.pdf>

## 1.2 Cabis anbefalinger

På baggrund af projektets erfaringer og resultater er Cabi nået frem til følgende anbefalinger:

- At den opsøgende, forebyggende funktion forankres og udbygges.
- At Jobcenter Ringkøbing-Skjern indgår i yderligere tværfaglig dialog med Børn og Familie, Handicap og Psykiatri samt Sundheds og Omsorg med henblik på at forankre projektets tværgående sektorerfaringer i organisationen.
- At det sikres, at det forebyggende arbejde fremadrettet tager højde for medarbejderes psykiske såvel som fysiske udfordringer.
- At der udarbejdes flere business cases (se borgercase i Midtvejsevaluering), der kan afdække, hvor der er gevinster at hente ift. indsatsen.
- At der særskilt sættes fokus på, hvordan Sundhedscenter Vest kan spille aktivt ind ift. at imødekomme de forebyggende behov, tilbud og indsatser, som virksomheder og kommunale enheder måtte efterspørge via deres kontakt til Langtidsrask.
- At det undersøges, hvorvidt et samarbejde med de praktiserende læger kan være med til i endnu højere grad at sprede kendskabet til Langtidsrask som tilbud.

## 2 Datagrundlag og kerneprincip

Grundlaget for Cabi-evalueringen<sup>3</sup> af Projekt Langtidsrask har omfattet dataindsamling af både kvalitativ og kvantitativ karakter og har indeholdt følgende hovedkomponenter:

- Evalueringsopstartworkshop
  - Herunder udarbejdelse af Forandringsteori for projektet
- Løbende status- og sparringsmøder pr. telefon mellem projektleder og Cabi
  - Samt databehandling og analyse af projektets brugerregistrering
- Løbende telefoninterviews af brugere af projekt Langtidsrask (25 stk.)
  - Samt databehandling og analyse af respondenternes (brugernes) svar
- Afholdelse af Midtvejsevalueringensworkshop
  - Herunder fokusgruppeinterview med nøgleaktører fra projektet
- Udarbejdelse af Midtvejsevalueringensnotat
  - Herunder udarbejdelse af business case

---

<sup>3</sup> Det skal bemærkes, at det oprindelige evalueringensdesign måtte afviges, da det viste sig ikke at være muligt for virksomhederne, pensionselskaberne og Ringkøbing-Skjern Kommune at levere de data, som var en forudsætning for det oprindelige evalueringensdesign. Derfor blev en alternativ løsning aftalt med Ringkøbing-Skjern Kommune – med fokus på input fra nøgleaktører og brugere af projektet.

- Udarbejdelse af indeværende afsluttende evalueringsnotat

På den indledende evalueringsoptstartworkshop blev der udarbejdet en forandrings-teori (se bilag 1), der skulle fungere som overblik ift. pejlemærker for projektet. Et centralt omdrejningspunkt i Forandringsteorien og i gennemførelsen af Projekt Langtidsrask har været et kerneprincip om, at for de fleste af brugerne kan rådgivning og vejledning være med til at give **hjælp til selvhjælp** – eller være det, der skal til, for at medarbejderen bliver opmærksom på at tage kontakt til egen læge eller andet forebyggende forløb.

Det er Cabis vurdering, at Projekt Langtidsrask i vidt omfang har levet op til førnævnte kerneprincip om *"hjælp til selvhjælp"*, som er en direkte udløber af Beskæftigelses daværende fælles mission (fra 2017), hvor det påpeges, at *"(...) Vi møder borgeren anerkendende og fokuserer på borgerens ressourcer. Vi giver borgeren ansvar. Sammen udarbejder vi en målrettet plan, som hjælper borgeren ud af offentlig forsørgelse (...)".*

Dette princip har således også været genstand for drøftelse i de løbende status- og sparringsmøder mellem projektleder og Cabi samt i relation til de afholdte workshops med nøgleaktører.

Et eksempel på at Langtidsrask har levet op til princippet er, at det ikke har været et mål i sig selv at henvise brugerne videre til kommunale tilbud, men gerne til virksomhedens interne tilbud eller via coaching at påpege, hvad borgeren selv kan gøre for at medvirke til at forbedre egen situation.

Telefoninterviews med brugerne bekræfter desuden dette billede. Nogle har haft brug for at gå via egen læge og behandling m.v., men en stor del af brugerne giver udtryk for, at kontakten med Langtidsrask fungerede forebyggende – og var nok i sig selv.

### 3 Projekt Langtidsrask i praksis

Projektet har været bemanded af projektleder og socialrådgiver Christina van Diemen og fysioterapeut Marianne Nørremark fra Beskæftigelse. De to har fysisk været til stede på arbejdspladserne, hvor medarbejdere så har kunne henvende sig med udfordringer af fx fysisk, psykisk eller social karakter – mhp. at få hjælp til at få løst problematikkerne. Medarbejderne har endvidere kunne henvende sig på telefon og mail.

Ud over medarbejdere har også tillidsrepræsentanter kunne henvende sig til Projekt Langtidsrask med spørgsmål om lovgivning eller mulighed for hjælp til kolleger med helbredsmæssige eller sociale problemer – ligesom det også er blevet til henvendelser fra arbejdsgivere, teamledere eller HR-medarbejdere, som er kommet med spørgsmål om, hvordan de bedst kan hjælpe medarbejderne til at undgå eller mindske sygefravær.

Projektleder for Langtidsrask har løbende afholdt oplæg for Samarbejdsudvalg (SU-møder) og ledermøder. Her har det primært handlet om projektets status, og hvilke tendenser projektet har kunne konstatere – men der har også været afholdt oplæg, hvor Langtidsrask har orienteret om de forskellige lovmæssige muligheder med §56, delvis raskmelding og praktik på egen arbejdsplads.

