

VELKOMMEN

INTRODUKSJONSKURS I MESTRING AV ANGST OG DEPRESJON

Poliklinikk psykisk helse og arbeid

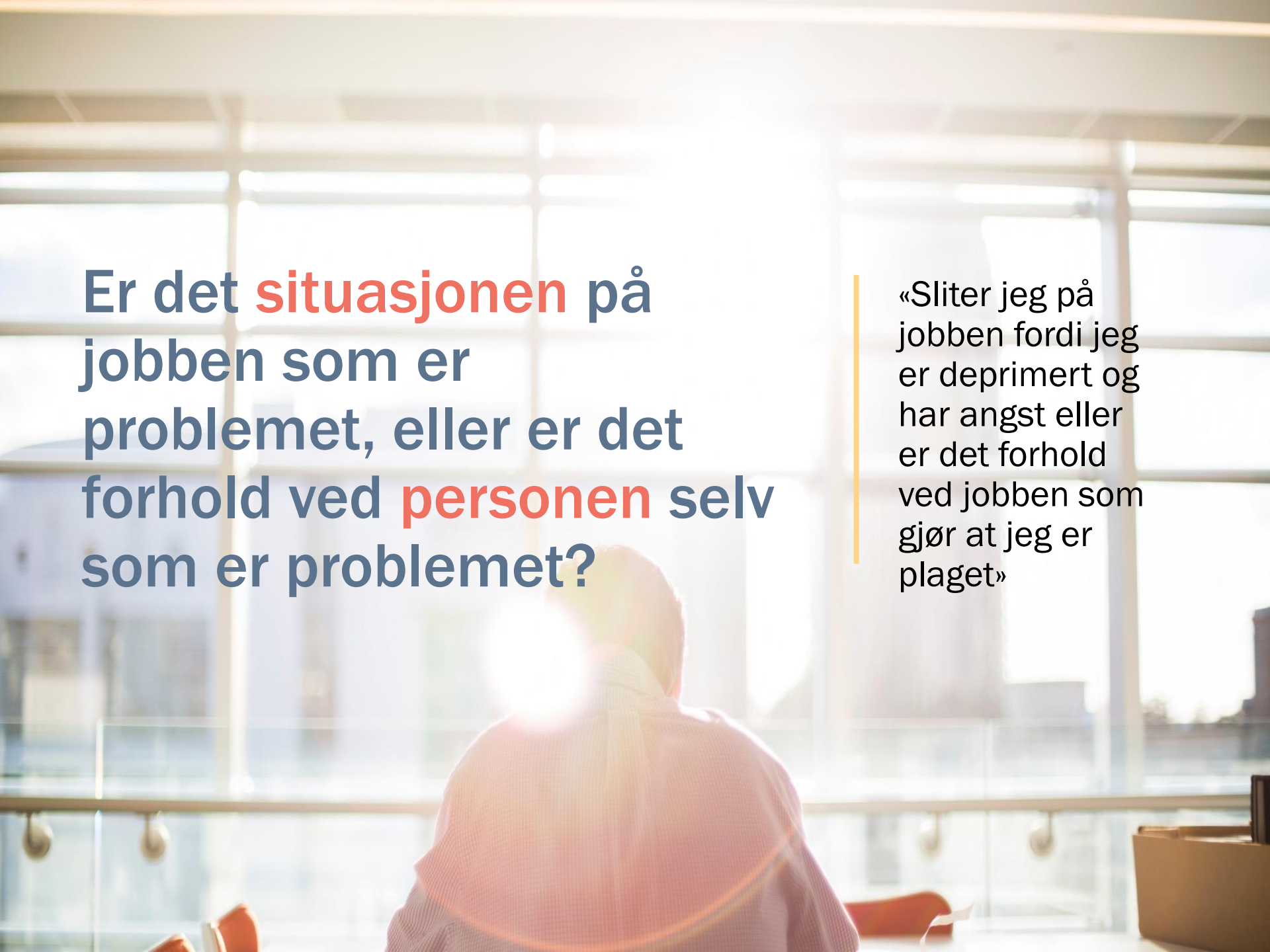
Kursgang 4 – ARBEID OG PSYKISK HELSE



Diakonhjemmet
Sykehus

- Sammenheng mellom psykisk helse og arbeid
- Dialog og tilrettelegging





Er det **situasjonen** på jobben som er problemet, eller er det forhold ved **personen selv** som er problemet?

