



inkluderende  
arbeidsliv

# Psykososialt arbeidsmiljø Psykisk helse og omstilling



**UiO 12.06.2015**

Trine Lanes Østbye og Sidsel Dobak  
seniorrådgivere

NAV Arbeidslivssenter Oslo



## Definisjon av god psykisk helse:

«Evne til å mestre tanker, følelser og atferd, og til å tilpasse seg endringer og håndtere motgang»

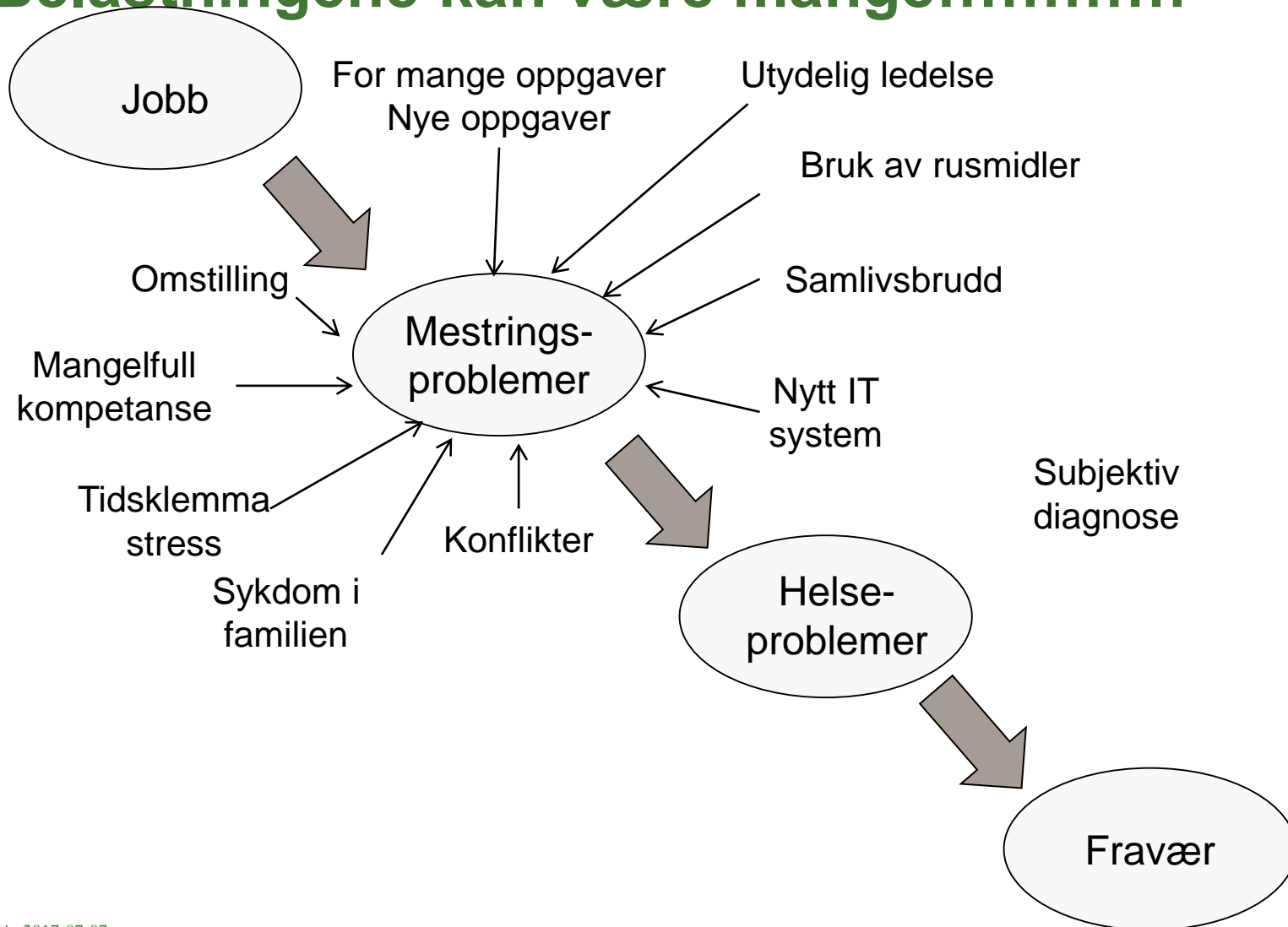
(Nasjonal strategiplan for psykisk



- **Psykiske helseplager er svært vanlige**
- **Arbeid gir som oftest mening, tilhørighet, anerkjennelse, identitet, mestring og struktur og er helsefremmende**
