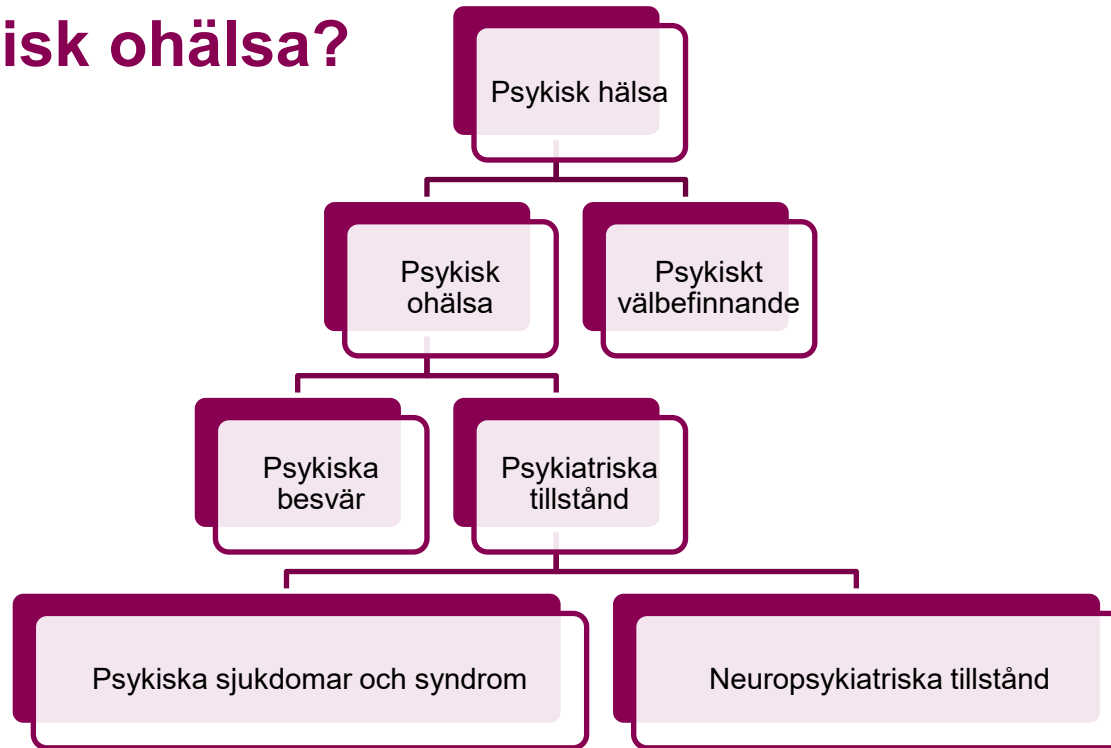


Tidiga insatser kan förebygga sjukfrånvaro

Anna Finnes Leg psykolog, med dr.

Elisabeth Björk Brämberg Docent Arbetsmedicin

Vad är psykisk ohälsa?



