

Psykologisk rådgivning, forebyggelse af sygefravær og lederens rolle

**Ifm. temadag om forebyggelse af sygefravær
18. november 2022, Albertslund Kommune**

**Jacob Vindbjerg Nissen
Cand.psyk., aut., specialist og supervisor
Chefpsykolog
jvni@falck.dk**



Intro

**Hvis du har et problem,
og det du gør for at løse problemet,
virker, så gør mere af det.**

**Hvis det du gør, ikke virker,
så find på noget andet.**

Steve de Shazer

Intet menneske er en ø ...

Men det er arbejdsmiljø**ØER!**

Og nede på listen har vi ... (fra: Marketminds/Relationspeople)

1. Mulighed for at gøre en forskel for omgivelserne (Mening)

2. Job med udfordrende og kompetenceudviklende arbejdsopgaver (krav)

3. Større fleksibilitet i forhold til arbejdssted, arbejdstid og mulighed for flere fridage (indflydelse)

4. Familiær kultur, hvor man mødes af tillid og støtte (social støtte)

5. Løn (del af anerkendelse)

De seks guldkorn fra NFA

1. Indflydelse

Jeg kan påvirke vigtige beslutninger og forhold omkring mit arbejde

2. Social støtte

Gode relationer til kollegaer og chef; vi interesserer os for hinanden og opbakning

3. Mening

Jeg oplever, at mit arbejde er meningsfuldt, og at jeg kan gøre en vigtig forskel

4. Belønning

Jeg får anerkendelse og feedback på mit arbejde, og andre finder min indsats værdifuld

5. Forudsigelighed

Der er en vis forudsigelighed i mit arbejde, og jeg har mulighed for en vis kontrol

6. Krav

Kravene til mig balancerer fornuftigt imellem det nemme og det udfordrende

Positiv påvirkning af, hvordan medarbejderen oplever det psykisk arbejdsmiljø

Sammenhæng med både trivsel, kvalificeret opgaveløsning og nedsat sygefravær

Lederens verden/verdens ledere (Grant, 2021)