- **Tap av arbeid kan ha betydelig negativ virkning på helse**
- **De aller fleste som blir syke blir også friske**
- **Diagnose sier lite om arbeidsevne**
- **De aller fleste med psykiske plager klarer seg bra i arbeidslivet**



# Belastningene kan være mange.....



# Arbeidsmiljøets betydning

Unødvendig  
fravær

Valg

Nødvendig  
fravær



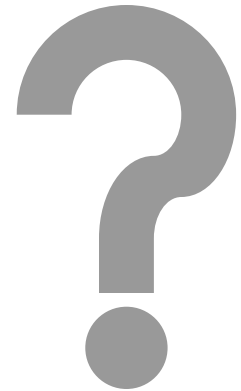
# Et godt arbeidsmiljø er forståelig, håndterbart og meningsfylt



**Du blir sett, hørt og verdsatt**

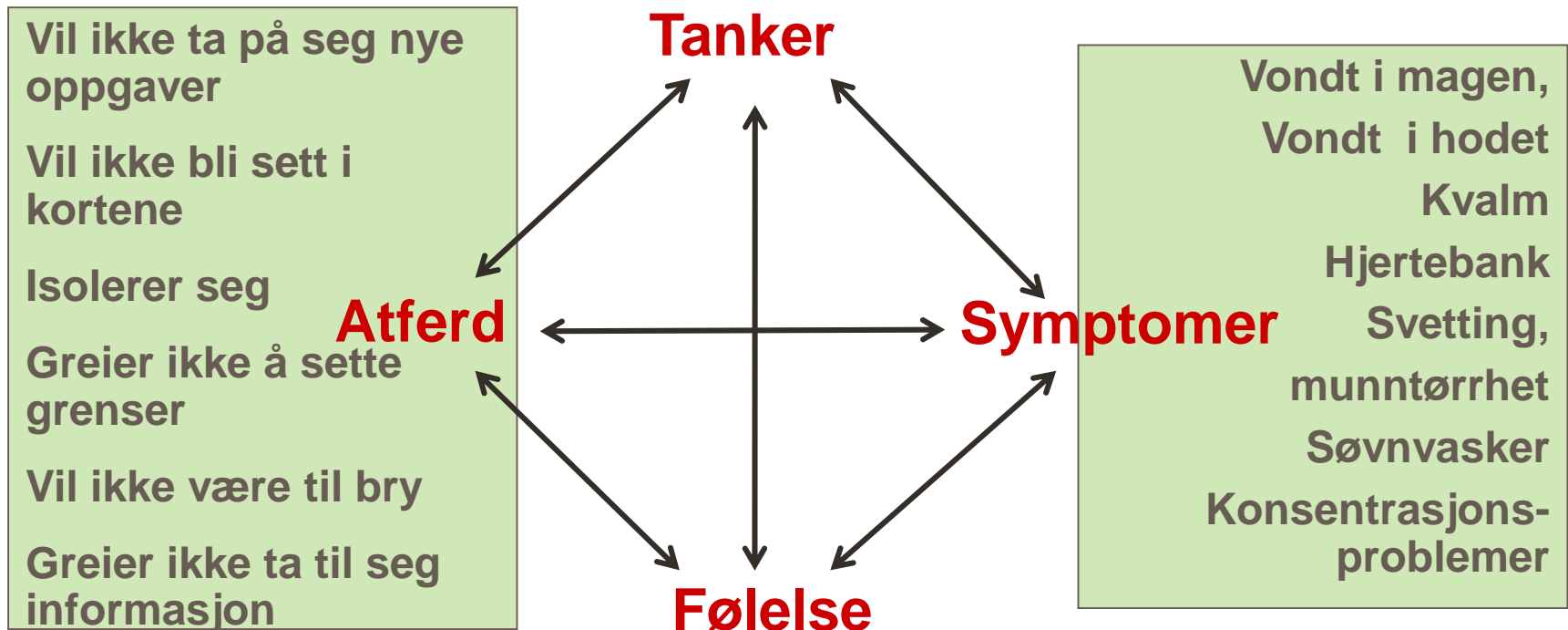
## Påstander...