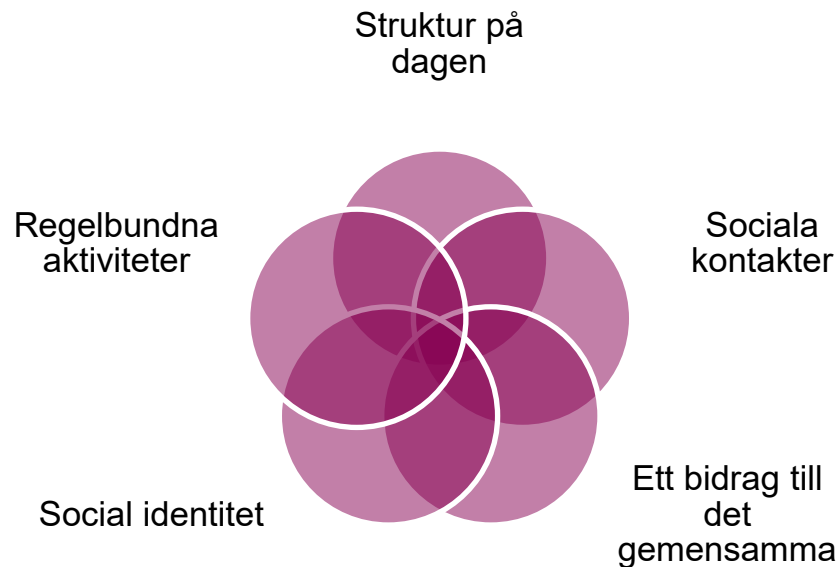
Personer med psykisk ohälsa

- 20% av den arbetande populationen
- 1 av 2 (Sverige 60%) med psykisk ohälsa har ett arbete
- 20% jobbar deltid
- Kvinnor är överrepresenterade
- 13-50% söker hjälp (Sverige 40%)
- Ungefär hälften har varit sjukskrivna under det senaste året (Sverige 60%)
- Sjukskrivningarna är längre jämfört med andra diagnoser

De flesta är i arbete

- Personliga faktorer
 - Sjukdomsgrad
 - Fysisk och psykosocial omgivning hemma och på arbetet
 - Arbetskrav
 - Anpassningsmöjligheter
 - Arbetsuppgifternas natur
-

Är arbete bra för den psykiska hälsan?



Tecken på hög stress i organisationen

Omfattande övertid, mertid etc.

Hög arbetsintensitet, högt arbetstempo under långa perioder

Arbetstagare tar sällan/aldrig ut raster/får inte återhämtning

Stressrelaterade resultat från medarbetarenkäter

Tillbud och felhandlingar

Försämrat arbetsresultat, arbetet försenas i tid

Hög personalomsättning

Stressrelaterade besvär, arbetsskador och sjukfrånvaro

Tidiga signaler på psykisk ohälsa hos medarbetaren

Förändrat beteende

Förändrad i sinnesstämning

Drar sig undan socialt

Lättirriterad - häftiga humörsvängningar

Återkommande sjuknärvaro

Hög korttidsfrånvaro

Förändrad prestation i arbetet

Mertid och återkommande overtidsarbete

Börjar komma för sent

Huvudvärk och annan smärta

Tappar sinne för humor

Avbokar aktiviteter som man annars gillar

Våga, vilja och kunna berätta

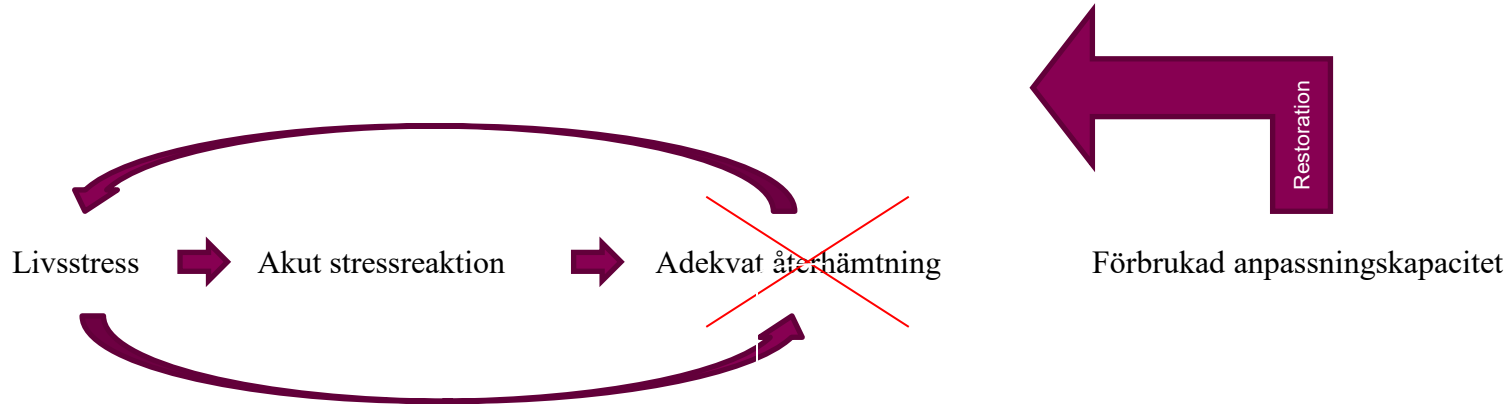
- Chefen beskrivs ofta som en nyckelperson
 - Förståelse
 - Stöd
 - Arbetsanpassning