### 3.1 Virksomheder mangler fastholdelsesværktøjer

Projekt Langtidsrask har haft mange henvendelser og spørgsmål, der har handlet om §56-aftaler – og har vejledt i den retning i forskellige tilfælde, hvor det blev vurderet at være en fordel at bringe på banen. Projektet påpeger, at det har været overraskende, at der lader til at være et yderst begrænset kendskab til mulighederne i en §56 aftale<sup>4</sup> blandt både medarbejdere, TR'ere og ledere i de virksomheder, som projektet har haft kontakt til.

Tabt arbejdsfortjeneste (eksempelvis ift. syge børn) har også vist sig at være et område med manglende viden. I særlige tilfælde har projektet været nødsaget til at køre håndholdt opfølgning på enkeltsager.

Langtidsrasks erfaringer i den foreløbige projektperiode peger således klart i retning af, at der mangler viden på virksomhederne om konkrete ordninger, som kan bidrage forebyggende og fastholde medarbejdere.

### 3.2 Fysioterapeutindsatsen

Formålet med at have en fysioterapeut med som fast del af Projekt Langtidsrask var at kunne vurdere gener fra bevægeapparat i forhold til vejledning af medarbejderne. Det var forventningen fra projektstart, at der ville være en betragtelig andel af henvendelser, der ville vedrøre udfordringer ift. bevægeapparat – særligt fra ansatte i produktionen og i den kommunale ældrepleje.

Fysioterapeuten har primært anbefalet medarbejdere at kontakte egen læge for yderligere udredning af gener fra bevægeapparat, samt oplyst om muligheder for at benytte dels personaletilbud om fysioterapi, kiropraktor og massage, dels muligheder i privat sundhedsforsikring.

Fysioterapeuten har ligeledes givet anvisninger på mulighed for træning, lavet oplæg for personalegrupper (kun benyttet i begrænset omfang), samt formidlet kontakt til fastholdelseskonsulent mhp. arbejdspladsindretning.

---

<sup>4</sup> Aftalen er beskrevet i §56 i sygedagpengeloven. Formålet med aftalen er at give ansatte med langvarige eller kroniske lidelser bedre mulighed for at få eller fastholde et arbejde.

På baggrund af projekterfaringerne peger Langtidsrask-teamet på, at det kunne give mening, hvis der i et fremadrettet tilbud til virksomheder satses på en kombination af individuel fysioterapeutisk vejledning og aftaler om løbende deltagelse på personale-møder, hvor der sættes fokus på bevægelse og øvelser i hverdagen, som kan afhjælpe gener fra lænderyg, nakke m.v.

### 3.3 Langtidsrask på arbejdspladserne

Kernen i projekt Langtidsrask har været den opsøgende, forebyggende funktion, hvilket i praksis har betydet, at projektleder og projektmedarbejder fysisk har siddet ude på arbejdspladserne, hvor medarbejderne har kunne se dem og henvende sig til dem. I følgende oversigt beskrives nuværende praksis (der har været justeringer undervejs i projektet) på de enkelte arbejdspladser kort:

Arbejdsplads	Tilstedeværelses frekvens	Bemærkninger
Arla Danmark Protein	1 time/uge	Lokale på kontorgangen. Pga. hygiejneforhold kan det ikke ske tættere på produktionsområdet. "Reklame" på infoskærme. Projektet får en del telefonopkald fra Arla-medarbejdere.
Vestas Ringkøbing	1+1 time hver 2. uge	Sidder synligt inde i produktionen – i et "glasbur" oven over teamledernes kontor. (1 time for dagholdet og 1 time for aften-/nathold)
Vestas Lem	1 time/uge	Lokale i en af kantinerne. (Kun daghold – tidligere også nathold, men stoppede pga. manglende henvendelser)
VM Tarm	1 time hver 2. uge	Lokale inde i kantinen.
GPV	1 time hver 2. uge	Kantinen – manglende synlighed til produktionen. (Nogle gange tidligt fremmøde for at kunne dække nathold også, men stoppede pga. få henvendelser)
Skjern Hjemmepleje	1 time hver 2. uge	Kontor midt på gangen.
Holmbohemmet	1 time hver 3. uge	Åbent lokale tæt ved køkkenet, - dog adgang til lukket rum efter behov.
Fjordglimt Ældrecenter	1 time hver 2. uge	Synlig placering – åbent lokale.



Plejecenter Fjordparken	1 time hver 2. uge	Synlig placering – mulighed for lukket lokale.
Tarm-Hemmet Hjemmepleje	1 time hver 3. uge	Skifter mellem to adresser. Mødelokale/åbent rum.
Ældrecenteret Enghaven	1 time hver 2. uge	Mødelokale midt i huset.
Egvad Plejehjem	1 time hver 2. uge	Kontor midt i huset.
Centerparken	1 time hver 3. uge	Kontor midt i huset.
Rosenlunden	1 time hver 2. uge	Mødelokale midt i huset.
Tim Plejehjem og hjemmepleje	1 time hver 3. uge	Lån af leders kontor. Skilt ved indgang.

### 3.3.1 Flexibilitet og synlighed

Projekt Langtidsrask har været fleksible ift. at tilbyde at komme på andre tidspunkter, end de først fastsatte, hvis behovet har været der (fx ift. aften-/nathold). Nogle har også ønsket at mødes ved fyraften (fx i tilfælde af delvis sygemelding eller afslutning på nattevagt).

Projektet har også været fleksibelt, hvis enkeltmedarbejdere har ønsket at mødes andre steder end på arbejdspladsen – eksempelvis på Kompetence-centret i Ringkøbing eller på jobcentret. Dette har medvirket til, at flere har henvendt sig, da enkelte ønsker at være mere ”anonyme” over for kolleger og ledere.

Hovedparten af henvendelserne og samtalerne med Langtidsrask er dog sket på arbejdspladsen, hvilket de fleste medarbejdere har været godt tilfredse med. De faste fremmødetidspunkter har været vigtige ift. at skabe synlighed og kontinuitet på arbejdspladserne, så medarbejderne har vidst, hvornår Langtidsrask var at finde i huset.

Det har vekslet med antallet af henvendelser på virksomhederne og de kommunale enheder, hvorfor Projekt Langtidsrask også løbende har tilpasset fremmødet. Desuden udviklede projektmedarbejderne en praksis med at have andet arbejde med i tasken, i tilfælde af få eller ingen henvendelser.