- Psykisk helse = psykisk sykdom
- Det er flaut å ha psykiske lidelser
- Arbeidsrelatert sykefravær øker ved omstilling
- Det er normalt å reagere på endringer og reagere ulikt
- Hvis man har en psykisk lidelse er man mer sårbar ved endringer



# Angst – hvordan kan det arte seg?

Jeg kommer til å miste kontrollen. Jeg kommer til å besvime. Jeg kommer til å dø. Jeg kommer til å få nytt angstanfall. Jeg kommer ikke til å greie det. Enn hvis ....enn hvis.....

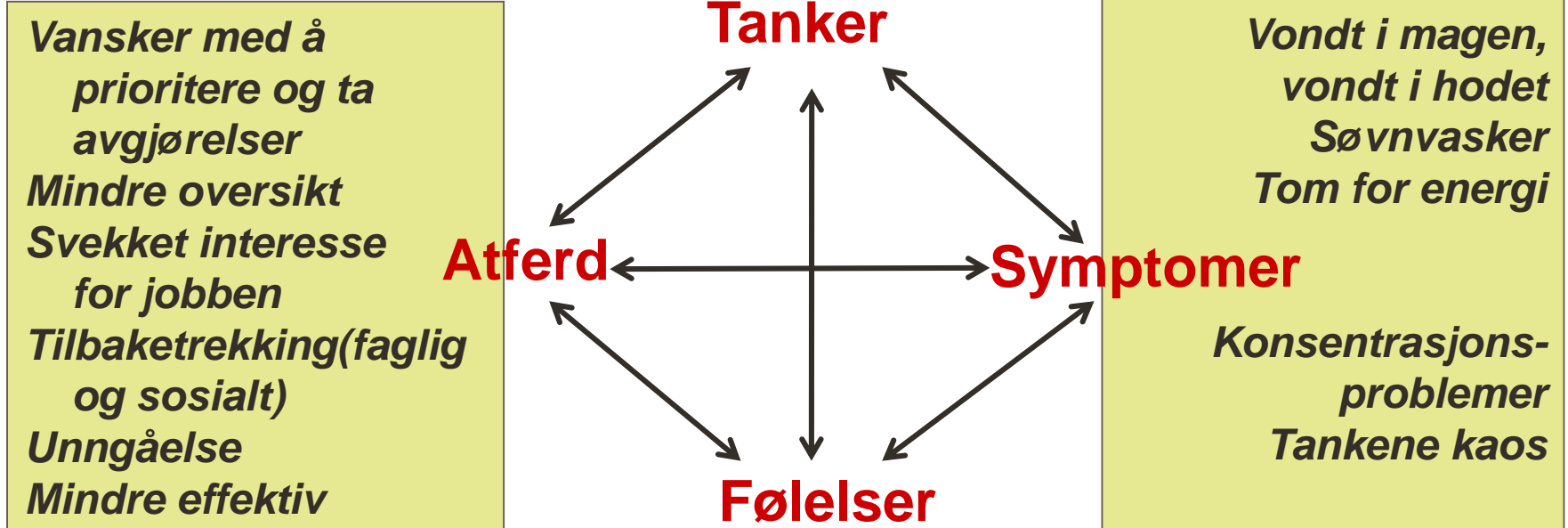


Nervøs. Anspent.  
Sinne. Redd. Humørsvingninger



# Depresjon – hvordan kan det arte seg?

*Jeg mestrer ikke jobben min. Jeg får ikke gjort noe. Jeg greier ikke å konsentrere meg. Lederen min er misfornøyd med meg. Mine kolleger synes jeg gjør en dårlig jobb. Jeg er mislykket og udugelig.*



Håpløshet. Trist og lei. Fravær av glede og tilfredshet.  
Humørsvingninger. Skyldfølelse

# Risikofaktorer kan føre til eller forverre psykiske problemer eller lidelser

**Hva kan være risikofaktorer på din arbeidsplass, som kan føre til eller forverre psykiske helseplager eller lidelser?**

