

VÄLKOMMEN PÅ RELEASEFEST!

VERKTYG FÖR ATT FÖREBYGGA
PSYKISK OHÄLSA PÅ
ARBETSPLATSEN

TIDIGA INSATSER PÅ ARBETSPLATSEN
GER EKONOMISKA VINSTER

Kl. 08.30-12.30

2017-05-22 Scandic Oscar Statt, Arvika

2017-05-30 Karolinen Konferens, Karlstad

Kunskap och inspiration från utvecklingsprojektet KUPO –
kompetensutveckling inom psykisk ohälsa för offentliga
arbetsgivare. VÅGA FRÅGA OCH AGERA.

Utvecklingsprojekt i
samarbete
mellan
Försäkringskassan och
offentliga arbetsgivare.

Värmland 2017

Syfte

Ta tillvara och sprida de insikter *Kunskapsutveckling om och effektivisering av rehabilitering för personer med psykisk ohälsa,*

Öka förutsättningarna för offentliga arbetsgivare att kunna ta ansvar för förebyggande och rehabiliterande insatser.

Projektet möjliggör koordinering av insatser som flera arbetsgivare har behov av. Insatserna i projektet är en del i att **påverka ökningen av sjukfrånvaron.**

Mål

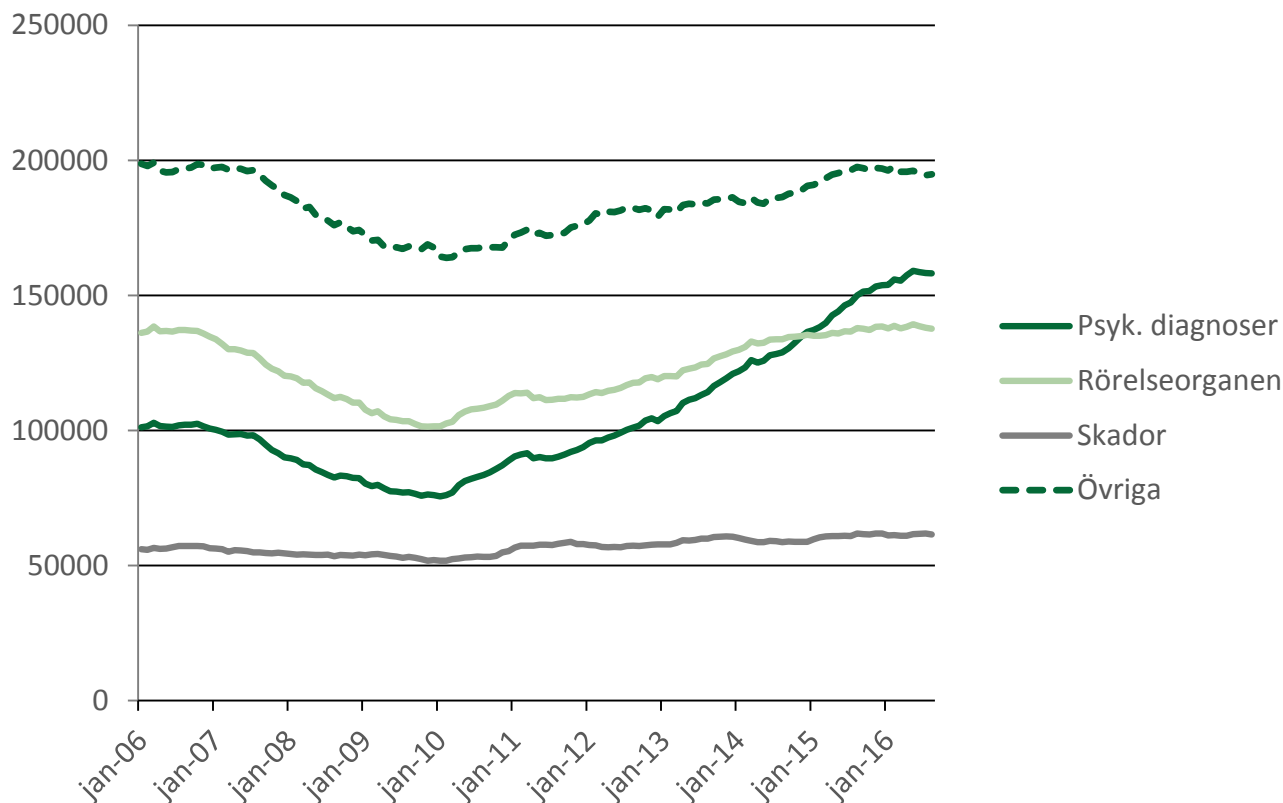
- **Kartlägga första linjens chefers behov** av kompetensutvecklingsinsatser inom psykisk ohälsa.
- **Ta fram lämpliga verktyg och metoder** för kompetensutvecklingsinsatser. Metoderna ska kunna spridas under och efter projektiden.
- **Genomföra kompetensutvecklingsinsatser** enskilt och i samverkan mellan arbetsgivare och/eller andra aktörer.
- Deltagande chefer upplever:
 - en ökad kunskapsnivå kring området psykisk ohälsa
 - en ökad kunskap om metoder och verktyg som kan användas i fortsatt arbete inom sin organisation för att skapa hälsofrämjande arbetsplatser.
- På kort sikt **minskad intern sjukfrånvaro** (medarbetare), såsom korttidsfrånvaro samt minskad sjukskrivningslängd, sex månader efter genomförd insats i projektet.