«Sliter jeg på jobben fordi jeg er deprimert og har angst eller er det forhold ved jobben som gjør at jeg er plaget»

Psykisk lidelse kan påvirke arbeidsevnen på flere områder

- Mental kapasitet
 - ❖ Nedsatt evne til oppmerksomhet, konsentrasjon og utholdenhet
 - ❖ Nedsatt evne til å organisere, prioritere og strukturere arbeidsoppgaver og ta beslutninger
- Sosialt
 - ❖ Nedsatt evne til å hevde sine synspunkter og bidra med egen fagkunnskap
 - ❖ Nedsatt evne til å regulere egne reaksjoner i møte med kolleger, kunder og samarbeidspartnere.
- Emosjonelt.
 - ❖ Mer irritabel, labil, sårbar og engstelig i møte med arbeidsoppgaver og kolleger
- Somatisk
 - ❖ Nedsatt generell energi og fysisk kapasitet inklusive smerter og søvnvansker



Faktorer som påvirker psykisk helse i arbeidslivet



Krav og kontroll



Stress

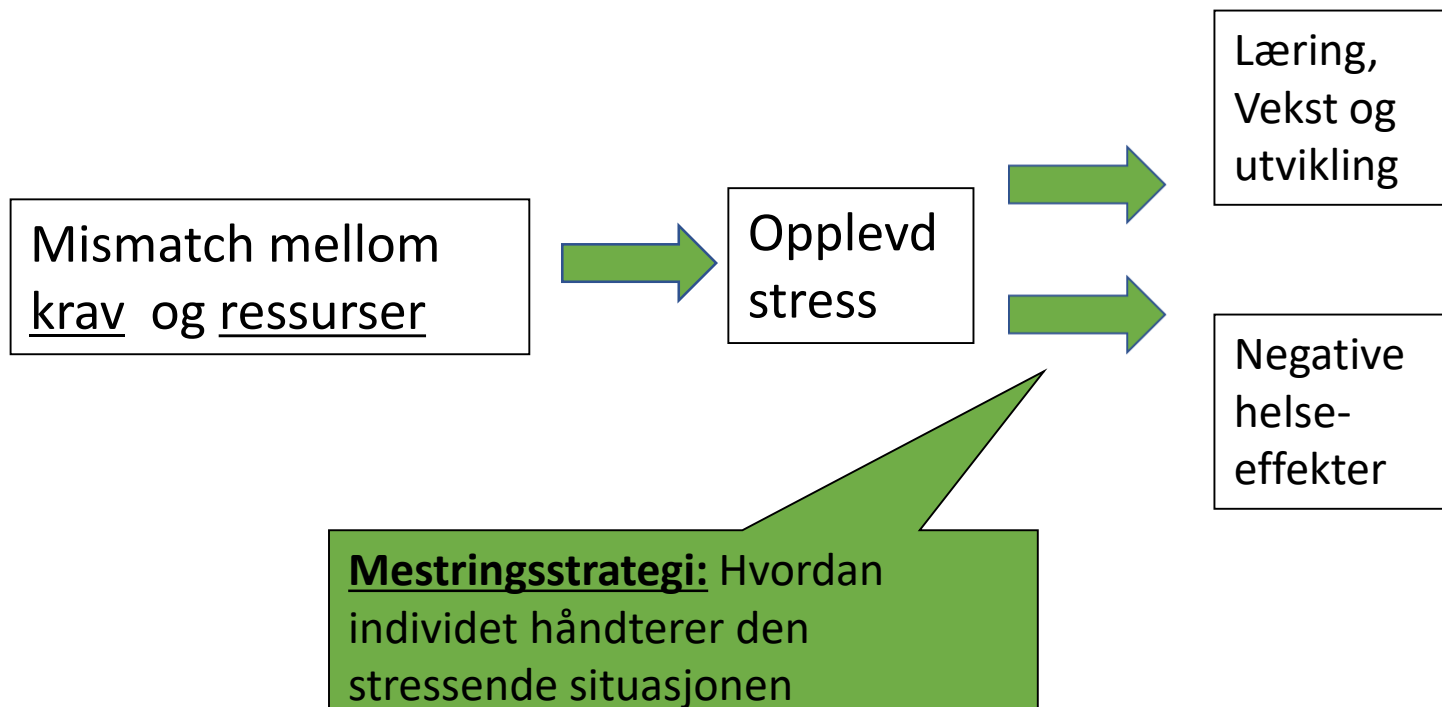


Belønning



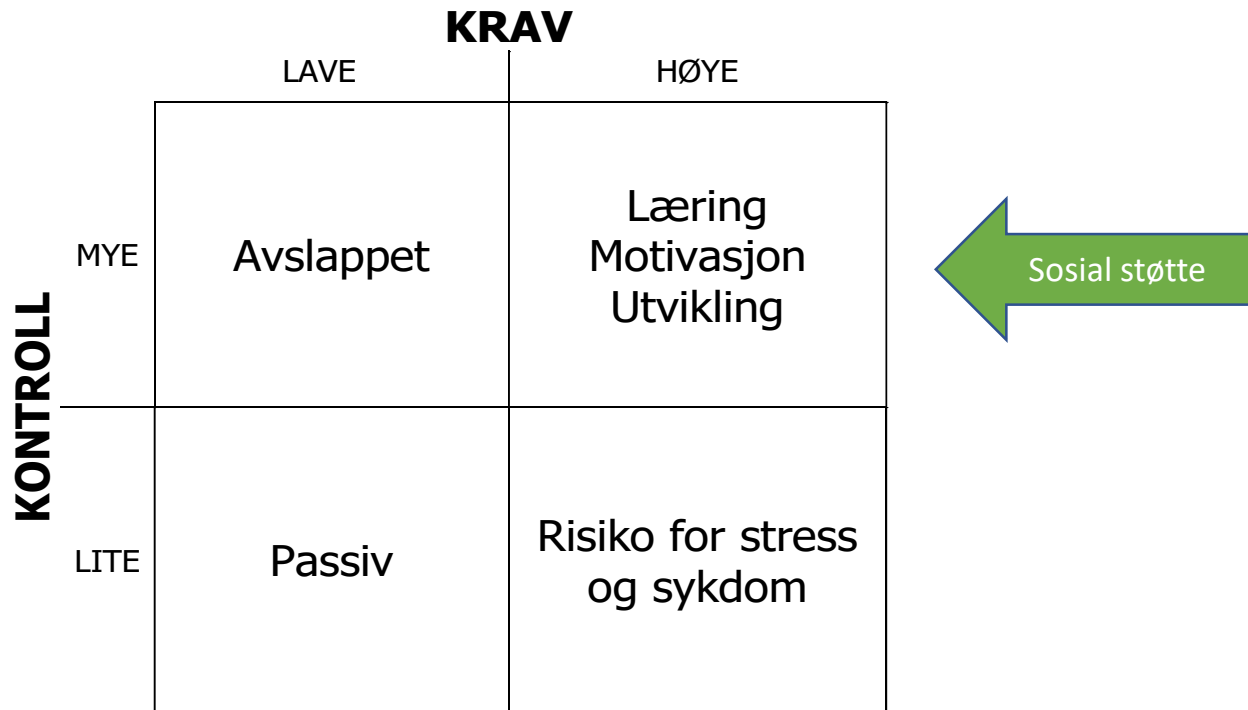
Jobb- Person match

STRESS OG MESTRING



		KRAV	
		LAVE	HØYE
KONTROLL	MYE	Avslappet	Læring Motivasjon Utvikling
	LITE	Passiv	Risiko for stress og sykdom

Sosial støtte (Karasek & Theorell)



Jobb- person match

PERSONFAKTORER

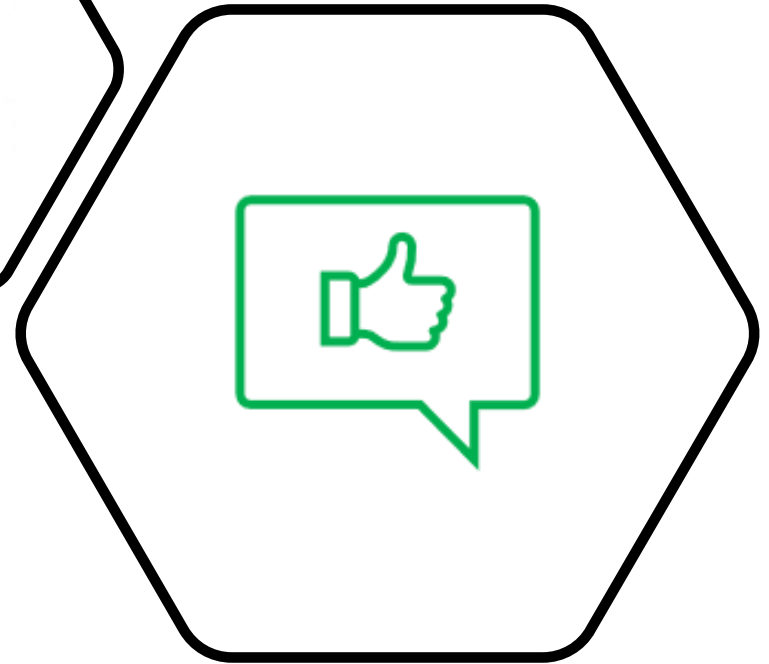
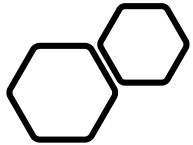
- Ferdigheter
- Evner
- Verdier
- Interesser
- Personlighet
- Mestringsstrategier
- Helse



ORGANISASJONS-FAKTORER

- Arbeidets innhold
- Jobbkrav
- Kompetansekrav
- Arbeidets organisering
- Arbeidsmiljø

Klassisk arbeidspsykologi



Belønning

Effort-Reward Imbalance (Siegrist)

«Ubalanse mellom den innsats en legger ned i jobben og hvilken belønning man opplever å føre til mentalt stress og psykisk plager»

Hvordan virker sykemelding?