## Hvordan følge opp medarbeidere med psykiske helseplager?

- Tydelig ledelse
- Tett oppfølging og tidlig dialog



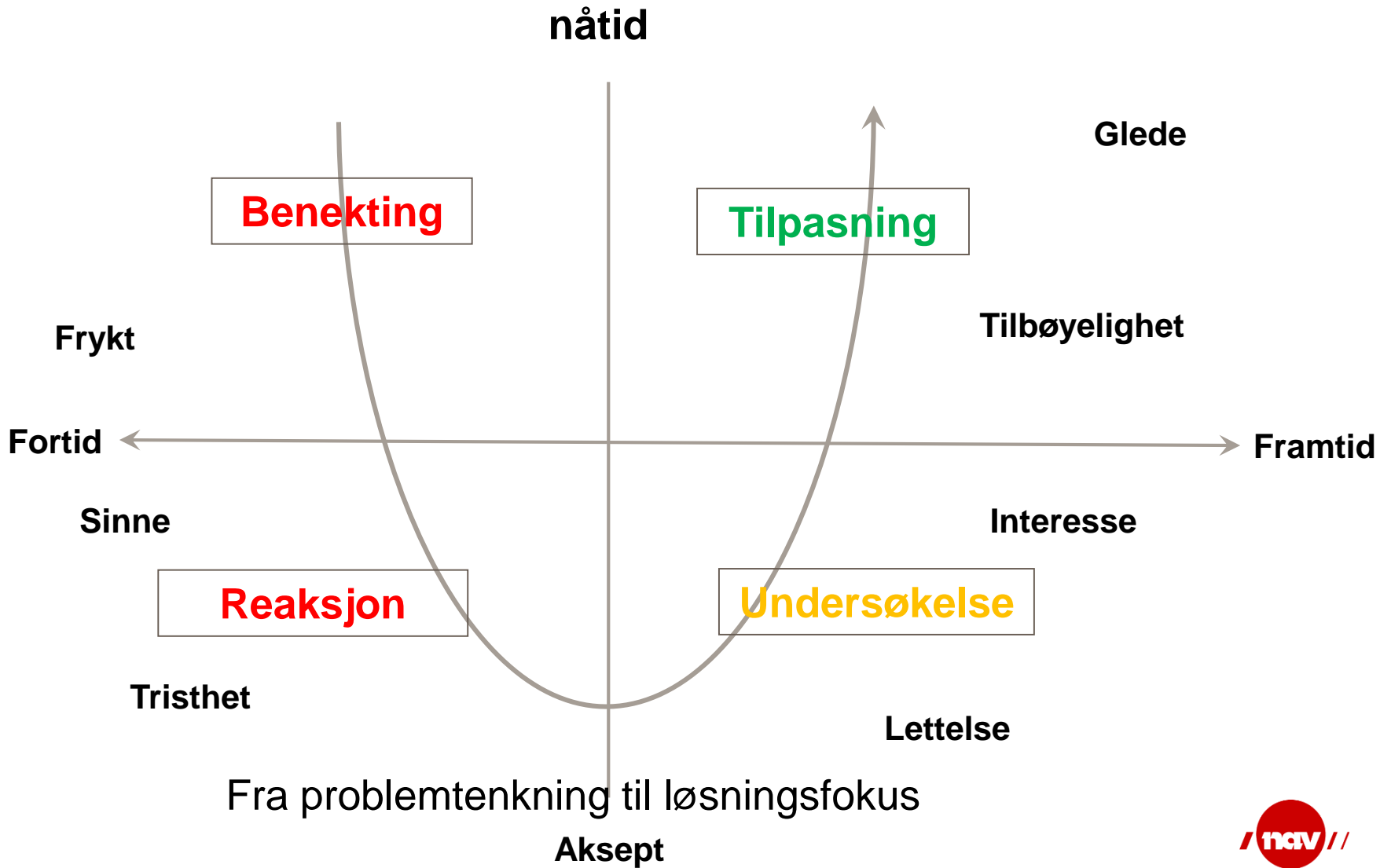
*Bruk de vanlige rutinene*

- Unngå tilbaketrekking og isolasjon
- Møte den ansatte med varme og omtanke, vise forståelse for situasjonen, vise at den ansatte er verdsatt som arbeidstaker
- Gjerne tilrettelegging på arbeidsplass parallelt med behandling
- Lag oppfølgingsplan

## Medarbejdere og endring

- Medarbejdere som søger endring:
- Medarbejdere som ikke bekymres for endring:
- Medarbejdere som møder sig endring og trenger tid:
- Medarbejdere som er bekymret for konsekvensene av endring
- Kritikerer

Hvor er du i dette bildet?