Organisation

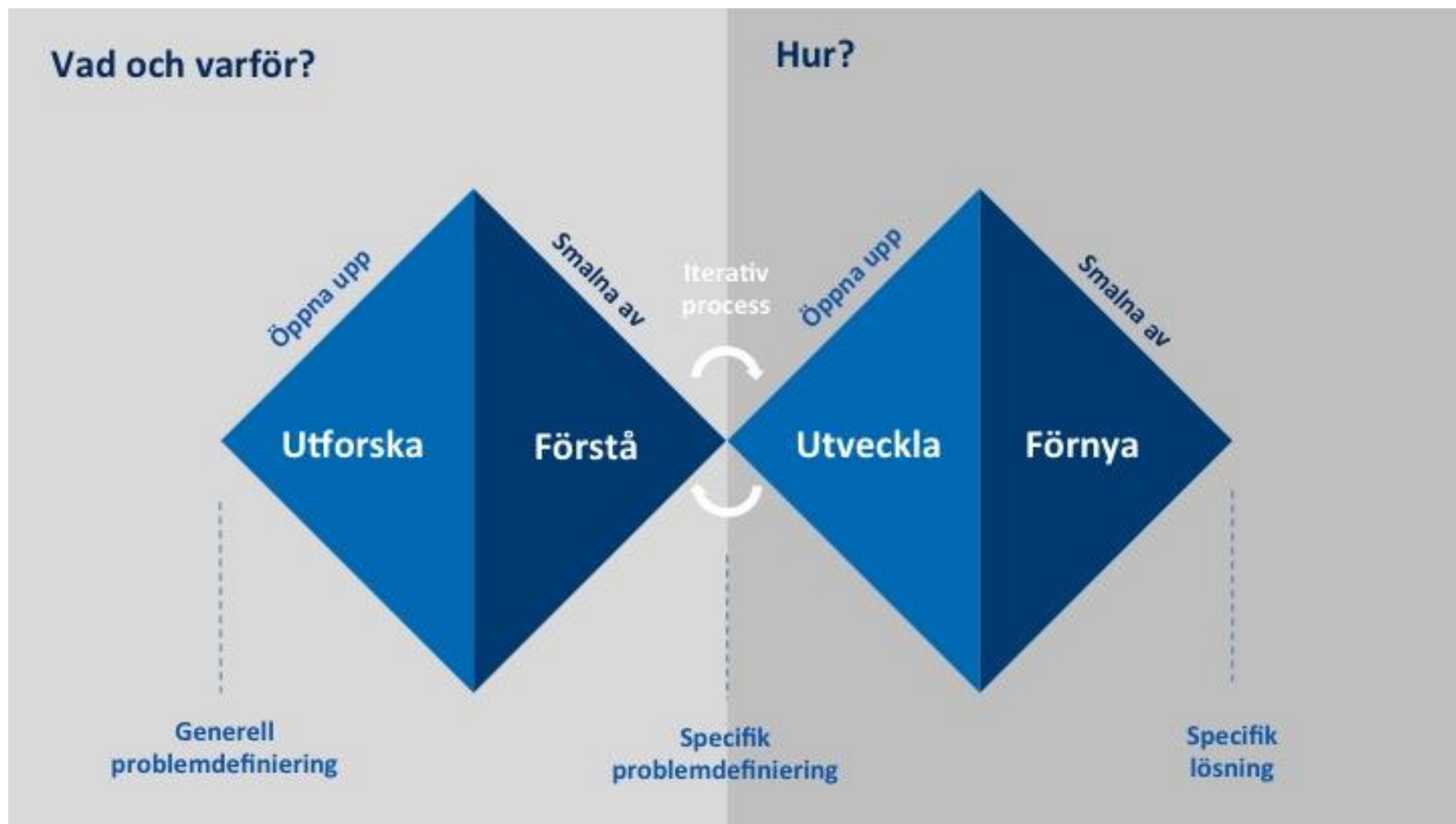
- Projektägare: Försäkringskassan, SF Värmland
- Styrgrupp: Försäkringskassan, Marie-Helen Lindström, områdeschef
Försäkringskassan, Carl Hast, samverkansansvarig
Landstinget i Värmland, Susanne Forslund, HR-chef
Torsby kommun, Anders Björck, bitr kommunchef/HR-chef
- Arbetsgrupp: Försäkringskassan, Sofia Axelsson, projektledare/ samverkansansv
Landstinget i Värmland, Elin Wirén, HR-strateg
Arvika kommun, Marie Niljung, personalkonsult
Eda kommun, Emelie Ashikov, personalkonsult
Grums kommun, Kristina Lindroth, personalkonsult
Forshaga kommun, Annika Sjöman, rehabkonsult
Karlstad kommun, Inga-Lill Dahlqvist och Maria Sundin, HR-strateger
Kristinehamns kommun, Jenny Alpmyr, personalchef
Torsby Kommun, Tina Bengtsson, HR-strateg
- Finansiering: Samordningsförbunden; Arvika/Eda, Fryksdalen, Klarälvdalen och Samspelet samt medverkande parter.

