



Fra plager til jobb – Hvordan flytte fokus for folk flest?

Marianne Misje, psykologspesialist/teamleder

Ingrid Blø Olsen, psykolog

Senter for jobbmestring

NAV Arbeidslivssenter Vestland



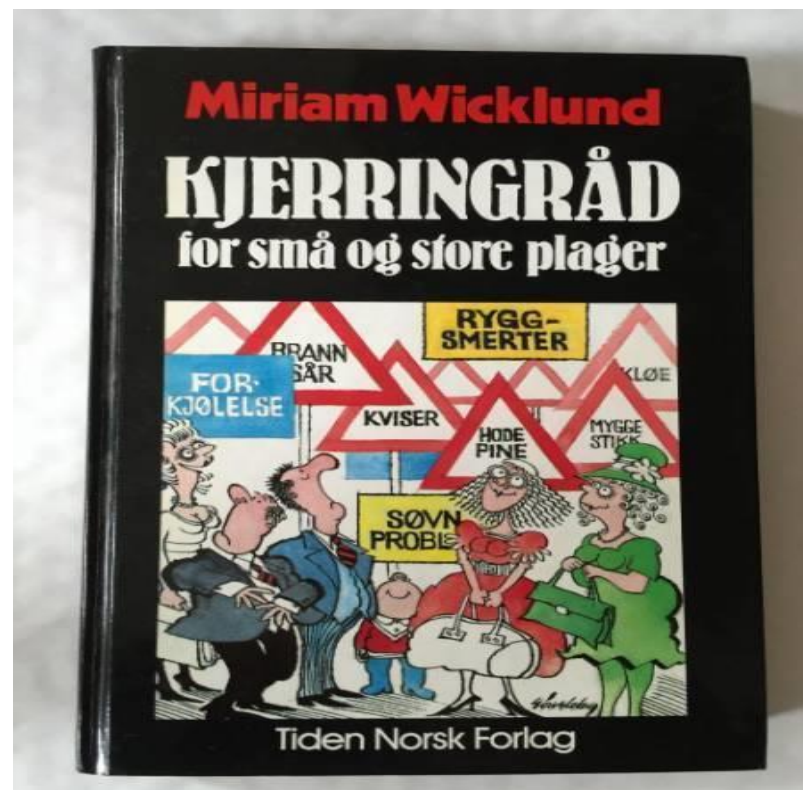
Hva plages folk flest med?

- Mellom 20-50% vil oppleve mer eller mindre symptomer på depresjon i løpet av livet
- Alle er født med angstsystemer
- Av angstlidelser tilfredsstillter 25% sosial angst, en av fire har hatt eller har panikkangst og de fleste av oss bekymrer eller stresser på oss symptomer i perioder



Kroppen

- I løpet av en måned rapporterer folk flest smerter, slitenhet, hodepine, mageplager, søvnvansker mm
 - *Subjektive helseplager*
- Brukergruppen til Senter for jobbmestring rapporterte i gjennomsnitt om **12** helseplager i løpet av en måned



Disse plagene er ikke noe man har eller ikke har, de varierer på en skala avhengig av hva som skjer med oss

Konklusjon

Folk flest har både psykiske og kroppslige plager, noen mer, noen mindre, men det er høyst uvanlig å ikke ha noen plager i løpet av en måned



Plager og jobbnærvær

- Ved en rekke plager/lidelser er det nå vanlig oppfatning at det er lurt å være i normal aktivitet og at hvile ikke hjelper – holdningen har endret seg!
 - Eks ryggplager, alvorlige psykiske lidelser (IPS)



Påstand: ”Denne oppfatningen er *ikke like utbredt ved lettere fysiske og psykiske plager, hverken hos NAV, leger, psykologer eller folk flest*”