- Öka förståelse genom att tala om psykisk ohälsa på arbetsplatsen
 - Som arbetsmiljöarbete
 - Med individen





Utlösande faktorer



Symtom på bristande återhämtning

- Kraftig trötthet
 - Ihållande eller återkommande spänningshuvudvärk
 - Problem med minne och koncentration
 - Irritabilitet eller humörsvängningar
 - Uppvarvningsreaktioner som hjärtklappning och tryck över bröstet
 - Sömnproblem
-

Kortsiktiga strategier

Forcera arbetsrollen

- Bitar ihop och stå ut
- Dölja problemen
- Kompensera för bristerna

Parera arbetsbelastning

- Fly undan
- Avskärma sig

Återhämningsparadoxen

Återhämtningen tenderar att minska när behovet ökar

1. Psykologiskt desengagemang från arbete
 - paus från jobbtankar
2. Fysisk aktivitet
3. God sömn



Återhämtning på arbetsplatsen

Gemenskap – att trivas och ha en bra relation med kollegor, med ett bra samarbetsklimat

Hanterbarhet – att ha kontroll över sin arbetssituation, möjlighet att påverka samt utrymme för reflektion

Variation – att i arbetet ha variation avseende arbetsuppgifter, tempo och arbetsplats

Arbetsanpassning vid psykisk ohälsa

- ✓ Vara kvar i arbete
- ✓ Undvika sjukskrivning
- ✓ Komma tillbaka snabbare efter sjukskrivning

- Färre arbetsanpassningar vid psykisk ohälsa
- Kunskapsbrist
- Chefer som känner sig säkra använder oftare anpassningsåtgärder

PREVENTIVA INSATSER

Arbetsmiljöns betydelse för psykisk ohälsa (SBU)

- Risk för utveckling av depression
 - små möjligheter att påverka, i kombination med höga krav
 - bristande medmänskligt stöd
 - mobbning eller konflikter
- Risk för utveckling av depression och utmattningssyndrom
 - hög press, i kombination med små möjligheter till belöning
 - osäkra anställningar

Förebygga psykisk ohälsa på organisationsnivå

Interventioner med förebyggande effekt på psykiska besvär:

- Diskussion om psykosocial och/eller fysisk arbetsmiljö
- Nya processer och strukturer
- Förkortad arbetstid med bibehållen lön
- Ökad delaktighet

[Att förebygga psykisk ohälsa i arbetslivet – resultat från en kartläggande litteraturoversikt om universella interventioner på arbetsplatsen — Folkhälsomyndigheten \(folkhalsomyndigheten.se\)](#)



Förebygga psykisk ohälsa på individnivå

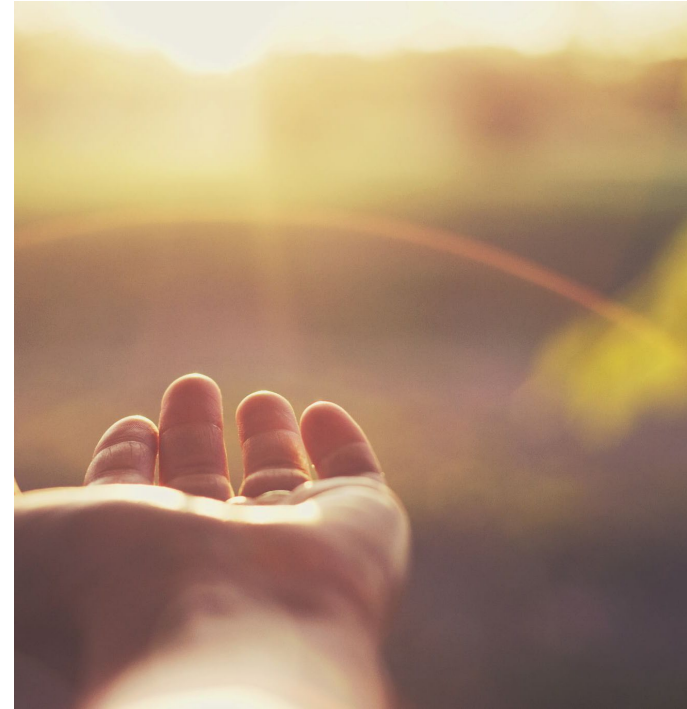
- Stresshantering
- Mindfulness, yoga och meditation
- Livsstilshantering
- Personlig utveckling
- Hantering av konflikter mellan arbete och familjeliv
- Karriärutveckling
- Fysiska och psykologiska insatser