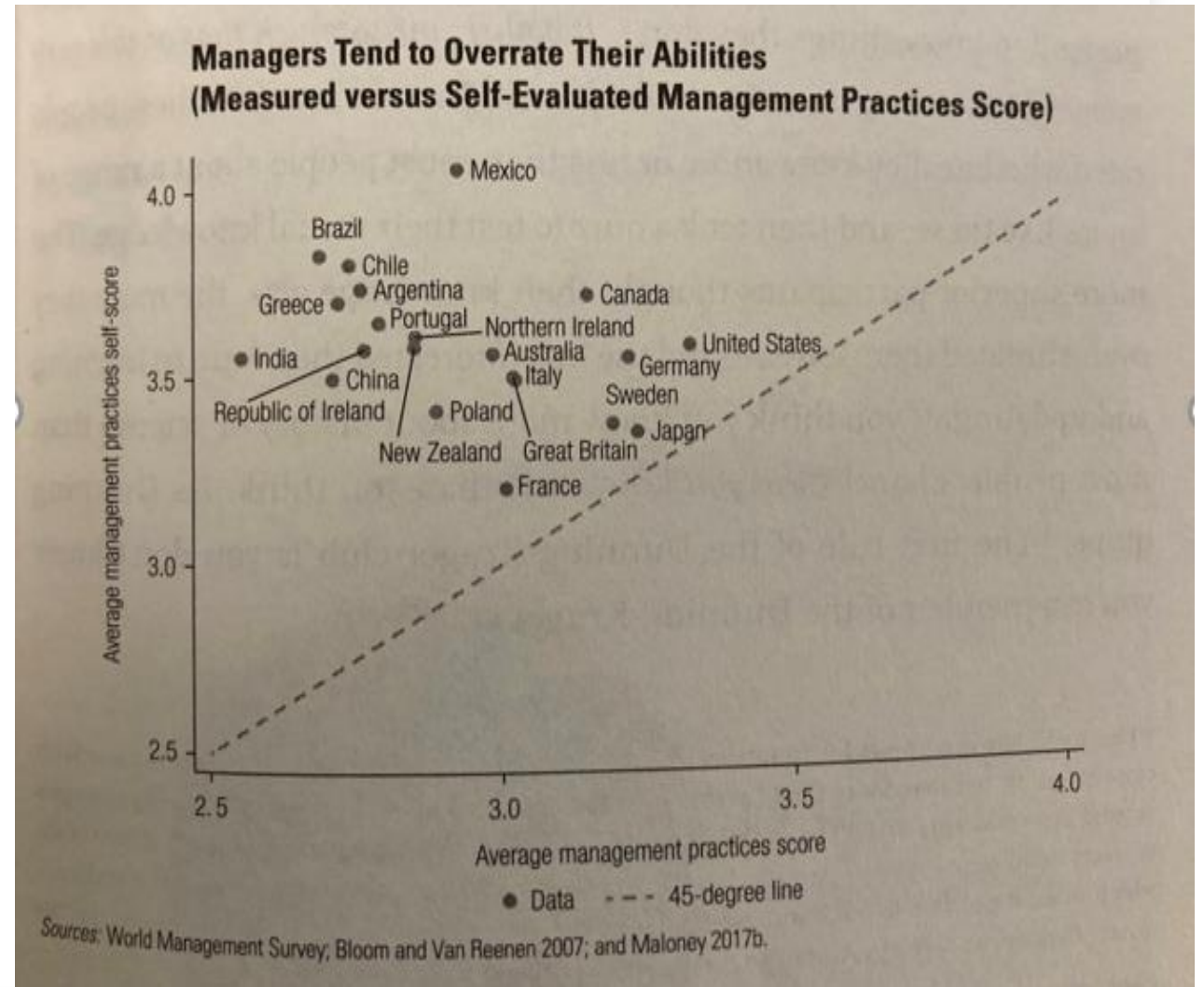
Hvad jeg ved, jeg ved

Hvad jeg ved