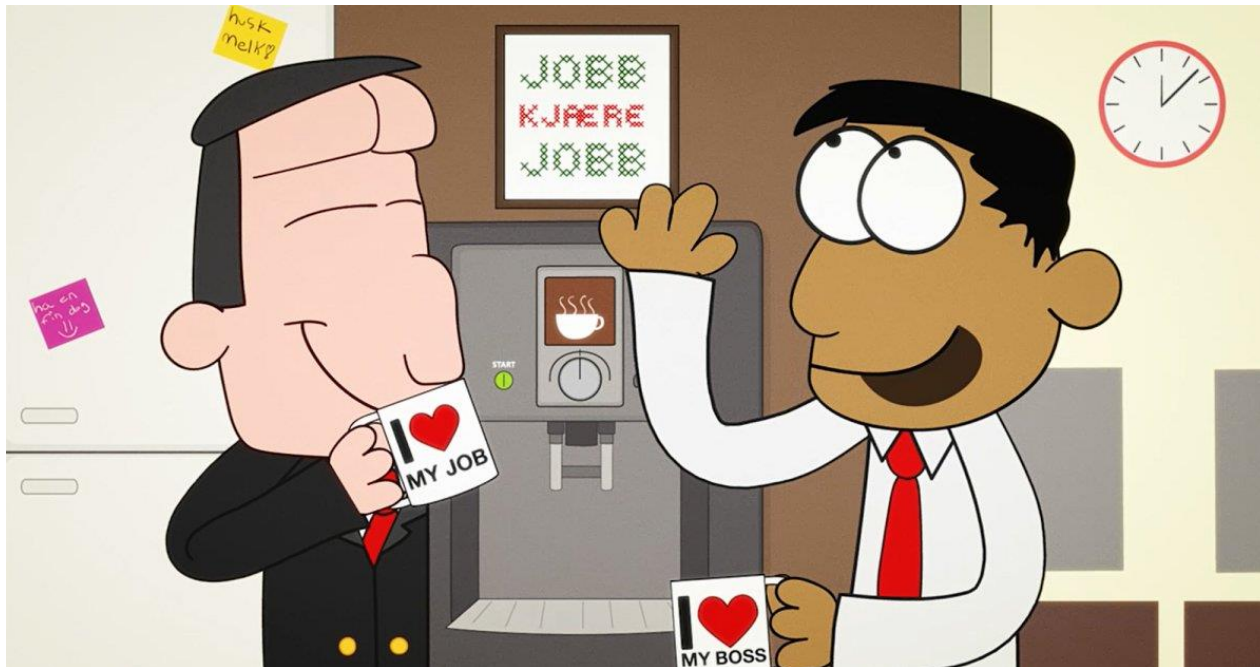
Kjennetegn ved denne gruppen

- Lettere psykiske plager, subjektive plager og stressplager er så vanlig at de kalles: "Common mental health problems"
- For friske til å komme til ved spesialisthelsetjenesten
- Følges opp av fastleger, BHT, raskere tilbake, rask psykisk helsehjelp samt ulike tiltak i NAV
 - Men veldig mange står uten tilbud!
- Preges av unnvikelse, katastrofetenkning og tilbaketrekking

Står for størstedelen av arbeidsfraværet i Norge og andre vestlige land

Hva sier forskningen?

For 5-10% er det å være i jobb **ugunstig** for helsesituasjonen og for resten av oss er **arbeid helsebringende**



Hvorfor er jobb helsebringende?

Hva er viktig for barn når de vokser opp?

- Rutiner
- Mestring
- Utvikling
- Sosial interaksjon



Hva skjer når barn ikke har rutiner?

Hvor viktig er ikke skolen for utvikling og mestring?

Hva er viktig for voksne?

- Rutiner
- Mestring
- Utvikling
- Sosial interaksjon
- Økonomisk stabilitet



Er dette annerledes når vi er voksne?

I en folkehelse rapport fra 2011 der man gikk gjennom de 50 viktigste og best dokumenterte tiltakene som kan forebygge psykiske plager, kom økt sysselsetting helt på topp

Hva trenger vi for å ha det bra og tåle krav og utfordringer i arbeidslivet?

Kompetanse

- Utdannelse, erfaring, mestring, opplæring, kurs, videreutdanning

Tilhørighet

- sosial tone (sosial støtte) på arbeidsplassen (relasjon til leder og kolleger, åpenhet)

Autonomi

- Kontroll, påvirkningskraft og valgmuligheter over egen arbeidshverdag, fleksibilitet, riktig dose jobb

Når jobb kan gi uhelse

- Konflikt/utstøting/mobbing og trakassering på arbeidsplassen (bensin for symptomer og plager)
- Opplever seg urettferdig behandlet/kompensert
- Jobbusikkerhet
- Når doseringen på jobb er feil (for mange eller for få oppgaver, tidsfrister, uklare roller, motstridende krav)
- For personer som sliter med for høye standarder til seg selv kan jobben bli en arena for opplevd nederlag – kan føre til massivt symptomtrykk

Oppsummering

- Forskning om arbeid og vanlige plager viser at arbeid er god medisin og forebygger psykiske plager såfremt arbeidsplassen er helsefremmende

Hvorfor er arbeidsfraværet så stort i denne gruppen?

