Varmt välkomna från oss arrangörer!

REGION JÄMTLAND HÄRJEDALEN

Mittuniversitetet
MID SWEDEN UNIVERSITY

SAMORDNINGSFÖRBUNDET JÄMTLANDS LÄN

Vi bidrar till individers växande och egen försörjning

- **AKTUELLT**

Hög förekomst av psykisk stressjukdom

- **TEMA**

Arbetshälsa och arbetslivsrehabilitering

- **SYFTE**

Ökad kunskap genom varandras skilda roller, uppdrag och kompetens

REGION JÄMTLAND HÄRJEDALEN

Mittuniversitetet
MID SWEDEN UNIVERSITY

SAMORDNINGSFÖRBUNDET JÄMTLANDS LÄN

- **14 feb**

Arbetshälsa, stressjukdom och primärvårdens insatser

- **28 feb**

Arbetsgivarens beredskap, andra aktörer och rehabiliteringsprogram

- **14 mars**

Naturen som resurs, olika miljöer och vilka metoder som nyttjas

REGION JÄMTLAND HÄRJEDALEN

Mittuniversitetet
MID SWEDEN UNIVERSITY

SAMORDNINGSFÖRBUNDET JÄMTLANDS LÄN

- **Korta och koncisa föredrag**

- **Paus x 2 ;**
  - reflektion med bänkgranne,
  frågor till och dialog med/mellan föreläsare

- **Grepp om helheten, vad är aktuellt, nya fakta**

REGION JÄMTLAND HÄRJEDALEN

Mittuniversitetet
MID SWEDEN UNIVERSITY

SAMORDNINGSFÖRBUNDET JÄMTLANDS LÄN

- ✓ **Nytta - kunskap, arena**
- ✓ **Nycklar - metod, verksamhet**
- ✓ **Nätverk - strategi, samarbete**

REGION JÄMTLAND HÄRJEDALEN

Mittuniversitetet
MID SWEDEN UNIVERSITY

SAMORDNINGSFÖRBUNDET JÄMTLANDS LÄN

Deltagande i Seminarieserien;

Krokoms HC
Z-gränds HC
Brunflo HC
Lugnviks HC
Odensala HC
Torvalla HC
Bräcke HC
Hammarstrands HC
Järpens HC
HC Ripan
Hälsorum
Previa
Beroendeenheten

Ungdomsmottagningen
Reumamottagningen
Ortopeden
1177 Vårdguiden på telefon
Daglig verksamhet, Östersunds kommun
AME, Östersunds kommun
Arbete & Aktivitet, Härjedalens kommun
Arbetsmarknadsavdelning, Åre kommun
Samordnare, Ragunda kommun
Socialnämnden, Krokoms kommun
Socialt ansvarsfull upphandling
Närvårdsavdelningen, Strömsund
Affektiva Öppenvårdsmottagningen
Neuropsykiatrisk mottagning

Miun, Avd. för psykologi
Miun, Avd. för hälsovetenskap
Arbetslivsprogrammet, Miun
Grönt Center i Ås
Grön skön rehab
Brunkulla gård
Emmagården
HR, Bräcke kommun
HR, Härjedalens kommun
HR, Region JH
HR, Östersunds kommun
Försäkringskassan
Arbetsförmedlingen
Samhall
EC Natten, FÖS, SÄBO, Sektor LSS

REGION JÄMTLAND HÄRJEDALEN

Mittuniversitetet
MID SWEDEN UNIVERSITY

SAMORDNINGSFÖRBUNDET JÄMTLANDS LÄN

Dagens talare;

- **Stig Vinberg, Professor, Mittuniversitet**
- **Patrick Millet, Docent, Mittuniversitetet**
- **Barbro Wangerud, Rehabkoordinator, Z-gränd och Brunflo HC**
- **Ingela Lindström, Rehabkoordinator, Lugnviks Hälsocentral**
- **Sofia Djusberg, Leg psykolog, Brunflo Hälsocentral**
- **Mats Mäki, Distriktsläkare, Järpens Hälsocentral**

REGION JÄMTLAND HÄRJEDALEN

Mittuniversitetet
MID SWEDEN UNIVERSITY

SAMORDNINGSFÖRBUNDET JÄMTLANDS LÄN

Nu köör vi!

REGION JÄMTLAND HÄRJEDALEN

Mittuniversitetet
MID SWEDEN UNIVERSITY

SAMORDNINGSFÖRBUNDET JÄMTLANDS LÄN

Hälsofrämjande arbetsplatser (HFA) – forskning och praktik

Stig Vinberg

Mittuniversitetet, Avdelningen för Hälsovetenskap

Frukostseminarium ”Arbetshälsa, stressjukdom och primärvårdens insatser”

14 februari 2018

Mina rekommendationer om HFA utifrån forskning och annan erfarenhet

- ✓Analyser av nuläge/önskat läge via enkäter, statistik, intervjuer
- ✓Hälsofrämjande ledarskap
- ✓Ledarnas och medarbetarnas arbetsvillkor och hälsa
- ✓Organisationskultur, arbetsklimat, psykosociala förhållanden
- ✓Rutiner och ansvar för sjukfrånvaro, rehabilitering, fånga signaler
- ✓Organisatoriska förutsättningar, internt och externt stöd
- ✓Holistiskt perspektiv – koppla arbetsmiljö/verksamhet
- ✓Ha koll på forskning och goda exempel