Psykiska diagnoser ökar snabbast

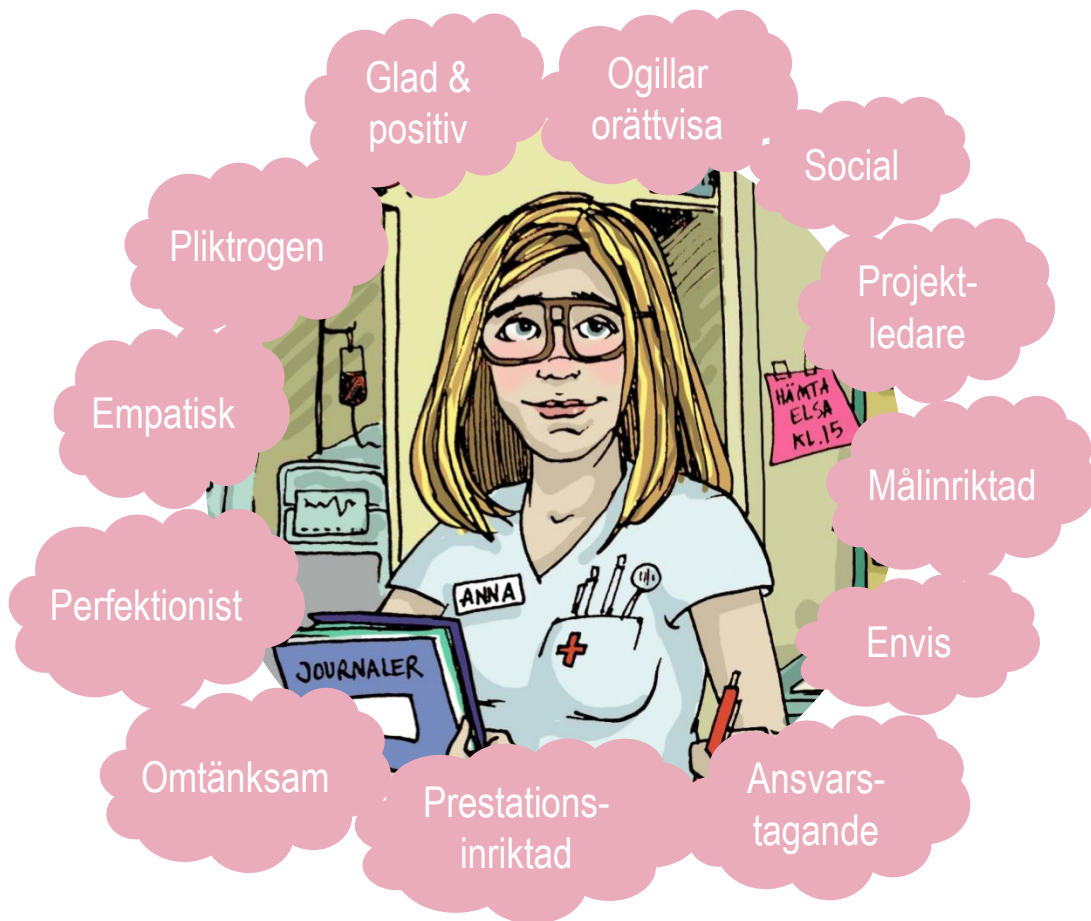
Antalet startade sjukfall under 12 månadsperioder



Tjänstedesign som utvecklingsmetod



Vem är Anna?



Ålder: 36 år

Familj: Sambo och 2 barn.

Boende: Villa utanför Karlstad.

Arbete: Sjuksköterska (drivs av att ta hand om och möta människor).

Intressen: Kreativt arbete, tex pyssel, renovering, fotografi

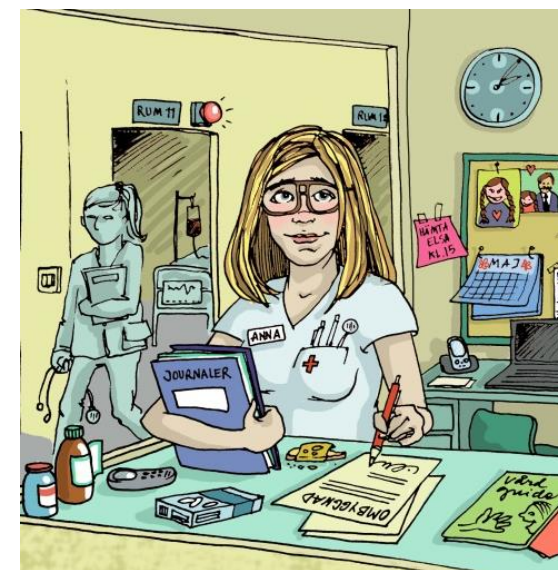
Diagnos: Utmattningsyndrom.
Är idag sjukskriven 75%.



Annas resa - en film om stressrelaterad psykisk ohälsa

KUPO – Kompetensutveckling om psykisk ohälsa för offentliga arbetsgivare

Annas resa



Anna på jobbet

Annas väg tillbaka

FÖRE

UNDER

EFTER

1

2

3

4

5

6

KAMPEN

KRASCHEN

AMBIVALENS

ERKÄNNANDE

FOTFÄSTE

COMEBACK

Ca. 6 mån - 3 år

1 dag

Ca. 1-6 mån

Ca. 6 mån-1 år

Ca. 1-2 mån

Från 1 år →

Annas ständiga kamp och behov av stöd

Forskning: samband mellan arbetsmiljö – depression och utmattningssyndrom

- Höga krav – låg kontroll
 - Mobbning och konflikter
 - Bristande stöd
 - Liten belöning i förhållande till arbetsinsats
 - Osäkerhet i anställning
-
- Balans mellan individers förmågor och arbetsplatsens krav och villkor

Eftersträvas
arbetsåtergång
efter en
sjukskrivning för en
psykisk ohälsa **krävs**
att arbetsplatsen är
involverad, oavsett
orsak till
sjukskrivning.