[Att förebygga psykisk ohälsa i arbetslivet – resultat från en kartläggande litteraturöversikt om universella interventioner på arbetsplatsen — Folkhälsomyndigheten \(folkhalsomyndigheten.se\)](#)

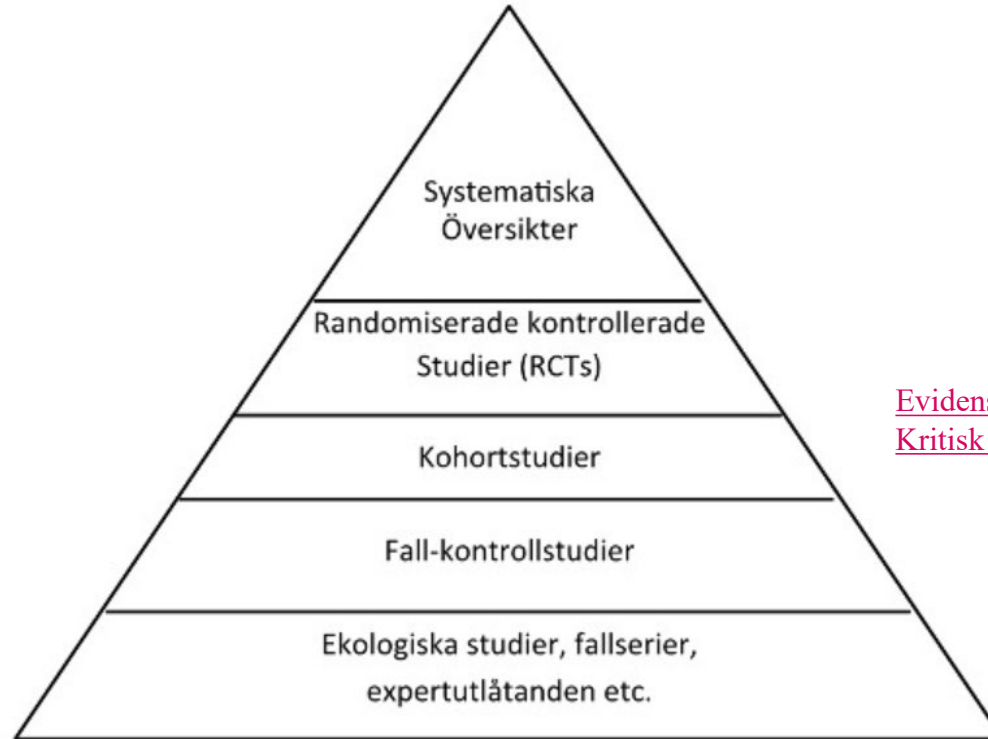
VILKA INSATSER KAN ERBJUDAS?

Huvudbudskap

- Agera i tid
 - Ställ frågor vid förändrat beteende
 - Ha kontakt med sjukskriven medarbetare
 - Använd beprövade metoder tex problemlösning, AD-A
- Systematiskt arbetsmiljöarbete
 - Undvik mismatch
 - Öppet klimat



Evidenshierarki



Evidensbaserad medicin (EBM) -
Kritisk granskning - Internetmedicin

Interventioner: Förebygga, minska risk eller rehabilitera?



Hellman T, Wåhlin C. Företagshälsans guide om arbetsförmåga - begrepp, samtal och utredning. Sveriges företagshälsor, 2021.