Hva påvirker plager og arbeidsdeltagelse?

Forskningsresultater

- UNI Research gjennomførte i perioden 2010-2013 det største effektstudiet i Norge på vanlige psykiske plager og arbeidsdeltagelse
 - Studiet ble bestilt av NAV og gjennomført på alle brukerne som deltok i tiltaket Senter for jobbmestring på landsbasis - ca 1200 personer
- Brukerne ble omfattende kartlagt
 - fysisk helse, psykisk helse, bruk av tjenester i NAV, helsevesen, samt kartlagt på aktuelle parametere som kan måle arbeidsdeltagelse

Sykdomsforståelse

- Begrep (mental modell) i helsepsykologi som består av fem ledd
 - undersøker hvordan folk forstår plagene sine,
 - hva er **årsaken**?
 - hvilke **konsekvens** fører det til?
 - **identitet** til sykdom
 - **varighet**
 - **kur/kontroll**

Datamaterialet til Senter for jobbmestring viser at 40% oppgir jobben som årsak til plagene* (Løvvik, 2014; Blø Olsen, 2015)

Forventninger

- Dette spørsmålet måler det forskerne kaller ”*return-to-work expectancies*” (RTW) - på norsk:
 - ”***Forventninger om retur til arbeid***”
- Er robust funn og det som i størst grad måler faktisk retur til jobb (ble målt ved inntak og etter 6 og 12 måneder)
- Å måle egne forventninger er mer presist enn legens vurdering (Fleten, 2004)
- RTW-forventning har vist seg å være en ***sterkere predikator for retur til jobb enn alvorlighetsgrad av symptomer og på tvers av plager og diagnoser, eksempelvis psykiske plager, hjerteinfarkt og carpal tunnel syndrom*** (Løvvik, 2014 og 2015)

Hva kan vi trekke ut av funnene?

- 40% av folk flest med vanlige helseplager oppgir jobb som **årsak** til plagene
- Sammenlignet med andre mål, skilte RTW-**Forventning** (målt ved oppstart) seg ut som en viktig prediktor for senere arbeidsdeltagelse (målt ved 6 måneder)

Hvorfor fører vanlige plager til så stort arbeidsfravær?

For å forstå dette må vi se på helseatferden vi utvikler når vi får det dårlig

Sykdomsforståelse ➡ Forventning ➡ Helseatferd

Helseatferd er helt naturlige mestringsstrategier vi alle bruker for å prøve å få det bedre

Hvordan forstå plager og hvordan jobber vi ved Senter for jobbmestring for å påvirke helseatferd?

■ ***Sårbarhetsfaktorer***

- vi har alle ulike sårbarhetsfaktorer, psykisk og somatisk

■ ***Utløsende faktorer***

- hvorfor skjedde det nå – ved plager ofte belastninger, hjemme og på jobb

■ ***Symptomer og plager***

- Avhenger av sårbarhetsfaktorene

■ ***Opprettholdende faktorer***

- *måten vi prøver å bli bedre på, dvs helseatferden vår når vi får det dårlig kan slå tilbake på lengre sikt og fører til at plagene opprettholdes*

Hvordan opprettholdes plager

- **Tankeplan**

- Det vi tenker rundt plagen

- **Oppmerksomhet**

- Hvor fokuset vårt er

- **Atferd**

- Det vi gjør for å få det bedre
- Det vi unngår som vi tror gjør oss verre

Hensiktsmessig mestring av plager

▪ Tankeplan

- Vet at det ikke er farlig, bare ubehagelig, vil gå over

▪ Oppmerksomhet

- Gi plagene nok fokus, men ikke mer enn de fortjener (de fleste subjektive plager forverres med mye oppmerksomhet)

▪ Atferd

- Konsultasjon med legen, gjøre det som anbefales, ellers leve livet mest mulig slik vi ellers gjør