## Viktige prinsipper når en person har det vanskelig

- Formidle omtanke, varme og respekt
- Ventilere følelser, men ikke forsterke bitterhet
- hjelpe personen til å forstå situasjon og reaksjon
- Stimulere og støtte personens egne ressurser
- Eventuelt oppmuntre til å søke hjelp
- hjelpe personen til å bestemme seg for handling
- Vær tydelig og eksplisitt på grunnlaget for beslutninger og framstå som klar i ord og handlinger

## Hva avgjør våre reaksjoner?

- Tidligere erfaringer med endring spiller en stor rolle
- Tillærte ”mestringsstrategier”, mer eller mindre vellykkede
- Hvilke personlighetskarakteristika vi har og hvilken støtte vi får



# For å kunne møte endringer er det nødvendig at verneombudet.....

- Bidrar til at budskapet om omorganiseringer forklares jordnært og konkret
- Sikrer at ikke stort press fører til manglende informasjon
- Sikrer at menneskelige reaksjoner ivaretas
- Skaper forståelse og entusiasme for framtiden og mulighetene
- Tilrettelegger så langt det er mulig .....





# For å kunne møte endringer -frts

- Verneombudet er med på å skape en kultur hvor tilrettelegging er mulig
- .....i åpent landskap, som tar hensyn både til fysiske og psykiske utfordringer

Hvordan kan du som verneombud bidra til dette?



## En felles dialog rundt utfordringer, bidrar til et godt samarbeid mellom leder, tillitsvalgt og verneombud

1. Hva gjør vi når vi oppdager at en kollega sliter på jobb?
2. Hva gjør vi når noen blir sykmeldt?
3. Hva gjør vi når noen har vært lenge borte?
4. Hva gjør vi når:
  - når noen føler seg belastet av andres tilrettelegging?
  - når noen mener at atferden til en ansatt er en utfordring?
  - når noen påpeker at arbeidsutførelsen til den andre ikke er optimal?

## Viktige spørsmål for verneombud

- Hva trenger ledere, TV og VO av kompetanse i forhold til tilrettelegging, virkemidler og sykefraværsoppfølging?
- Hvordan følge opp ansatte som er eller blir syke under prosessen?
- Hvordan har UiO tenkt å ivareta lederne underveis prosessen?
- Hvordan har UiO tenkt å ivareta øvrige ansatte under prosessen?
- Vil omstillingen endre kompetanseprofilen?
- Vil omstillingen endre alderssammensetningen på uheldig vis?



## Hvordan påvirke veien videre?

- Ved selv å være bærer av den bedriftskulturen man ønsker
- Ved å gi oppmerksomhet til dem som understøtter den kulturen man har blitt enig om.
- Bevisst holdning til ønskede verdier og normer
- Iverksette tiltak som binder folk sammen





# Hvem kan være gode hjelpere på veien videre.....

- **Kollegaveiledning (evt. andre interne ressurser)**
- **BHT**
- **NAV**
- Raskere tilbake
  - Via Nav
  - Via Helse Sør øst

Arbeidslivssenteret – IA kontakt: Elisabeth Stenumgaard

- IA verksted
- Økonomiske virkemidler
- Hjelpemiddelsentralen
- Senter for jobbmestring
- **Frivillige organisasjoner**



# Satsning

## Bestemme seg for veivalg:

- Jeg tør å satse, er fleksibel, har pågangsmot og framtidstro.
- Handlekraft – ”vi skal sammen inn i en ny framtid”. Glød, energi og utholdenhet er tilbake.

*Dette tror jeg på!*

Jeg tør å satse, er fleksibel, har pågangsmot  
og framtidstro



Takk for oss