Brugerne af Projekt Langtidsrask giver i stort omfang udtryk for, at synligheden (herunder den lette tilgængelighed) er en af forebyggelsesprojektets største styrker. Synlighed kan dog både betyde at nogle kommer, men også at nogle afholder sig fra at komme.

Synligheden bevirker imidlertid, at dem, der ikke møder op fysisk, bliver mindet om at ringe eller skrive mail i stedet. Brugerne giver da også udtryk for, at de både er glade for muligheden for at kunne mødes fysisk med Langtidsrasks medarbejdere, og for muligheden for at ringe – og for nogens vedkommende for at kunne være anonyme i den sammenhæng.

### 3.4 Coaching i forlængelse af Langtidsrask

Langtidsrask har været iværksat som et forebyggelsesprojekt, men bag idéen ligger der et udviklingsprojekt, med ønske om at have blik for eventuelle ”blinde vinkler” i Ringkøbing-Skjerns borgerindsats. Projekt Langtidsrask har i projektperioden kunne konstatere, at der kom en del henvendelser fra ansatte, der handlede om stress og belastningsreaktioner på udfordringer både i privat- og arbejdsliv. Problematikkerne har handlet om konkrete stress-symptomer, udfordringer med kollega-samarbejde, udfordringer i familieliv/parforhold – hvor medarbejder har ønsket at lære en anden tilgang til at mestre bekymringer eller uhensigtsmæssige tankemønstre.

Det stod hurtigt klart, at mens ansatte i Ringkøbing-Skjern kommune har personaletilbud i form af fysioterapi, kiropraktor og massage, så har de ikke noget tilbud om samtaler vedrørende udfordringer af mere psykisk karakter<sup>5</sup>.

Derfor har projektet indgået aftale med firmaet Vestcoach<sup>6</sup>, om at kunne tilbyde samtaler til medarbejdere, der kom med den type problematikker. Henviste medarbejdere har som udgangspunkt fået op til 3 samtaler – nogle har kunnet nøjes med 2, enkelte har fået 5 samtaler.

Der har i alt været 27 henvisninger, – og Projekt Langtidsrask giver udtryk for, at tilbagemeldingerne fra brugernes side har været meget positive. Dette er blevet bekræftet i Cabis telefoninterviewundersøgelse af brugerne.

Vestcoach har desuden gjort opmærksom på et tilbud (ud over individniveau) til ledere og medarbejdere i Mindstrain-metoden, som Projekt Langtidsrask vurderer kunne

---

<sup>5</sup> Ansatte ved de private virksomheder, som deltog i projektet, havde i modsætning til ansatte i Ringkøbing-Skjern kommune tilbud om psykologsamtaler eller lignende – via deres sundhedsforsikring.

<sup>6</sup> Anna Marie Stærkær ved firmaet Vestcoach er certificeret Mindstrain stresscoach. Mindstrain-metoden er en forholdsvis ny tilgang til stress-symptomer, som har vist sig at være anvendelig til medarbejdere med symptomer på stress og belastningsreaktion.

være relevant for eksempel for ledere og medarbejdere dels i Beskæftigelse dels i Sundhed & Omsorg. Det kunne derfor være relevant at tænke Vestcoach og Minds-train-metoden med ind, såfremt der fortsat skal være et tilbud om forebyggelse efter endt projektperiode.

### 3.5 Idénetværksgruppen – sparringspartnere

I projektet har der været oprettet en idénetværksgruppe, som foruden projektteamet, har bestået af repræsentanter (ledere, HR-medarbejdere og tillidsrepræsentanter) fra virksomhederne (Arla, Vestas, GPV og VM Tarm); repræsentanter fra Willis Towers Watson (sundhedsforsikring); repræsentanter fra kommunale enheder fra ældreplejen i Ringkøbing-Skjern (ledere, TR, AMR); repræsentanter fra Sundhedscenter Vest; Fastholdelseskonsulent og beskæftigelseschef fra Jobcenteret/Beskæftigelsesområdet.

Idénetværksgruppen har holdt møder to gange i 2018 og to gange i 2019. Der har på møderne været tale om en gensidig orientering mellem projektet og de deltagende virksomheder og enheder.

Idéen med netværksgruppen har været at skabe rum for indspark til vidensdeling – og der har været stor interesse for at deltage på møderne og for at høre om projektets fremdrift. Idégruppen var ligeledes omdrejningspunkt for Cabis Midtvejsevalueringsworkshop, som samtidig fungerede som fokusgruppeinterview.

Flere af deltagerne udtrykker ønske om, at der stadig bør være en platform for vidensdeling, hvis projektet videreføres.

Generelt set er det Cabis vurdering, at for at et setup som Langtidsrask skal lykkes, så har det været altafgørende, at der både før og under projektet, har været høj grad af dialog og forventningsafstemning, projektet og virksomhederne samt de kommunale enheder imellem. Dette har sikret ledelsesopbakning og opbakning fra tillidssystemet, hvilket har skabt grundlag for forholdsvis frie rammer for Langtidsrasks indsats – med tiltro og tillid til deres faglighed.

## 4 Henvendelser til projekt Langtidsrask

I det følgende gives et overblik over:

- Hvor mange henvendelser der har været fra virksomheder og kommunale enheder?
- Hvad henvendelserne har drejet sig om?
- Hvilke typer vejledning og rådgivning dette har givet anledning til?

## 4.1 Hvem og hvor mange har henvendt sig?

Nedenstående oversigt giver et overblik over (primo oktober), hvilke private og offentlige virksomheder, der har anvendt Langtidsrask i gennem projektperioden samt i hvor høj grad.