Målbild

VÄRMLANDS NYHETER

Framgångsrikt samarbete
sänker ohälsan.



- Nu fattar jag! säger Lena
Olsson förskolechef.

NU FATTAR JAG!

Vi gör det tillsammans!

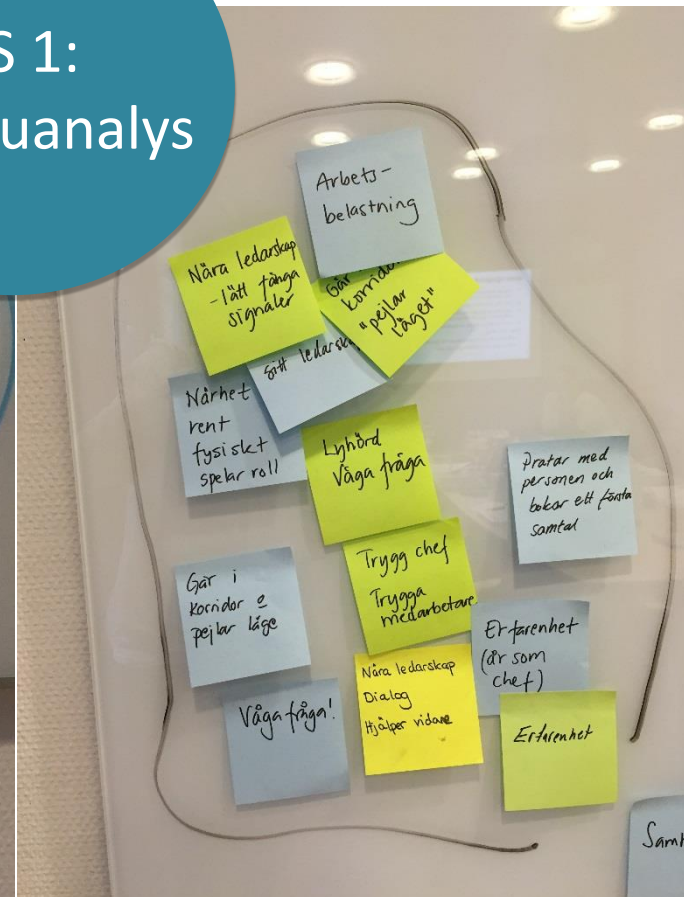
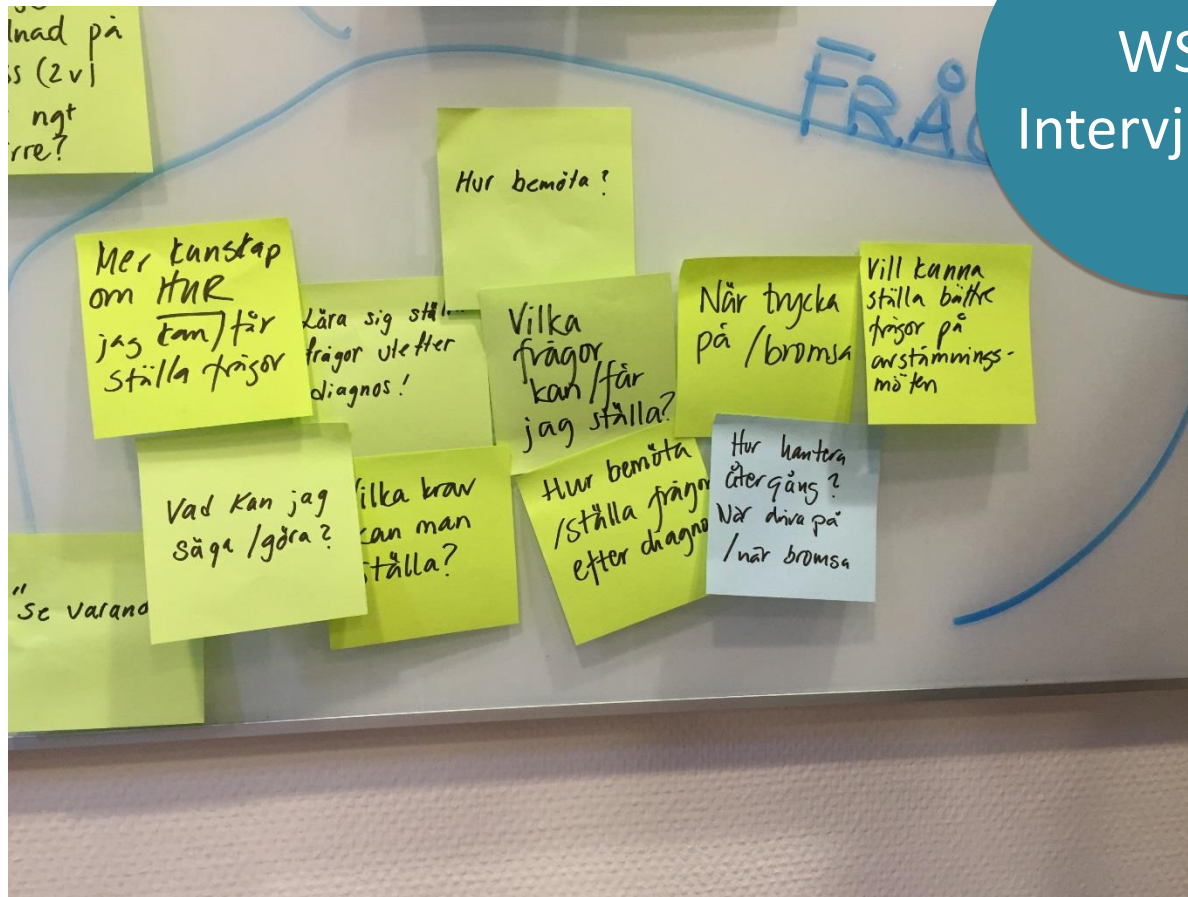
Det började
hos mig
själv!
Utbildnings-
konceptet
passade mig
utmärkt och
gav mig
kunskap och
trygghet!