Hvad jeg tror, jeg ved

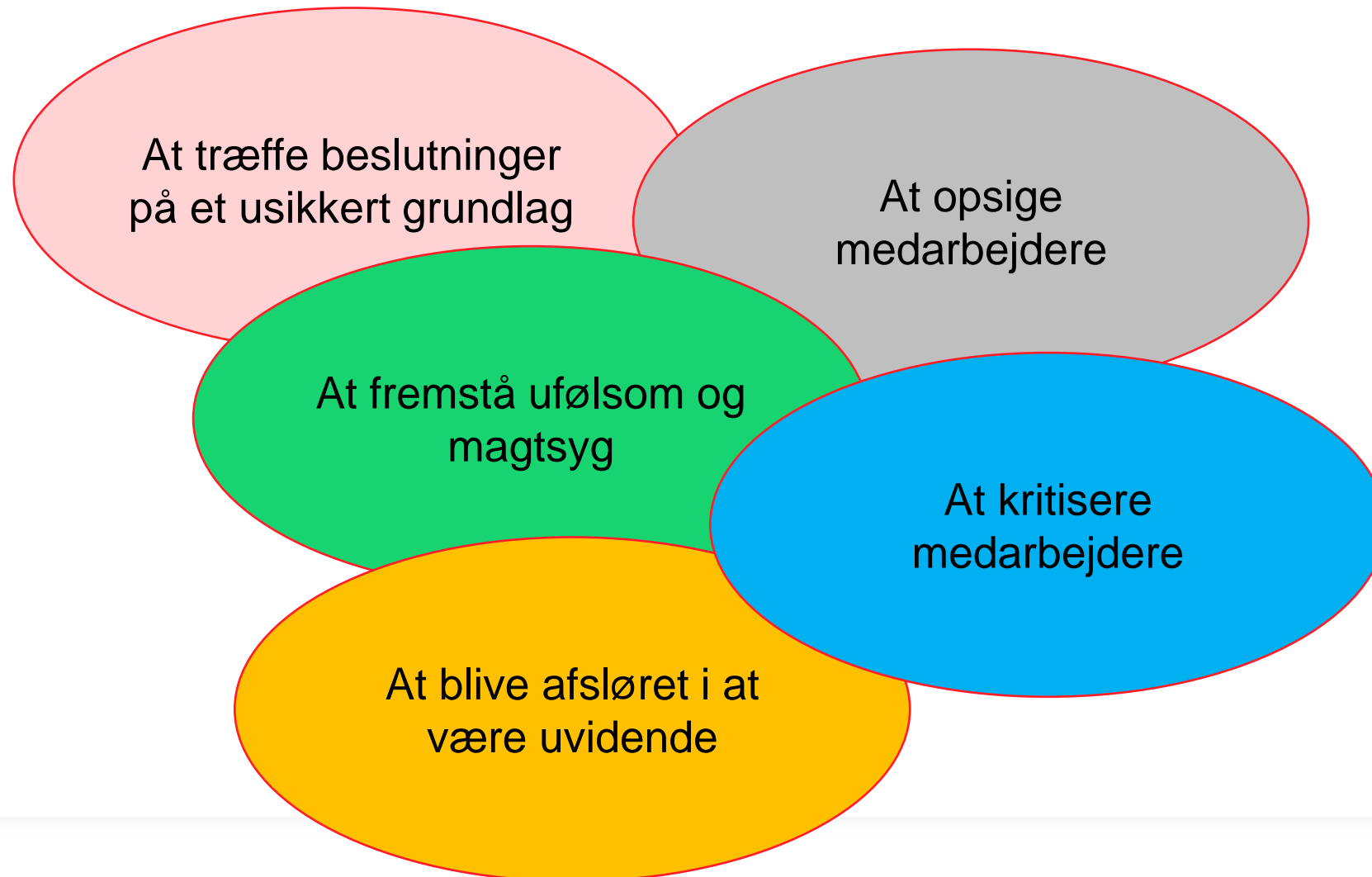
Hvad jeg ikke ved