Registrerede henvendelser	Virksomhed	Starttidspunkt
29	Arla Danmark protein	Feb. 2018
1	Arla Kørselscenter Vest	
22	Vestas i Ringkøbing	
16	Vestas i Lem	
9	Skjern Hjemmepleje	
8	Holmbohjemmet	
4	GPV i Tarm	Sep. 2018
3	Rosenlunden	
4	Centerparken	
10	VM Tarm	Feb. 2019
7	Tarm-Hemmet Hjemmepleje	
6	Egvad Plejehjem	
6	Fjordglimt Ældrecenter	Mar. 2019
6	Ældrecenteret Enghaven	Apr. 2019
11	Plejecenter Fjordparken	Maj 2019
3	Tim Plejehjem	Jun. 2019
1	Anden kommunal enhed	-
<b>146</b>	I alt unikt registrerede henvendelser	

Oveni de 146 unikke registrerede henvendelser kommer gengangere (ca. 40-50 henvendelser). Telefonisk har projektet modtaget 40 henvendelser, der ikke er registreret på virksomhedsniveau. Derudover er der et antal, som ikke har ønsket at lade sig registrere (anonyme).

I alt har der i projektperioden været ca. 250 henvendelser til Projekt Langtidsrask, hvoraf nogle er gengangere.

Af de 146 unikke registrerede henvendelser er 56 mænd (38,4%) og 90 kvinder (61,6%). 56% af henvendelserne kommer fra private virksomheder, mens de resterende 44% er fra kommunale enheder. Alderen på dem, som har henvendt sig fordeler sig således procentmæssigt:

Alder	Procentfordeling
Over 58 år	13%
49-58 år	32%
39-48 år	24%
29-38 år	23%
19-28 år	8%

## 4.2 Hvad drejer henvendelserne sig om?

Oftest har de, som har henvendt sig til Langtidsrask mere end blot et enkelt spørgsmål eller helbreds-mæssig gene, som de ønsker hjælp til.

Projekt Langtidsrask har løbende registreret hvilket temaer, der er gennemgående ift. råd og vejledning – her er det følgende, der fylder:

- **Familieliv:** Fx parforhold, sammenbragte familier, spørgsmål om plejeorlov (tabt arbejdsfortjeneste) og hjælp til børn med handicap
- **Fysiske gener:** Fx smerter i ryg, hænder, hofte, knæ – følger efter tidligere operationer og slid som følge af fysisk tungt arbejde
- **Psykiske gener:** Manglende søvn, stress-symptomer, ADHD-symptomer, depressive symptomer
- **Tekniske spørgsmål:** Fx sygedagpengelovens regler og muligheder, §56-af-tale, orlov – tabt arbejdsfortjeneste, revalidering, arbejdspladsindretning m.v.

De fleste medarbejdere er kommet med mere end én problematik/et spørgsmål – og nogle er vendt tilbage med nye problematikker og spørgsmål.

Henvendelsesårsagerne er løbende blevet registreret af Projekt Langtidsrask. I nedenstående oversigt ses top 3 over henvendelsesårsager<sup>7</sup>, hvilke tilsammen udgør 71% af de samlede årsager til henvendelser (i alt 164 stk.). I oversigten er samtlige af de fysiske gener ift. bevægeapparatet slået sammen i én kategori<sup>8</sup>.

<sup>7</sup> Den fulde oversigt findes i bilag 3

<sup>8</sup> Dvs. henvendelser om Lænderyg; Skulder; Knæ, fødder; Hænder, fingre, albue, arm; Hofte og Nakke.

Henvendelsesårsager – top 3	Antal (Pct. af samlede antal)
<b>Fysiske gener:</b> Lænderyg; Skulder; Knæ, fødder; Hænder, fingre, albue, arm; Hofte og Nakke	68 (41%)
<b>Psykiske gener:</b> Stress, angst, depression, lavt selvværd, belastningsreaktion	37 (23%)
<b>Familieliv:</b> Børn, ægtefælle, forældre, parforhold, skilsmisse	30 (18%)
(...) Øvrige årsager se bilag 3	29 (18%)
<b>I alt</b>	<b>164 (100%)</b>

#### 4.2.1 Fysiske gener fylder mest

Ikke overraskende er den mest almindelige henvendelsesårsag ”fysiske gener”, hvilket lidt over 4 ud af 10 henvendelser har drejet sig om. At dette, er den mest forekommende henvendelsesårsag, var forventeligt, målgruppen med produktionsmedarbejdere med arbejdsfunktioner, der indebærer ensidigt gentaget arbejde taget i betragtning.

#### 4.2.2 Psykiske gener og familieliv udfordrer dog også...

Lidt mere overraskende er det, hvor meget de efterfølgende hyppigste årsager: *psykiske gener* (ca. 1/4 af henvendelserne) og *familieliv* (ca. 1/5 af henvendelserne) har fyldt rent forholdsmæssigt. Det er værd at bemærke, fordi en rygmarvreaktion fra arbejdspladsen i nogle tilfælde kunne være, at ”*det ikke er arbejdsrelateret*” eller ”*det kan vi ikke blande os i*”. De deltagende virksomheder og kommunale enheder i projektet har dog været åbne overfor Langtidsrasks løsningsforslag ift. disse udfordringer.

Projektets erfaringer peger da også på, at sådanne udfordringer for medarbejderne kan risikere at få vidtrækkende konsekvenser i form af langtidssygemeldinger, hvis der ikke tages hånd om problemerne. Med andre ord kan en forebyggende indsats være en god investering såvel menneskeligt som økonomisk for virksomhederne.

#### 4.2.3 Hvilke typer råd og vejledning har Langtidsrask givet?

I følgende oversigt gives et overblik over, hvilke typer af råd og vejledning Projekt Langtidsrask har givet igennem projektperioden.