Jag kan och
vågar se!
Jag förstår
hens resa!

Jag kan
alltid vända
mig till HR!
Stödet gör
mig trygg!

Genomförande

WS 1: Intervjuanalys



”Jag får erfarenhet av att träffa andra – jag lär mig av andra genom andra, om mig själv”.

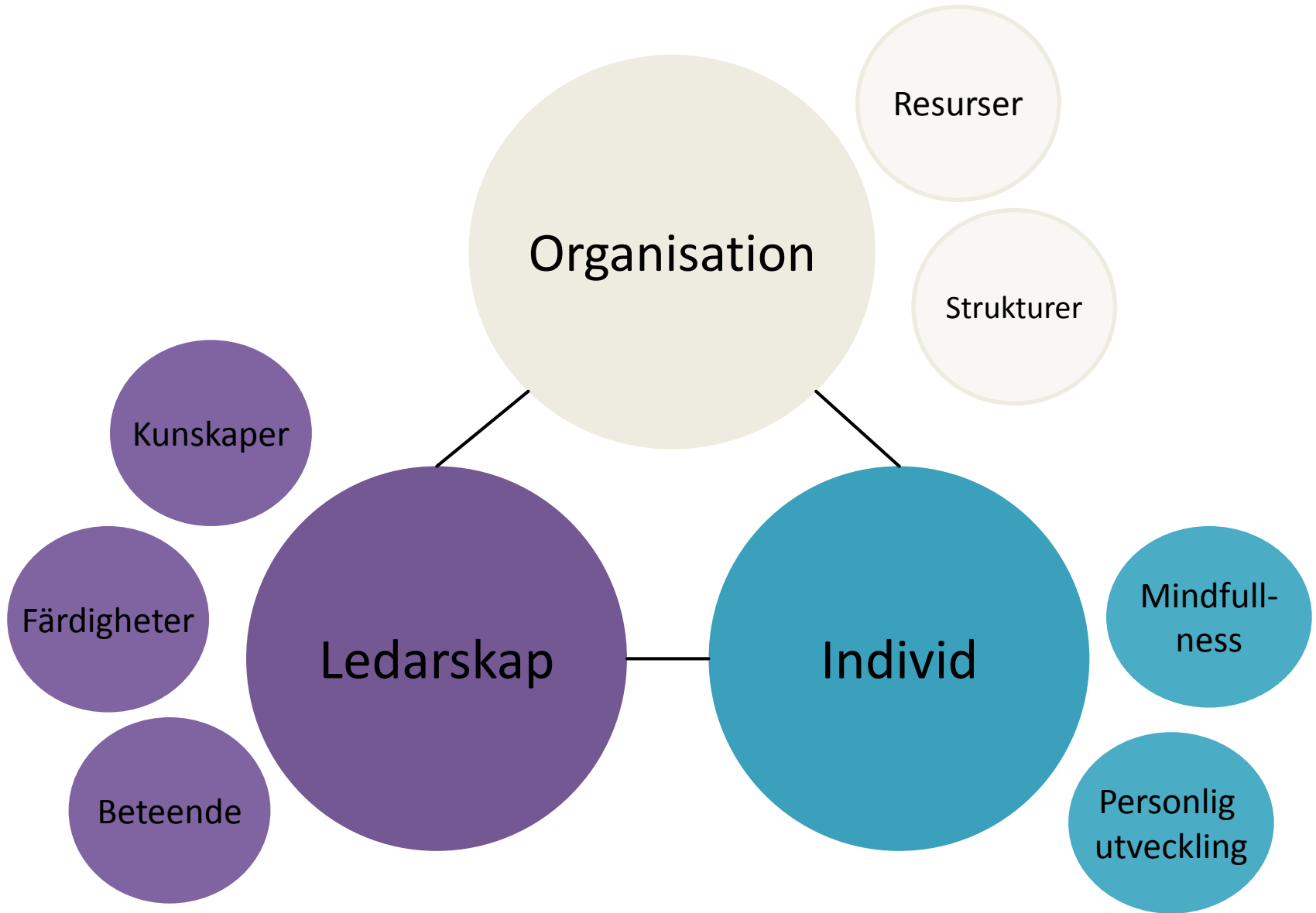
”Att prata om mående är en naturlig del av mitt ledarskap”.