Hva kan vi tenke om tilrettelegging?



Jobb som medisin

- Med fare for bivirkninger
- Med fare for overmedisinering

Sykemelding som medisin

- Med fare for bivirkninger
- Med fare for overmedisinering



Sykemelding

Fordeler	Ulemper

På jobb med plager:

Fordeler	Ulemper

Bivirkninger av sykemelding

- De samme negative effektene som arbeidsledighet?
- En bekreftelse på at man ikke mestrer jobben.
- Lavere mestringsstro og selvtillit.
- Tap av arbeidshåp
- Isolasjon, skyld og skam

- ”Sykemeldingsfellen”- Indikerer hvile som kur ved angst og depresjon



Hva er tilretteleggingsplikten?

Arbeidsgiver har etter **arbeidsmiljøloven § 4-1 og § 4-2** plikt til å sørge for at arbeidet organiseres og legges til rette slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige psykiske og fysiske belastninger.

Arbeidsgiver har i tillegg en særskilt plikt til individuell tilrettelegging for arbeidstakere med redusert arbeidsevne og for arbeidstakere som underveis i arbeidsforholdet får behov for tilrettelegging (**arbeidsmiljøloven § 4-6**).

Tilretteleggingsplikten gjelder for alle arbeidstakere som har redusert arbeidsevne eller arbeidskapasitet, uavhengig om det er kortvarig eller langvarig, og uavhengig av arbeidstakers alder, stillingsgrad og om arbeidstaker har fast eller midlertidig ansettelse.

Du som arbeidstaker har plikt til å medvirke til at arbeidsgiver kan tilrettelegge for deg.



Dialog- ha en informasjonsstrategi



- Kjenn deg selv og dine plager
- Hvilke ord/begreper er du komfortabel med å bruke for å beskrive din tilstand?
- Identifiser dine styrker
- Identifiser områder hvor du trenger støtte
- Vær helt konkret på tilretteleggingsbehov (tidsavgrenset)
- Planlegg hva du ønsker å si
- Tenk over hva du ønsker å oppnå med samtalen
- Hvilke spørsmål frykter du å få. Forbered svar på disse.

Tilrettelegging ved psykiske plager

1. Dialog med arbeidsgiver
2. Innholdet i tilrettelegging
 1. Mindre el. tydeligere krav
 2. Mer eller tydeligere kontroll
 3. Bedre tilbakemeldinger
 4. Bedre opplæring
3. Individuelt
4. Også ivareta behov for utfordring og anerkjennelse

Eksempler på tilrettelegging

- Konkrete, tidsavgrensede mål
- Redusere arbeidsmengde
- Forutsigbarhet i arbeidet
- Tilpasset arbeidstid
- Hjelp til å organisere og prioritere arbeidsoppgaver
- Få tilbakemelding på arbeid som leveres.
- Identifiser en god støttespiller på jobb som kan hjelpe deg og ikke unngå situasjoner



Vanskelig å komme i dialog?

Be om hjelp fra tillitsvalgte

Be om hjelp fra HR-avdelingen

Dersom du er sykemeldt, bruk dialogmøtene som arena for å be om tilrettelegging

- *Man har første dialogmøte med arbeidsgiver etter 6 uker. Dette er for å justere oppfølgingsplanen som etableres ved sykemelding.*
- *Dialogmøte 2 er det NAV som kaller inn til, senest etter 26 uker. NAV, arbeidstaker, arbeidsgiver og sykemelder har plikt til å møte. Mulighet til eventuelle endringer i oppfølgingsplanen*
- *Dialogmøte 3 er ved behov.*
- *Arbeidsgiver har krav på seg om tilrettelegge for arbeidstakere ved behov, så langt det lar seg gjøre*
- *Man kan be HR/verneombud delta*

Er det store konflikter, dårlig ledelse eller dårlig miljø og du har mistriivdes over tid - Se deg om etter ny jobb.

Ikke alltid verdt «å ta kampen».