Type råd & vejledning – "top 10"	Antal (Pct. af samlede antal)
Egen sundhedsforsikring/pensionsordning	47 (23%)
Coaching-samtaler	27 (13%)
Egen læge	24 (12%)
Fysisk træningsprogram/øvelser	22 (11%)
Arbejdspladsindretning/Fastholdelseskonsulent	13 (6%)
Børn & Familie	13 (6%)
§56 aftale	11 (5%)
Revalidering	9 (4%)
Sundhedscenter	6 (3%)
Delvis sygemelding	6 (3%)
Personaletilbud til ansatte i RSK (fys., massage, kiropraktor)	6 (3%)
(...) Se bilag 3 for den samlede oversigt	23 (11%)
I alt	207 (100%)

Projekt Langtidsrask blev iværksat ud fra en forventning om, at der på flere af virksomhederne er medarbejdere, som kan have problematikker, som de rent faktisk kunne få hjælp til via de sundhedsforsikringer (og pensionsordninger), som de har adgang til på virksomheden. Erfaringerne fra projektet bekræfter denne formodning. Således er op mod hver 4. henvendelse til Projekt Langtidsrask endt i en anbefaling til brugerne om, at anvende de muligheder, som ligger i virksomhedens eget regi.

Willis Towers Watson som har indgået i en følgegruppe ("Idégruppen") omkring projektet, har bekræftet, at de i perioder har kunne konstatere et stigende antal henvendelser i deres call center ift. Vestas- og Arla-medarbejdere. De kan endvidere bekræfte, at medarbejderne ikke har været klar over, at de har haft mulighed for at henvende sig til Willis Stifinder (Willis Towers Watsons sundhedskoncept) via deres sundhedsforsikring.

Som det ses af oversigten, har Langtidsrask ligeledes henvist til coaching-samtaler (i forlængelse af 13% af henvendelserne), mens det i næsten ligeså høj grad har været et spørgsmål om at få medarbejderne til at gå til egen læge. I flere tilfælde har der

også været tale om behov for at få igangsat fysiske træningsprogrammer for at forebygge skader i bevægeapparatet.

## 5 Stikprøveundersøgelse – telefoninterviews

Cabi har løbende gennemført telefoninterviewundersøgelse med brugere af projekt Langtidsrask. Der er i alt lavet interviews med en udvalgt stikprøve på 25 brugere.

Stikprøven omfatter interviews med 15 kvinder (60%) og 10 mænd (40%), hvilket ligger meget tæt op ad den kønsfordeling, der er ift. det samlede antal unikke henvendelser (se afsnit 3).

Til gengæld er det kun 36% af respondenterne, der er fra det private, mens 64% er fra kommunale enheder – og det betyder, at respondenter fra de kommunale enheder er overrepræsenteret i telefoninterviewundersøgelsen.

Aldersmæssigt er der en mindre overrepræsentation af 40-49 årige, mens der er en mindre underrepræsentation af de 18-29 årige og de 50-59 årige set i forhold til det samlede antal unikke henvendelser.

Der kan imidlertid ikke konstateres systematiske forskelle i besvarelserne disse grupper imellem, hvorfor der ikke vurderes at være problemer med reliabiliteten i den henseende. Der må dog under alle omstændigheder tages forbehold for, at der er tale om en forholdsvis begrænset stikprøve (25 ud af 146 – svarende til ca. 17% af de unikke henvendelser).

### 5.1 Hvad siger virksomhederne og brugerne om Langtidsrask?

Tilbagemeldingerne fra brugerne i spørgeskemaet<sup>9</sup> kan kort opsummeres således:

- 4 ud af 5 (80%) siger, at de har fået større viden om symptomer og udfordringer
- Lidt over halvdelen (56%) siger at de vil/eller allerede er påbegyndt forebyggende forløb i kølvandet på dialog med Langtidsrask.
- Lidt over 6 ud af 10 (64%) siger, at de i høj grad eller i nogen grad har fået redskaber til at håndtere deres symptomer/udfordringer.
- Over 7 ud af 10 (72%) siger, at de i høj grad eller i nogen grad er blevet mere opmærksomme på hjælp til selvhjælp (fx ift. kost, motion, øvelser, smertetackling).

---

<sup>9</sup> Se bilag 4.



- 8 ud af 10 (80%) siger, at de i høj grad eller i nogen grad er mere opmærksom på, at der findes en række tilbud, hvor de kan få hjælp ift. daglige udfordringer.
- 6 ud af 10 (60%) siger, at de i høj grad eller i nogen grad oplever at fungere bedre i deres arbejdsliv i forlængelse af henvendelsen til projekt Langtidsrask
- Lidt under 6 ud af 10 (56%) siger, at de i høj grad eller i nogen grad oplever at fungere bedre i deres privatliv i forlængelse af henvendelsen til projekt Langtidsrask.
- Brugerne siger, at Langtidsrask er: *synlig, let tilgængelig, unikt og en god vejviser.*

## 5.2 Brugernes holdning til Langtidsrask

Ud over besvarelser af de enkelte spørgsmål i spørgeskemaet har brugerne også haft mulighed for at komme med kvalitative inputs ift. deres holdning til Projekt Langtidsrask. Brugerne af Langtidsrask påpeger, at projektet er:

- Synligt og let tilgængeligt (på arbejdspladsen)
- Unikt – der kan ikke peges på andre tilbud, som på samme måde hjælper forebyggende
- En god vejviser, der er med til at give den enkelte overblik
- Ikke nødvendigvis flytter bjerge, men kan give et puf i den rigtige retning...

Stikprøvetelefon-undersøgelsen foretaget af Cabi har givet anledning til en række citater fra brugerne. I det følgende er der udvalgt citater, der har været medvirkende til at underbygge indeværende evalueringens konklusioner og anbefalinger:

Om Langtidsrask som synligt, udadgående forebyggelsestilbud på arbejdspladsen:

” Det er godt, at de er ude på virksomheden - og at vi sidder over for hinanden. Og at finde ud af, at ”kommunedamerne” ikke er farlige. De vil dig det bedste.