”Det handlar om eget förhållningsätt hur jag bemöter och behandlar andra samt min uppfattning om hur en ledare ska vara”.

”Jag har haft ett väldigt lösningsfokuserat ledarskap vilket ibland har gjort att jag inte har lyssnat ordentligt”.

”Jag har stora möjligheter att upptäcka ohälsa, men det krävs att man tittar också”.

Orsak och samband



Hur skaffar chefer sig kunskap idag?

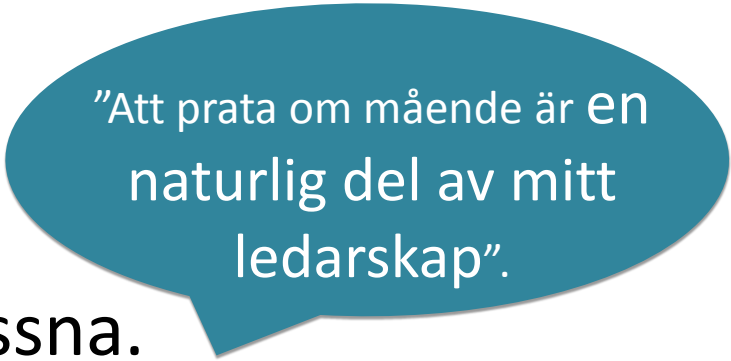
- Utbildning – grundutbildning eller fortbildning.
- Erfarenheter – ”learning-by-doing”.
- Egna erfarenheter av psykisk ohälsa
- Stöd av HR och FHV. Kända rutiner inom organisationen.
- Chefscoachning, handledning, mentorer, chefskollegor som bollplank.

”Jag får erfarenhet av att träffa andra – jag lär mig av andra”.

”Det handlar om eget förhållningssätt hur jag bemöter och behandlar andra samt min uppfattning om hur en ledare ska vara”.

Chefsrollen - att föra dialog

- Våga fråga, men VAD och HUR frågorna ställs är viktigt. Vara lyhörd, skapa tillit och lyssna. Försöka förstå, bry sig om, vara öppen är ärlig om vad man ser och upplever.
- Det krävs mod, kunskap och erfarenhet att hantera svåra samtal.
- Hög arbetsbelastning gör att tidiga signaler missas.
- Avsätta tid och vara tillgänglig för samtal.



”Att prata om mående är en naturlig del av mitt ledarskap”.

Identifierade behov

- En bra arbetsmiljö är grunden! Arbetsmiljön ska vara högst på agendan.
- Ökad kunskap om psykisk hälsa.
- Långsiktiga insatser för att öka hälsan.
- Färre medarbetare/ mindre arbetsgrupper, färre elever/brukare.
- Minska administrativa uppgifter.
- Chefen ska agera oavsett om det är arbetsrelaterat eller inte!

WS 2: Insikter och utmaningar

2: A LINJENS
SKA VARA
MED.

INTE BARA
REAGERA
- UTAN KAN
ANDEKA-
GÖRA SKILLNAD

VIKTIG
FRÅGA!

INTE BEHÖVA
KUNNA MÅLT
SOM CHEF

NÄTVERK
FORUM
FÖR
CHEFER

- ÖDMJUK
- KUNSKAP
- TRYGGHET

INTE RÄDD
FÖR MITT FEL-
BÄTTRE ATT
VÄGA FRÅGA
EN GÅNG FÖR
MYCKET

MINSKA
JANTE-
SPRIDA GODA
EXEMPEL -
LÄRA AV VARANDRA



Insikt

”Jag känner frustration när det saknas vikarier.”

Vi har funnit att chefer har **olika förutsättningar att se signaler i tid**. Idag upplever chefer att det finns begränsade möjligheter att upptäcka psykisk ohälsa om man inte fysiskt finns nära verksamheten eller har för många medarbetare per chef. Det ställer andra krav på system och arbetssätt vid ett ledarskap på distans. Vi har också funnit att det ofta inte finns **ekonomiska förutsättningar för att arbeta förebyggande**, sätta in vikarier, anpassa och/eller omplacera. Dessutom upplever cheferna att politikerna har **kortsiktiga mål och resultatuppföljningar**.

Utmaning

Hur skulle vi kunna skapa medvetenhet hos politik och högsta ledning om hur de kan skapa förutsättningar för chefer att förebygga och förkorta psykisk ohälsa hos sin personal?

Insikt

Vi har funnit att chefer känner sig **otrygga i sin roll att föra samtal** med sina medarbetare när medarbetare inte mår bra. De känner en **osäkerhet i att våga se, våga fråga, vilka frågor de kan/får ställa.** Vi har funnit att chefer har behov av mer **kunskap inom psykisk ohälsa**, om hur de ska våga reagera och agera. Möjligheten att upptäcka psykisk ohälsa beror bland annat på vilka forum som finns liksom chefens kunskaper.