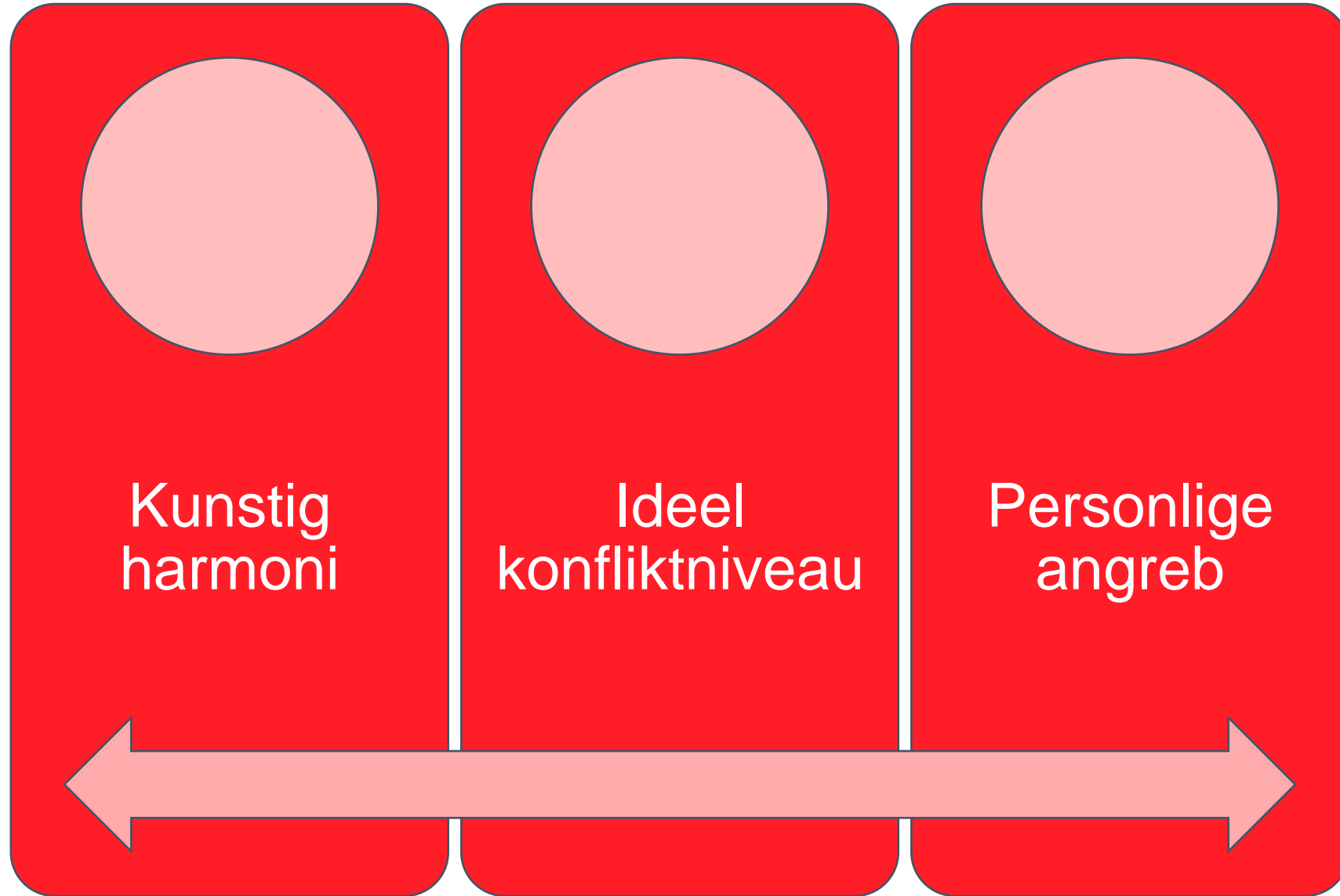
Hvordan er man sikker på noget?