Citat: Privatansat mand

” Jeg synes, at det er et godt tilbud – og godt, at de er ude på arbejdspladsen. I en travl hverdag er det bare lettere at komme hen til dem

Citat: Offentlig ansat kvinde

” Jeg synes, at de har gjort et godt stykke arbejde med at være synlige. Havde de ikke været synlige, så havde jeg nok ikke henvendt mig og få gjort noget ved min situation

Citat: Offentlig ansat kvinde

---

Om Langtidsrasks forebyggende og fastholdende effekt:

- ” *Jeg har været sygemeldt, men er nu på fuldtid igen – bl.a. pga. rådgivning fra Langtidsrask*  
Citat: Privatansat mand
- ” *Jeg var i et kort coachingforløb, som Langtidsrask havde anbefalet – og det var det, jeg havde brug for, for at komme videre*  
Citat: Privatansat mand
- ” *Hvis ikke Langtidsrask var kommet på det tidspunkt, så havde jeg været nødt til at sygemelde mig!*  
Citat: Offentlig ansat kvinde

Om Langtidsrasks videreformidlende funktion:

- ” *De tager hånd om det – og hjælper med kontakt. Der viste sig at være flere muligheder for hjælp i kommunen, end jeg var klar over*  
Citat: Privatansat mand
- ” *Det har betydet meget, at jeg kunne få at vide af Langtidsrask, hvor jeg kunne henvende mig (Red.: til et andet tilbud)*  
Citat: Offentlig ansat kvinde
- ” *Jeg kendte ikke til tilbuddene i kommunen. Den nære kontakt til Langtidsrask har betydet meget for mig. Det, at man lige kan mødes, er godt – de ved jo det hele – og det er hurtigt og effektivt!*  
Citat: Privatansat mand

Om Langtidsrasks generelle oplæg på arbejdspladsen på personalemøde:

- ” *Det var godt at få et oplæg fra Langtidsrask om smartere arbejdsmetoder. Vi har 25-årige med ondt i ryggen i ældreplejen, så det skal vi have gjort noget ved.*  
Citat: Offentlig ansat kvinde

Om Langtidsrasks blik for de ”ikke-arbejdsrelaterede” psykiske udfordringer:

- ” *Det var godt at have nogen at vende min hustrus sygdom med. Jeg har fået tidligere kontakt til kommunen via Langtidsrask – og det havde jeg brug for!*  
Citat: Privatansat mand

### 5.3 Samarbejdspartneres holdning til Langtidsrask

Generelt er det forventningen både på ledersiden i Sundhed og Omsorg samt hos de private virksomheder, at en forebyggende indsats som Langtidsrask vil have en positiv effekt ift. et lavere sygefravær på længere sigt.

Fra virksomhedssiden er der positive tilkendegivelser i form af støtte til projektet og tro på, at projektet har en positiv virkning. Fra Vestas' side gives der sågar udtryk for, at man ville være villige til at betale for at bevare den ydelse, som den Langtidsrask tilbyder, om det skulle være nødvendigt fremadrettet.

- ” Der er god business case i det her. Vi har kunne konstatere et faldende sygefravær. Med 500 medarbejdere, så rykker det, når dine folk kommer på arbejde hver dag!  
Citat: Kim Hvid Thomsen, HR Business Partner, Vestas Wind Systems

Selvom det endnu er for tidligt, at foretage vurderinger ift. påvirkning af sygefraværet, så ser man også positivt på Langtidsrask hos VM Tarm:

- ” På VM Tarm ser vi en stor værdi i projekt Langtidsrask. Jeg ved, at flere af vores medarbejdere har fået gode konkrete råd til at håndtere personlige problemer  
Citat<sup>10</sup>: Adm. direktør Holger Ross Lauritsen

På Arla bekræfter man, at der har været tale om flere forskellige udfordringer, der fylder for medarbejderne:

- ” Det har været et sammensurium af problemer, som har fyldt for medarbejdere – ikke kun det arbejdsrelaterede. Jeg ved at familierelaterede problemer har fyldt for en del af dem, som har kontaktet Langtidsrask. Desuden er der mange, som har gjort brug af fysioterapeuten i projektet.  
Citat: Fælles-tillidsrepræsentant i Arla, Lone Elkjær

På Sundhed og Omsorgsområdet har der været stor tilfredshed blandt lederne for de involverede kommunale enheder:

- ” Jeg har virkelig undgået sygdommeldinger, og der har været tiltag som har forkortet sygefraværet. Specielt det at medarbejderne kunne komme til en coaching-samtale har hjulpet rigtig mange. Flere af mine medarbejdere har også haft stor glæde af den rådgivning der er givet vedr. hjælp til at navigere rundt og finde den rigtig vej når de stod med en problematik vedr. et sygt barn, en dement mor osv.  
Citat: Birgitte Gyldenbergh, Enhedsleder Fjordparken Ældrecenter
- ” Langtidsrask har betydet, at vores medarbejdere taler mere med hinanden om muligheder for fastholdelse  
Citat: Maj-Britt Friborg, Enhedsleder Egved Plejehjem

<sup>10</sup> Citat fra pressemeddelelse udsendt af Ringkøbing Skjern Kommune (juni 2019).

Hjemmeplejen påpeger, at de kan konstatere et umiddelbart fald i sygefravær i relation til de medarbejdere, som er blevet ”henvist” – fx fra en teamleder – til Projekt Langtidsrask. Desuden kan det selv for ledelsessiden være vanskeligt at overskue, hvorledes man kan vejlede sin medarbejder i organisationen:

” Lederne kan ofte sidde med mange forskellige problematikker fra deres medarbej- deres side, hvilket er svært at tackle, da man som leder ikke har den viden og de oplysninger, der skal til for at hjælpe den enkelte medarbejder

Citat: Leder af Skjern Hjemmepleje, Lone Larsen

Der er således ros til Projekt Langtidsrask for at kunne guide og vejlede ift., hvor medarbejderne kan finde hjælp.