Utmaning

Hur skulle vi kunna

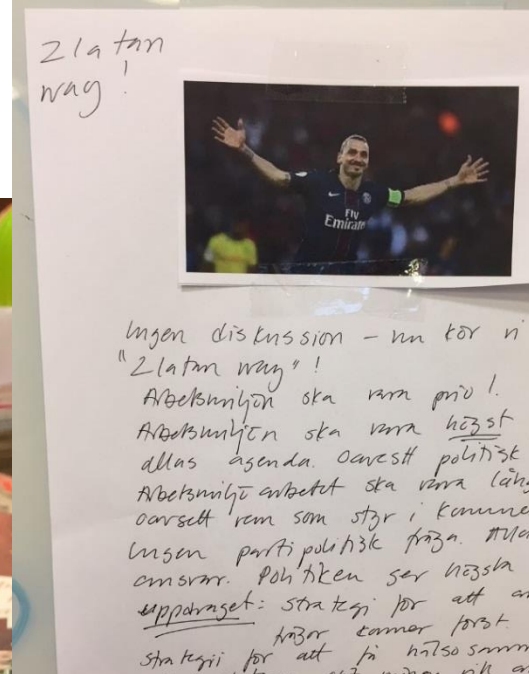
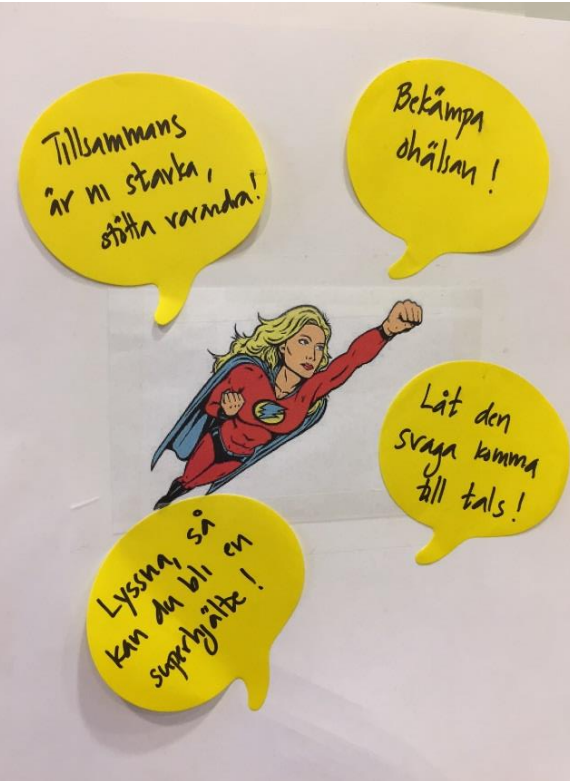
- ...stödja cheferna att tidigt upptäcka medarbetare som inte mår bra?
- ...få cheferna att känna sig trygga i att ha samtal med medarbetare som inte mår bra?



WS 3:
Idégenerering



Prototyper



Resultat av arbete med KUPO

WS 4-8:
Konkretisering
Filmspelning

- Informationsmaterial till politiker/ledn.
- Verktyg till chefer för att öka kunskapen om psykisk ohälsa och att bli trygg i att föra samtal med medarbetare.

Det här behöver vi göra
Tidiga insatser och systematiskt arbetsmiljöarbete

- Utbildning till chefer
- Prioritera arbetsmiljöarbete på alla nivåer
- Chefers förutsättningar (organisatoriska och ekonomiska)
- Sjuklönekostnaderna för dag 2–14 dagar kostar 1000 kr per dag

Friskfaktorer

- Närvarande ledarskap
- Positiv inställning till arbetsmiljön
- Bra kommunikation och ett bra forum för alla att göra sin röst hörd
- Möjlighet att byta arbetsplats
- Chefen prioriterar arbetsmiljön
- Ett bra systematiskt arbetsmiljöarbete

Psykisk ohälsa

Förhindra – Förebygga – Förkorta
Värmland 2017

KUPO – Kompetensutveckling om psykisk ohälsa för offentliga arbetsgivare

Tillfälle 1

Block 1: Annas resa

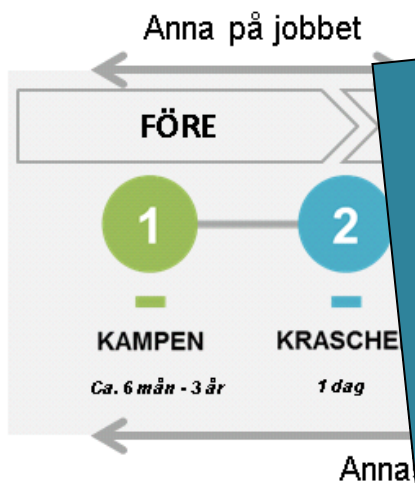
Block 2: Självsikt

Tillfälle 2

Block 3: Filmer om chefens roll

Block 4: Samtalsövningar

Annas resa

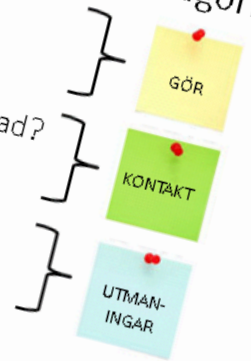


KUPO – Kompetensutveckling o

Workshop

Sätt dig in i respektive fas och tänk igenom följande frågor:

- Vad **gör** du som chef i denna fas?
- Beskriv din **kontakt** med Anna. När/var/hur/om vad?
(Vad är viktigt att tänka på i kontakten?)
- Vilka **utmaningar** kan du möta?