Tiden kalder på mere frygtløs ledelse (Henriksen& Lundby, 2016)

Hvad ledere frygter mest





Tiden kalder på mere frygtløs ledelse (Henriksen& Lundby, 2016)

Spørg dig selv:

Hvor ofte bemærker jeg konflikter?

Hvad siger jeg til mig selv, når jeg oplever konflikter i min afd.?

Hvordan har konflikter påvirket mig det sidste år? Greb jeg ind?

Hvad frygter jeg ved konflikter?

Hvad er mine værdier som leder i forhold til konflikter?

(Schein, 1994)

Artefakter

- Synlige organisatoriske strukturer og processer (vanskelige at tyde)

Skueværdier

- Strategier, mål og filosofier (synlige begrundelser)

Grundlæggende antagelser

- Ubevidste, 'tages-for-givet' anskuelser, opfattelser, tanker, følelser (ultimativ kilde til værdier og handling)

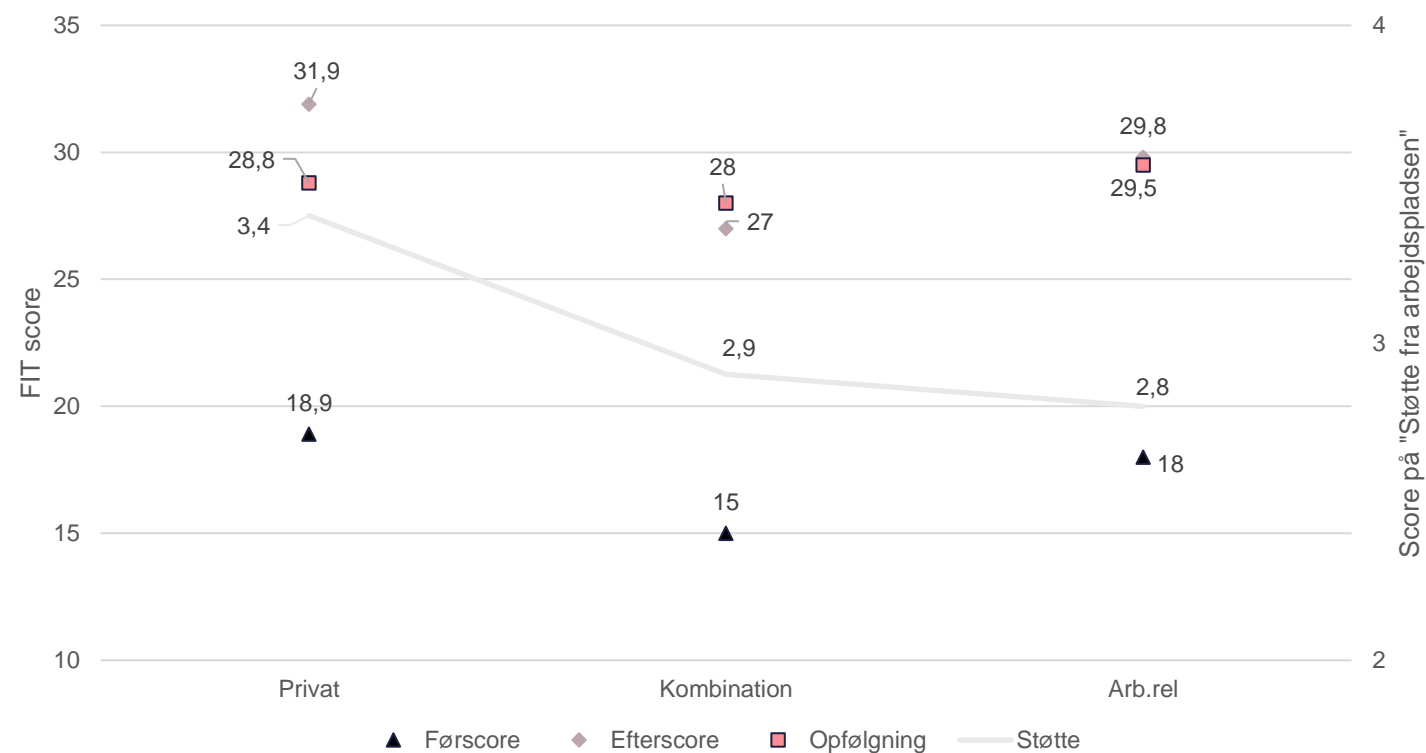


(Kilde: Silkeborgnyt.dk)