Sidste citat i denne evaluering bliver fra Willis Towers Watson, hvorfra meldingen er, at man i perioder har kunne mærke en stigende tendens ift. henvendelser i deres call center. Man udtrykker ligeledes tilfredshed med samarbejdet med Projekt Langtidsrask - her i relation til Vestas-medarbejderne:

” Vores sygeplejersker hjælper med at finde ind til problemets kerne og sørger for, at medarbejderen kommer hurtigt i gang med den rette behandling – ofte ved at udnytte de muligheder, medarbejderen har via sin behandlingsforsikring. Samarbejdet med Ringkøbing-Skjern Kommune giver medarbejderne i Vestas endnu bedre muligheder for at få den rette hjælp, fordi Christina van Diemen og Marianne Nørremark er gode til at pege medarbejderne i retning af Willis Stifinder (Red.: Willis Towers Watsons tilbud), når det er den bedste løsning

Citat<sup>11</sup>: Søren Egens Petersen, Head of Corporate Health Management i Willis Towers Watson

---

<sup>11</sup> Citat i artikel fra Willis Towers Watsons hjemmeside (December 2018): <https://website.willis.dk/nyheder-p2/nyheder/medarbejdere-skal-vaere-langtidsraske>

## Bilag 1: Omtale og interesse for projektet

Der har været stor interesse for projektet, og projektleder Christina van Diemen har afholdt inspirationsoplæg for Herning og Vejen Kommuner. Desuden har hun leveret inspiration på møde i tværkommunalt Sundhedsnetværk, hvor der deltog medarbejdere fra Sundhedscentre fra Vejle, Herning, Ikast-Brande, Struer og Lemvig kommuner.

Endvidere er projektet blevet omtalt i medier, i rapport fra Dansk Arbejdsgiverforening, på diverse hjemmesider og sociale medier. Her følger en oversigt:

### Medier:

Herning Folkeblad (Juli 2019): <https://www.herningfolkeblad.dk/artikel/11c7589e-4e0b-43fb-bcdb-97d8be251608/>

Jyske Vestkysten (juni 2019): <https://jv.dk/artikel/ros-fra-b%C3%A5de-ansatte-og-arbejdsgivere-til-kommunalt-projekt-om-sygefrav%C3%A6r>

Dagbladet Ringkøbing-Skjern (November 2018): <https://dbrs.dk/artikel/projekt-langtidsrask-holder-sygefrav%C3%A6r-nede>

DR Midt- og Vestjylland (december, 2018): <https://www.dr.dk/nyheder/regionale/midt-vest/stefani-er-langtidsrask-fik-hjaelp-til-undgaa-en-sygemelding>

### Rapport:

*Sygefravær – flere hurtigere tilbage i job*, Dansk Arbejdsgiverforening (juni 2019): [https://www.da.dk/globalassets/arbejdsmilj%C3%B8-og-sundhed/rapport\\_ramme-fort%C3%A6lling\\_sygefrav%C3%A6r-flere-hurtigere-tilbage-i-job-2019.pdf](https://www.da.dk/globalassets/arbejdsmilj%C3%B8-og-sundhed/rapport_ramme-fort%C3%A6lling_sygefrav%C3%A6r-flere-hurtigere-tilbage-i-job-2019.pdf)

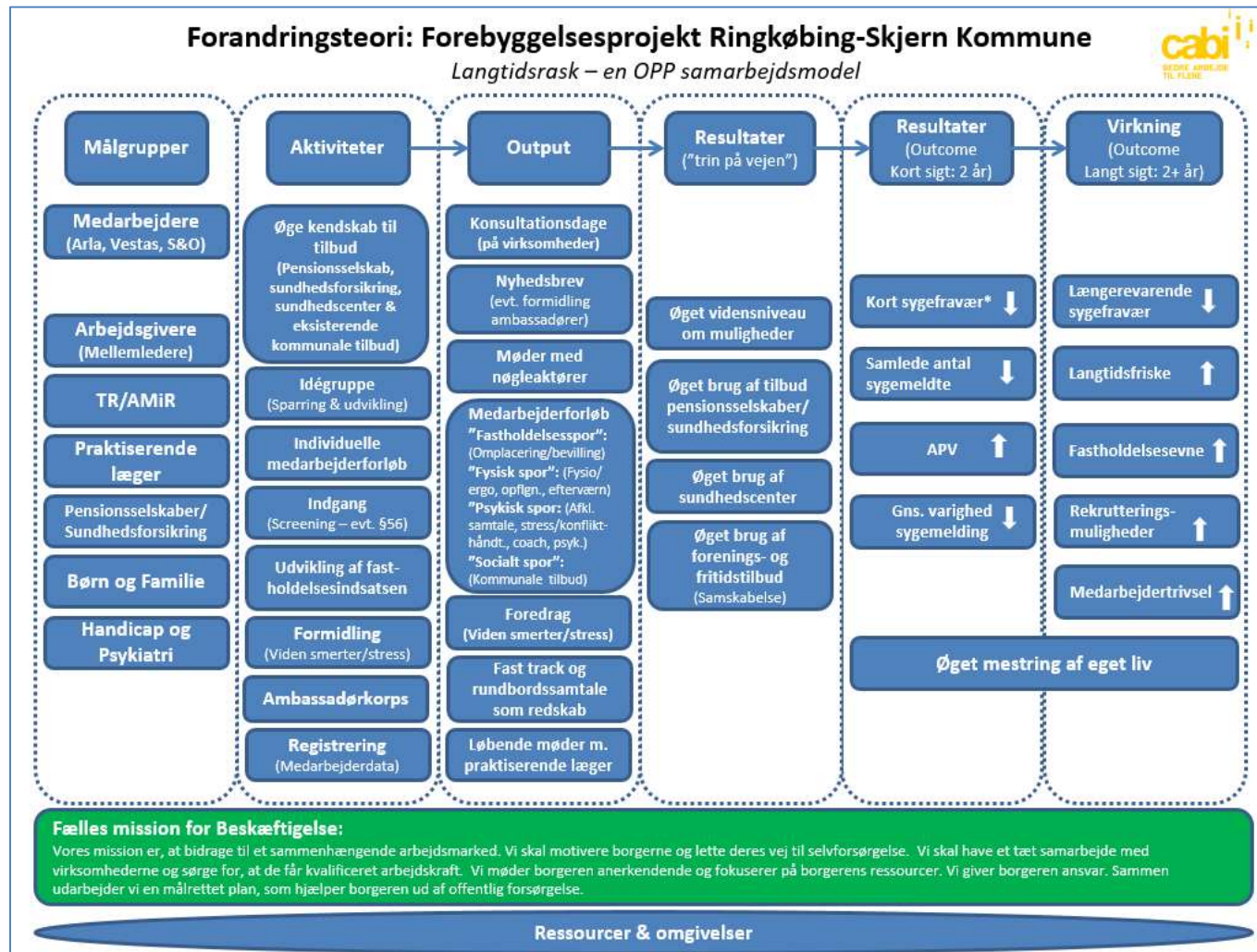
### Hjemmesider og sociale medier:

Ringkøbing-Skjern Kommunes hjemmeside (Juni 2019): <https://www.rksk.dk/nyheder/kommunen/juni/kommunal-forebyggelse-af-sygefravaer-en-succes-i-ringkoebing-skjern-kommune>

LinkedIn (maj 2019) Cabi: <https://www.linkedin.com/pulse/projekt-langtidsrask-principfokuseret-evaluering-i-blach-overgaard/>

Willis Towers Watsons hjemmeside (December 2018): <https://website.willis.dk/nyheder-p2/nyheder/medarbejdere-skal-vaere-langtidsraske>

Endelig forventes det, at der kommer en artikel i Fagbladet Socialrådgiveren inden for den nærmeste fremtid.



## Bilag 3: Henvendelsesårsager og typer råd og vejledning

Henvendelsesårsag	Antal
Stress, angst, depression, lavt selvværd, belastningsreaktion	37
Børn, ægtefælle, forældre, parforhold, skilsmisse	30
Lænderyg	22
Skulder	18
Knæ, fødder	10
Kolleger	8
Hænder, fingre, albue, arm	7
Hofte	6
Branche- /Jobskifte	5
Nakke	5
Søvn	3
Hovedpine, hjernerystelse	3
Alkohol, stoffer	2
Økonomi	2
Kost & Motion	2
ADHD	1
Følger efter blodprop	1
Hjerteproblemer	1
Epoxy-eksem	1
<b>I alt</b>	<b>164</b>

Type råd & vejledning	Antal
Egen sundhedsforsikring/pensionsordning	47
Coaching-samtaler	27
Egen læge	24
Fysisk træningsprogram/øvelser	22
Arbejdspladsindretning/Fastholdelseskonsulent	13
Børn & Familie	13
§56 aftale	11
Revalidering	9
Sundhedscenter	6
Delvis sygemelding	6
Personaletilbud til ansatte i RKSK (fys., massage, kiropraktor)	6
Handicap & Psykiatri	4
Sporskifte	4
Projekt Plus	3
Jobklub	3
Faglig organisation	3
Misbrugsbehandling	2
Gældsrådgivning	2
Plejeorlov	2
<b>I alt</b>	<b>207</b>

---

## Bilag 4: Stikprøve-telefoninterviews

### Langtidsraskbrugere – svarfordelinger

#### 1. Hvilket køn er du?

	Respondenter	Procent
Kvinde	15	60
Mand	10	40
I alt	25	100

#### 2. Hvor gammel er du?

	Respondenter	Procent
18-29 år	1	4
30-39 år	7	28
40-49 år	10	40
50-59 år	4	16
60+ år	3	12
I alt	25	100

#### 3. Hvilken sektor arbejder du i?

	Respondenter	Procent
Det private	9	36
Det offentlige	16	64
I alt	25	100



4. Har henvendelse til Langtidsrask givet dig større viden ift. dine symptomer/udfordringer?

	Respondenter	Procent
I høj grad	11	44
I nogen grad	9	36
I mindre grad	2	8
Slet ikke	2	8
Ved ikke	1	4
I alt	25	100

5. Vil du på baggrund af kontakten til Langtidsrask påbegynde andre tilbud/forløb (fx via Sundhedscenteret, sundhedsforsikring, familieafdelingen, fysioterapi, smertetackling e.l.)?

	Respondenter	Procent
Ja, jeg forventer at påbegynde tilbud/forløb	6	24
Nej, jeg forventer IKKE at påbegynde tilbud/forløb	9	36
Jeg ER allerede påbegyndt tilbud/forløb	8	32
Ved ikke	2	8
I alt	25	100

6. Jeg har via henvendelse til Langtidsrask fået redskaber til at håndtere mine symptomer (fx ubehag, smerte og stress), så jeg er mindre begrænset i, hvad jeg kan gøre?

	Respondenter	Procent
I høj grad	13	52
I nogen grad	3	12
I mindre grad	2	8
Slet ikke	5	20

Ved ikke	2	8
I alt	25	100

7. Jeg er via Langtidsrask blevet opmærksom på, hvor vigtigt det er, at jeg selv handler forebyggende (fx ift. kost, motion, øvelser, smertetackling)

	Respondenter	Procent
I høj grad	14	56
I nogen grad	4	16
I mindre grad	2	8
Slet ikke	4	16
Ved ikke	1	4
I alt	25	100

8. Jeg er via Langtidsrask blevet mere opmærksom på, at der findes en række tilbud, hvor jeg kan få hjælp ift. daglige udfordringer (fx fysisk, mentalt (psykolog), familiemæssigt, misbrug)

	Respondenter	Procent
I høj grad	14	56
I nogen grad	6	24
I mindre grad	2	8
Slet ikke	2	8
Ved ikke	1	4
I alt	25	100

9. Har du via henvendelse til Langtidsrask en oplevelse af at fungere bedre i dit ARBEJDSLIV trods dine evt. smerter/udfordringer?

	Respondenter	Procent
I høj grad	11	44
I nogen grad	4	16
I mindre grad	1	4
Slet ikke	5	20
Ved ikke	4	16
I alt	25	100

10. Har du via henvendelse til Langtidsrask en oplevelse af at fungere bedre i dit PRIVATLIV trods dine evt. smerter/udfordringer?

	Respondenter	Procent
I høj grad	10	40
I nogen grad	4	16
I mindre grad	2	8
Slet ikke	5	20
Ved ikke	4	16
I alt	25	100