Systematiska översikter – effekter på sjukskrivning

- Arbetsplatsinriktad insats i kombination med klinisk insats (KBT eller problemlösning) kan minska sjukskrivningslängd för anställda med depression, anpassningsstörningar
 - Nieuwenhuijsen et al. 2020
 - Arends et al., 2012; Axén et al., 2020; Dewa et al., 2015; Joyce et al., 2016
 - Nederländerna, Danmark – tänk på sjukförsäkringssystem
 - Överförbarhet?
- Oklart kring effekter för anställda med stressreaktion

Systematisk översikt – interventioner inom Företagshälsa

- Förebyggande av psykisk ohälsa
 - Kurs i karriärutveckling gav ingen effekt
- Anställda i risk för psykisk ohälsa
 - Kognitiv beteende terapi eller problemlösning gav effekt på depression, sjukfrånvaro/-närvaro

International Archives of Occupational and Environmental Health
<https://doi.org/10.1007/s00420-020-01535-4>

REVIEW



Interventions for common mental disorders in the occupational health service: a systematic review with a narrative synthesis

Iben Axén¹ · Elisabeth Björk Brämberg^{1,2} · Marjan Vaez³ · Andreas Lundin⁴ · Gunnar Bergström^{1,5}

Systematisk översikt – kont.

- Rehabiliterande interventioner KBT eller problemlösning
 - Minskad sjukskrivningstid och återkommande sjukskrivning
 - Minskad tid till full återgång i arbete
 - Oklara effekter vid långtidsuppföljning
 - Oklara effekter på symtom

International Archives of Occupational and Environmental Health
<https://doi.org/10.1007/s00420-020-01535-4>

REVIEW



Interventions for common mental disorders in the occupational health service: a systematic review with a narrative synthesis

Iben Axén¹ · Elisabeth Björk Brämberg^{1,2} · Marjan Vaez³ · Andreas Lundin⁴ · Gunnar Bergström^{1,5}

Vad kan arbetsgivaren göra?

RIKTLINJER VID

Psykisk ohälsa på arbetsplatsen



[Arbetsmiljö och psykisk hälsa – Myndigheten för arbetsmiljökunskap \(mynak.se\)](https://www.mynak.se/arbetsmiljo-och-psykisk-halsa)
[Arbetshälsoekonomiskt analysverktyg – psykisk ohälsa – Myndigheten för arbetsmiljökunskap \(mynak.se\)](https://www.mynak.se/arbetsmiljo-och-psykisk-halsa/arbetsmiljoekonomiskt-analysverktyg)

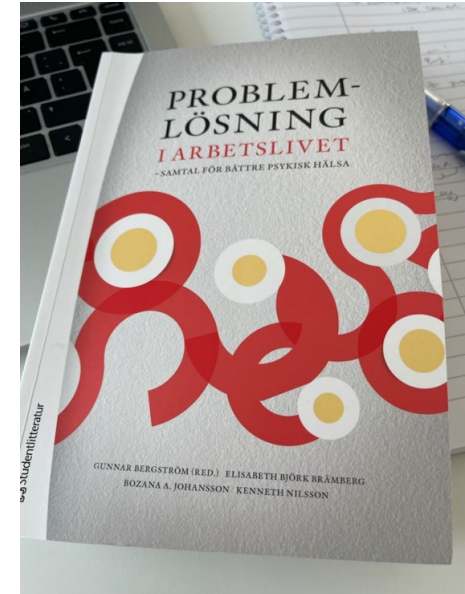
Agera på tidiga signaler

- Övertidsarbete
- Har inte tid att delta i möten och diskussioner
- Kommer inte på fikapauser
- “Fastnar” i problem
- Ofta uppvarvard
- Tappar engagemang i arbetsuppgifter
- Orkar inte med arbetsuppgifter som tidigare
- Tvivel på egen kompetens
-



Pågående forskning - primärvård

- Problemlösning är en strukturerad metod
 - Till stöd för patient/den anställde och samtalsledare i processen att identifiera problem, lösningar och hur dessa ska prioriteras, genomföras och utvärderas
 - Kan minska oro och ängslan hos den anställde, öka känsla av kontroll och tilltro till egen förmåga
- Problemlösning med participativ metodik - stöd vid samtal med den sjukskrivne och arbetsgivare/närmaste chef