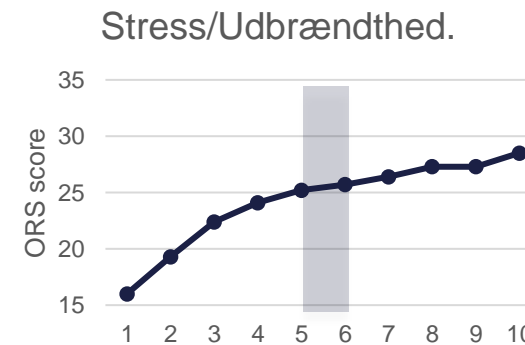
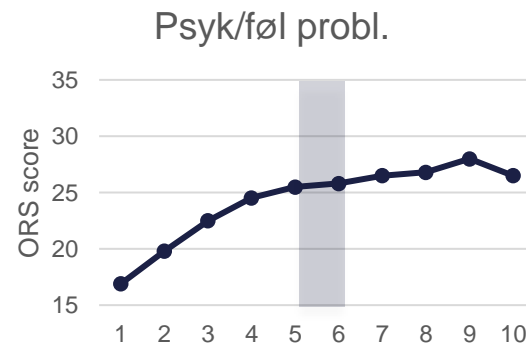
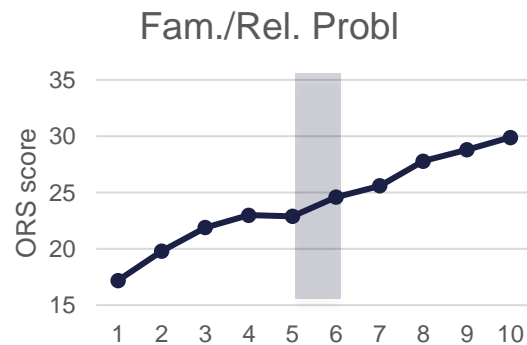
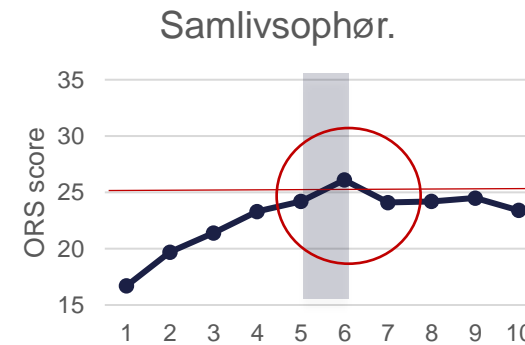
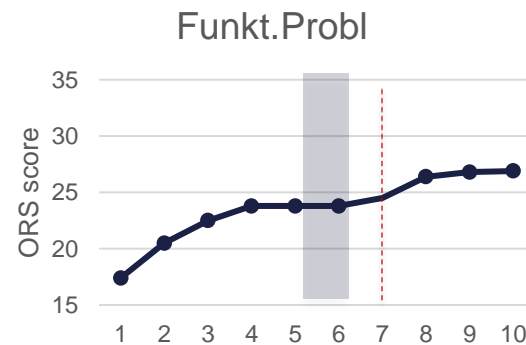
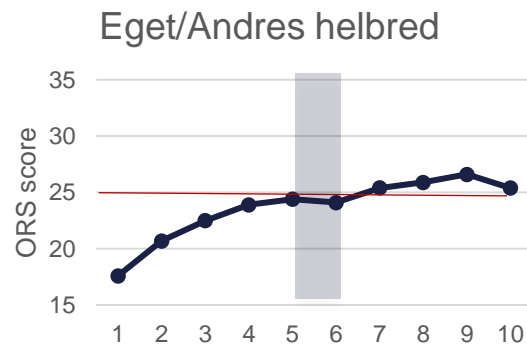
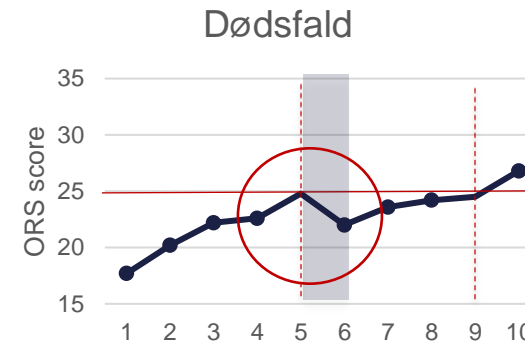
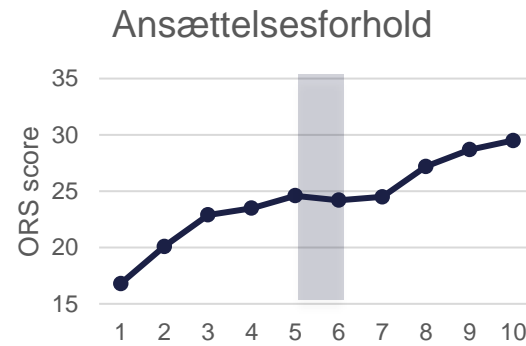
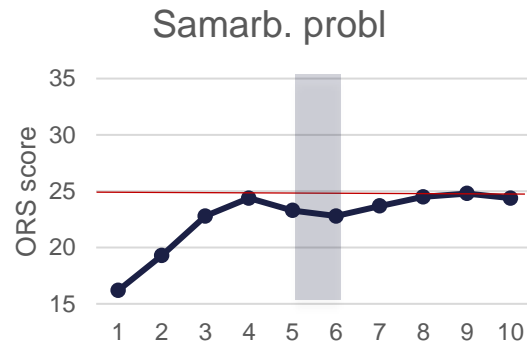
Behandlingstal fra Falck

- **Medarbejdere oplever/føler sig mere støttet, når problematikken er privatrelateret. Det arbejdsrelaterede vurderes mere komplekst i relationen mellem leder og medarbejder.**

Støtte på arbejdspladsen på tværs af effekt



Data



Leverandør skaber data, (FHC i Børsen 19/2 2020)

Tag din leder med til psykolog

Af Jacob Vindbjerg Nissen,
chefpsykolog, Falck Healthcare

DEBAT Arbejdsrelateret stress er ikke et individuelt problem, men et fælles ansvar. Medarbejdere hjælpes allerbedst, når deres nærmeste leder deltager aktivt i behandlingen, og derfor er trepartssamtaler et effektivt værktøj. Hele 85 pct. oplever, at trepartssamtalen medfører positive tiltag og forandringer i deres arbejde. Det hjælper både med at mindske stress og øge trivslen fremadrettet.

Arbejdsrelateret stress er et problem, der typisk bliver løst, ved at medarbejderen sendes til psykolog. Selvom et traditionelt psykologforløb kan være ganske effektivt, er det ikke altid nok.