Uhensiktsmessig mestring av plager bidrar til å opprettholde dem

▪ Tankeplan

- *Grubler* (mye) over årsak, hvorfor det er blitt sånn, hva jeg kan gjøre for å få det bedre og hva jeg tror hjelper – *bekymrer* meg for å bli verre

▪ Oppmerksomhet

- Fokuset rettes mot symptomer og plager – og symptomer fanger oppmerksomhet – ”*trusselmonitorering*”

▪ Atferd

- Avhengig av hva jeg tenker, så gjør jeg det jeg tror hjelper.
 - En vanlig strategi er å unngå det man tror forverrer plagene eller årsaken. Google symptomer, trekke seg tilbake, hvile, slutter med det som har vært kjekt før. Sykemelding - går jo ikke an å sykemelde seg fra hjemmet – *negativ mestring*

Cognitive attentional syndrome (CAS)

- *Transdiagnostisk* modell for hvordan vanlige plager opprettholdes (helseatferd)

PLAGE (sliten, sover dårlig)
To ulike forløp

Sykdomsforståelse

- Kroppen sier fra, ta det litt med ro
- Blir ikke bedre av å ligge hjemme
 - Dette går over

RTW forventninger

- Kan gå på jobb

Sykdomsforståelse

- Jobben gjør meg sykere
 - Jeg er sliten
- Dette vil bare bli verre hvis jeg ikke tar det med ro

RTW forventninger

- Kan ikke gå på jobb

Helseatferd

- Problemløsende tenkning
- Fokus på plager, men mer balansert
- Går på jobb –snakke med sjefen?
- Erfarer mestring, både helse og jobb

Helseatferd

- Bekymring for å bli sykere
 - Fokus på plagene
 - Sykemelding
 - Isolasjon og unngåelse

- Plager hos folk flest karakteriseres av mer usikker sykdomsforståelse enn alvorligere somatiske og psykiske lidelser (årsak, varighet og kur/kontroll).
- Usikker sykdomsforståelse skaper grobunn for grubling og bekymring – som igjen forsterker og opprettholder psykiske plager som angst, depresjon og slitenhet (kommer inn i Cas`en)
- Hvis helseatferden ikke justeres kan den sementeres (eller kronifiseres) og i verste fall føre til enda mere plager og fravær på sikt

Hva påvirker holdning, forventninger, helseatferd og arbeidsdeltagelse?



Hva brenner og gir bensin til fravær?

- Hva består bålet av?



Syke barn og foreldre

Sykdom

Jobbstress

Smerter og
søvnplager

Konflikt

Hjelpemiddel til å sortere

- Fravær er sammensatt, for å hjelpe personer kan det være lurt å konkretisere hva fraværsbålet består av, eksempelvis:
 - Jobbstress (hva stresser deg, hvilke arbeidsoppgaver)
 - Er det andre faktorer på jobb som er vanskelige?
 - Syke barn eller foreldre (avlasting)
 - Smerter og søvnløshet (behandling)

Vanlige tanker ved sykemelding og høyt symptomtrykk

- Katastrofetanker om symptomer, om seg selv, hva andre tenker om dem, fremtiden, egen funksjon, hvilke oppgaver de ikke vil mestre, hva de ikke får til
- Overbevist om sin utilstrekkelighet, mangler håp
- Åpenhet eller ikke?
- Må bli frisk før jeg kan jobbe
- Redselen for å bli sykere av å jobbe

Hva hjelper på jobb? Hva kan være viktig i møte med sårbare arbeidstakere?

- Dialog! Tidlig dialog, være bevisst omkring leder sin rolle, trenger ikke vite om detaljer i plagene, men trenger å vite nok til å kunne tilrettelegge på best mulig måte
- Spør den ansatte – har du forslag til hva du kan gjøre i denne perioden? Be dem om å tenke på det til neste møte, hvem skal vite hva, hvordan vil du bli møtt?
- Hva trenger den ansatte for å mestre og trives på jobb?

- Lage en konkret plan for hva som forventes fra begge parter og når den skal følges opp
- Konkretisere og skriftliggjøre så mye som mulig
- Vær en god heiagjeng, vi trenger alle medhjelpere når vi har det tøft (og selvkritikeren er på høygir)
- Hjelp å nedjustere forventninger i en periode
- Kommunikasjon – signalisere at den ansatte er ønsket og behøvd på jobb