Pågående forskning – privat sektor

Problemlösningssamtal mellan medarbetare och chef: kan insatsen minska sjukfrånvaro? – PRIME

Prevention of sick leave at the workplace: design of a cluster-randomized controlled trial of a problem-solving intervention among employees with common mental disorders

E. Björk Brämberg¹, B. Arapovic-Johansson¹, U. Bültmann^{2,3}, P. Svedberg³ and G. Bergström^{1,4}

[Problemlösningssamtal mellan chef och medarbetare: kan insatsen minska risk för sjukfrånvaro? – PRIME | Karolinska Institutet \(ki.se\)](#)

Planerad problemlösning



1. Identifiera problemet och reflektera hur du skulle vilja ha det istället. (Ta fram fakta, undersök befintlig information. Beskriv problemet konkret och entydigt, beskriv hinder, sätt upp tydligt mål).



2. Lägg fram så många idéer som möjligt (brainstorming). Ta i detta skede inte bort "galna" idéer.



3. Värdera alla lösningsförslag: för och nackdelar, konsekvenser, kostnader. Välj den bästa idén utifrån det, eller kombinera flera idéer för bästa lösning.



Godtagbart
resultat eller
tillbaka till
1,2,3,eller 4?

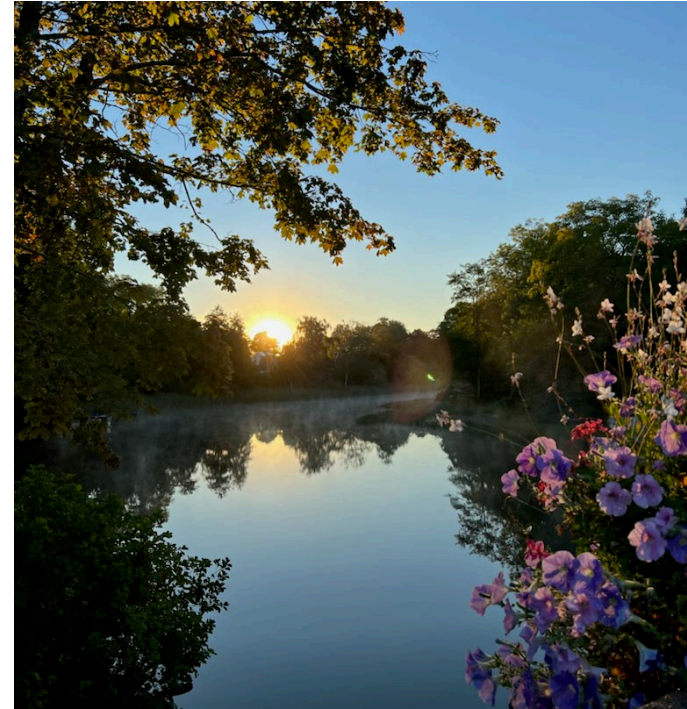
5. Utvärdera resultatet.



4. Gör en plan för hur du ska komma igång och pröva den valda lösningen.

1. Identifiera problemet/-en och hur du vill ha det istället

- Klargöra problem och mål
 - Ett eller flera problem?
 - Fakta och/eller antaganden?



2. Lägg fram så många lösningar som möjligt



- Brainstorming
- Värdera ej lösningarna
→ Flexibelt tänkande
gynnar planerad
problemlösning

3. Värdera och besluta om lösning

- Granska och ställ lösningsförslagen mot varandra
 - Formulera (konkret) ett eller några få lösningsförslag
 - Besluta om prioritering
 - Skriv in i en handlingsplan



4. Gör en plan – pröva en lösning

- Hur ska lösningarna genomföras?
 - Praktiska tillvägagångssätt
 - Kan innebära flera steg
- Vilka involveras? När?