I Falck Healthcare har vi igennem flere år tilbudt behandlingsforløb med trepartssamtaler, hvor medarbejderens nærmeste leder deltager i en samtale med psykologen og medarbejderen. Samtalens

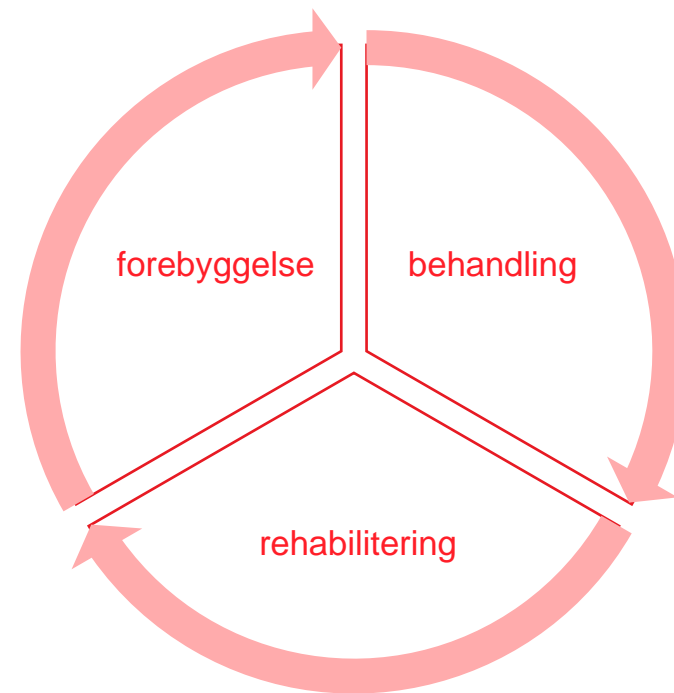
formål er at finde brugbare og realiserbare løsninger samt at afstemme ansvarsroller, når det kommer til trivsel og forandring.

Lederens deltagelse har vist sig at have stor effekt på både den menneskelige og den økonomiske del. Vores erfaringer med trepartssamtaler er udelukkende positive. Af fordele kan nævnes: Kortere forløb og mere virkningsfuld behandling, mere effektiv forebyggelse i hele medarbejderens afdeling, større oplevelse af støtte og samhørighed mellem lederen og medarbejdere samt at forandringstiltag og opfølgning styrkes mærkbart. Når løsninger på stress findes i fællesskab, mindskes desuden de tabuer om stress, som også kan være en del af problemet.

At forebygge mod stress er en overordnet strategi, der kræver et aktivt valg: Trepartssamtaler virker, det ved vi, men de bliver kun realiseret, hvis man som arbejdsplads beslutter sig for, at trepartssamtalen er en fast del af den psykologbehandling, man tilbyder sine ansatte.

Stress og 'indsatsområder'

- **Forebyggelse**
 - **Behandling**
 - **Rehabilitering**
-
- **En effektiv rehabilitering opbygger viden til at forebygge i en organisation.**
 - **En effekt behandling er en stor del af rehabiliteringsprocessen.**
 - **En effektiv tilgang ser ikke forebyggelse, behandling og rehabilitering som adskilte størrelser, men sammenhængende.**



Trepartssamtaler, indhold

- Er der en god balance mellem medarbejderens opgaver, kompetencer, ansvar og vilkår?
 - Hvad er de mest kritiske faktorer for medarbejderens trivsel på arbejdspladsen?
 - Hvordan kan de kritiske faktorer justeres/vedligeholdes?
 - Hvad skal lederen være opmærksom på i forhold til rammesætningen af medarbejderens fremtidige opgaver?
 - Hvordan kan lederen bedst støtte op om medarbejderen?
 - Hvad kan medarbejderen selv gøre for at tage ansvar for sin situation fremadrettet?
 - Hvornår afholder lederen og medarbejderen samtaler med opfølgning?
-
- Hvorledes skal medarbejderens tilbagevenden til arbejdspladsen praktisk foregå?
 - Hvilke arbejdstider og -opgaver vil være hensigtsmæssige i starten?
 - Hvordan skal medarbejderens tilbagevenden håndteres i forhold til de øvrige kolleger; hvad skal meldes ud?



Falck

Healthcare