KUPO – Kompetensutveckling om psykisk ohälsa för offentliga arbetsgivare

Annas resa - en film om stressrelaterad psykisk o

KUPO – Kompetensutveckling om psykisk ohälsa för offentliga arbetsgivare

Det handlar om eget
förhållningssätt hur jag
bemöter och behandlar andra
samt min uppfattning om hur en
ledare ska vara.

möta

känslor

trygg

relation

Jag har stora möjligheter att
upptäcka ohälsa, men det krävs
att man tittar också.

lyhörd

öppen

stödjande

jag ansvarar för min del

VÄG
VÄG

en film om stressre

KUPO – Kompetensutveckling om r



Ett samtal om chefens roll vid stressrelaterad psykisk ohälsa

en film med psykiater Lena Norfjord, HR-strateg
Tina Bengtsson och rektor Marcus Lech

KUPO – Kompetensutveckling om psykisk ohälsa för offentliga arbetsgivare

Samtalsövning SVEN

Instruktion till "Sven"

Du har haft mycket korttidsfrånvaro under flera månader bakåt i tiden. Din chef har uppmärksammat detta och sökt dig för att samtala kring det.

Du är sträv i kontakt med din chef på hans kontor, för det känns bara som det ska vara. Du vill inte alls sitta med din chef för tidigare tjufsat som hen inte har ett dugg med att göra. Chefen har tidigare tjufsat så är det inte så enkelt som det ser ut. Du har säkert hittat på en massa saker som inte är så enkla som de verkar. Du har säkert hittat på en massa saker som inte är så enkla som de verkar. Du har säkert hittat på en massa saker som inte är så enkla som de verkar.

Övning MARGARETHA

Margarethas chef

Verksamhet. Du sitter nära din personal och har möjlighet att träffa dem varje dag. Det är 10 personer som arbetar i gruppen, åtta män och två kvinnor. Det finns flera personer som har varit på jobbet länge.

Samtalsövning EVA

Instruktion till "Evas chef"

Ditt uppdrag som chef innebär att du inte har möjlighet att ha daglig kontakt med dina medarbetare. Du har nu fått signaler från din arbetsgrupp att Evas förändrat sitt beteende. Hon glömmat saker som ska göras, blir lätt arg och drar sig undan. Eva är annars känd som en noggrann, ansvarstagande och mycket social arbetskamrat.

Hennes kollegor menar att detta pågått under nästan ett halvår. De har försökt prata med henne om detta och de också tröttnat på att hon inte fungerar på jobbet. Arbetskamraterna tror att Evas förändring beror på situationen i hennes hem. Hon har en utstyckt son som lever med drogrelaterad problematik.

Det du måste prata med Eva och därför ringer du till henne och ber henne komma till ditt kontor idag. Självtänker du att du behöver prata om både vad arbetskamraterna säger och vad hon själv har sagt. Du också måste förstå på tal att jobbet inte fungerar som det ska. Du känner till att hon har en grundläggande social och pratsam person som det ska. Du känner till att hon har en grundläggande social och pratsam person som det ska. Du känner till att hon har en grundläggande social och pratsam person som det ska.

Om Eva ända reagerar starkt på det du säger (blir arg/ledsen) så mot det. Kanske blir Eva lättad över att du tar upp det? Kanske finns det något du kan hjälpa till med? Kanske blir Eva lättad över att du tar upp det? Kanske finns det något du kan hjälpa till med? Kanske blir Eva lättad över att du tar upp det? Kanske finns det något du kan hjälpa till med?

Om du tillammans med Eva dokumentera samtalet skriftligt i

Samtalsövning

Var och en läser sina instruktioner

Byt roller i de olika övningarna

Våga testa!

Finns inte RÄTT eller FEL!



KUPO – Kompetensutveckling om psykisk ohälsa för offentliga arbetsgivare

Högaktuellt
och viktigt!

Detta bör vara
obligatoriskt
för alla chefer

Nyttig och klok satsning, med
möjlighet även till kollegialt lärande

Viktigt ämne att tänka på
och alltid ha med sig.
Högaktuell riskfaktor i vår
verksamhet.

Bra att varva filmer med
diskussioner i mindre
grupper och helgrupp!

Det var väldigt nyttigt att få vara
"medarbetaren" och det tar jag
med mig inför möten och försöka
sätta mig in i hens roll

Utbildningen har gett mig en
annan syn på psykisk ohälsa.
Att man måste vara ett stöd.

Klockrent!

Bra att reflektera över mina
egenskaper och reaktioner

3. I vilken grad anser du som chef att du har användning av utbildningen i vardagen?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Låg grad

Hög grad

Reflektion/kommentar:

Träde i de dagliga samtalen med
medarbetarna och för att se om
någon inte mår bra.

LYCKA TILL!

Arbetsgrupp KUPO

Försäkringskassan, Sofia Axelsson, projektledare

Arvika kommun, Marie Niljung

Eda kommun, Emelie Ashikov

Forshaga kommun, Annica Sjöman

Grums kommun, Kristina Lindroth

Karlstad kommun, Inga-Lill Dahlqvist och Maria Sundin

Kristinehamns kommun, Jenny Alpmyr

Landstinget i Värmland, Elin Wirén

Torsby kommun, Tina Bengtsson

Finansiering genom samverkande parter samt
Arvika/Eda samordningsförbund, Fryksdalens samordningsförbund,
Klarälvdalens samordningsförbund och Samspelets samordningsförbund.