5. Utvärdera

- *Under* problemlösningen
- *Efter* en lösning har genomförts
- Planera utvärderingen
 - Vad ska utvärderas (utfallet)
- Ställningstagande



ArbetsplatsDialog för Arbetsåtergång



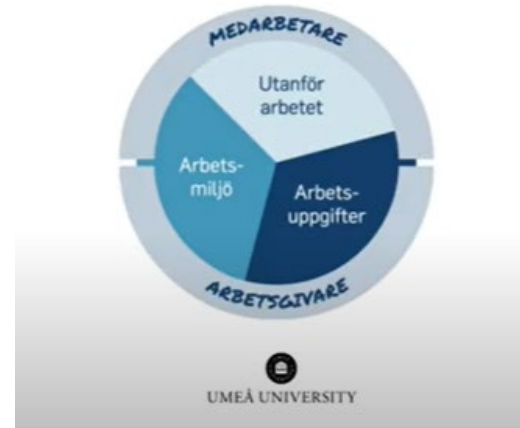
Figur 4. Processen för ADA*

Andel i arbete efter 1.5 år: 89% intervention 73% kontroll
(Karlson et al., 2010)

ADA+ och AD-A

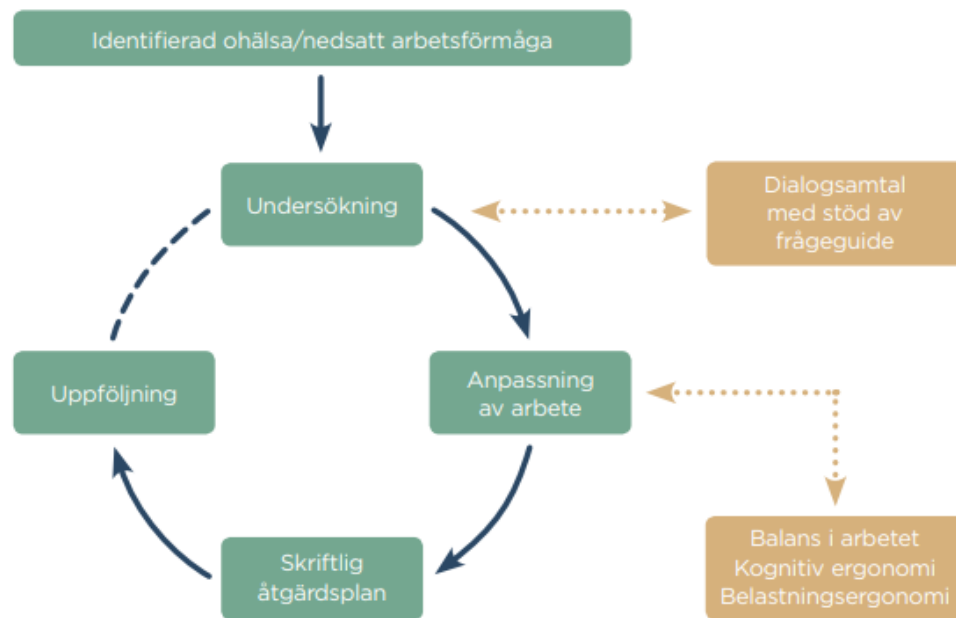
- ADA+
 - Personer med utmattning
 - Liknande insats som ADA
- AD-A
 - Metodstöd för chefer

DIALOGSAMTALET



[Stöd till chefer för att hantera fysisk och psykisk ohälsa på arbetsplatsen – Arbetsplatsdialogen - YouTube](#)

AD-A



Figur 3. Beskrivning hur AD-A kan användas i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

[Arbetsplatsdialog för AD-A \(umu.se\)](http://umu.se)

Vid dialogsamtal chef och medarbetare

- Ange dialogsamtlets syfte och tidsram
- Följ frågeguiden i anslutning till den pedagogiska modellen
- Tydliggör arbetsuppgifter
- Anpassa arbetsuppgifter utifrån områdena balans i arbetet, kognitiv ergonomi och belastningsergonomi
- Tidsbegränsade anpassningar?
- Andra stödåtgärder?
- Genomför skriftlig plan med delat ansvar
- Diskutera hur övriga medarbetare ska informeras
- Boka in tid för uppföljning

[Arbetsplatsdialog för AD-A \(umu.se\)](http://umu.se)

Take home message

- Agera i tid!
- Organisatoriskt och socialt arbetsmiljöarbete (OSA)
 - tillåtande klimat – grupp och individ
- Använd insatser som är utvärderade

Tack för er uppmärksamhet!