Den goda arbetsmiljön och dess indikatorer (Lindberg & Vingård, 2012)

- ”Frisk arbetsplats ” ~~gynnsamma effekter~~ på både individ och verksamhet

Faktorer som anses gynna en god arbetsmiljö:

- Positiva, tillgängliga och rättvisa ledare
- Utvecklad kommunikation
- Samarbete/teamarbete
- Positivt, socialt klimat
- Medinflytande/delaktighet
- Autonomi - empowerment
- Rolltydlighet med tydliga förväntningar och mål
- Erkännande
- Att utvecklas och växa i arbetet
- Lagom arbetstempo och arbetsbelastning
- Administrativt och/eller personligt stöd i arbetet

- https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektjoner/kunskapssammanstallningar/den-goda-arbetsmiljon-och-dess-indikatorer-rap-20127-kunskapssammanstallning/

Framgångsrika arbetssätt hos ledare

1) Ledaren tar en strategisk och visionär roll

- Skapar helhetsförståelse och kommunicerar var organisationen är på väg
  - Ex. starta eget-kurs för att få bättre helhetsförståelse

2) Kommunikation och information

- Regelbundna arbetsplatsträffar, naturliga mötesplatser, effektiva IT-system
- Prata med och inte *om* varandra

3) Delegering av både ansvar och befogenheter

- Kring kundorder, anställningar och ledighet
- Lita på sina medarbetare

4) Öka lärandet inom organisationen

- Inga sanktioner vid felaktiga beslut
- Både positiv och negativ konstruktiv kritik ges
- Medarbetarna är arbetsledare enligt rullande schema

Larsson, J. & Vinberg, S. (2010). Leadership Behavior in Successful Organizations: Universal or Situational-dependent? *Total Quality Management and Business Excellence*, 21(3), 317-334.

Forts…

5) Coacha medarbetaren mot individuella och organisatoriska mål

- Prata med och lyssna på medarbetarnas behov, idéer, önskemål och synpunkter under kontinuerliga medarbetarmöten och konversationer där stöd ges

6) Arbeta för enkelhet i organisationen

- Uppmana medarbetarna att ta egna beslut utifrån kundens bästa för att snabba upp beslutprocessen. Förutsättning för detta är väl specificerade ansvars- och befogenhetsområden för varje medarbetare

7) Mänsklighet och förtroende

- Ser medarbetarnas välbefinnande som en förutsättning för effektiva organisationer
- Ger medarbetarna reellt inflytande att genomföra sina arbetsuppgifter

8) Ledaren går runt och är synlig på arbetsplatsen

- Ledaren pratar med medarbetarna ute på arbetsplatsen, inte bara om jobb utan även om hur de mår eller känner sig – d.v.s. bygger en relation. Upp till 50 procent av arbetstiden avsatt till detta.

Annika Härenstam:

Så skapas goda jobb

Copyright © Annika Härenstam, Tina Kankkunen, Kerstin Waldenström, John Ylander

Mittuniversitetet
MID SWEDEN UNIVERSITY

Några litteraturtips

Arbetsmiljöverket (2012). *Den goda arbetsmiljön och dess indikatorer - kunskapssammanställning*, RAP 2012: 7. Stockholm: Arbetsmiljöverket.

Corin, L. & Björk, L. (2017). *Chefers organisatoriska förutsättningar I kommunerna*. Stockholm: SNS Förlag.

Larsson, J. & Vinberg, S. (2010). Leadership behaviour in successful organisations: Universal or situation-dependent? : Universal or situational-dependent?. *Total quality management and business excellence,* vol. 21: 3, ss. 317-334.

Vinberg, S. & Landstad, B. (2013). Kvinnliga ledares arbetsvillkor i en glesbygdskommun – oglamorösa och hindrande för hälsofrämjande insatser?. *Socialmedicinsk Tidskrift*, vol. 90: 6, ss. 838-847.

Vinberg, S., Larsson, J., Landstad, B.J. & Malmquist, C. (2012). *Hur påverkas verksamhetens effektivitet och lönsamhet av satsningar på de anställdas hälsa?* Rapport, Mittuniversitetet

Winroth, J (2017). *Organisationshälsa – En bok om hållbart arbetsliv*. Lund: Studentlitteratur.

Patrick Millet
Docent i arbets-organisationspsykologi

Arbetslivsinriktad rehabilitering idag och imorgon

Utgångspunkter för arbetslivsinriktad rehabilitering idag

I Sverige är rehabilitering förknippat med **Arbetsförmåga**

Det kan identifieras två huvudsakliga perspektiv(paradigm):

Det medicinska och Det sociala systemet

Det medicinska har visat att dess beroende av patologi har brister och ger upphov till problem för rehabilitering/arbetslivsinriktad rehabilitering

Det sociala systemperspektivet har fokus på kunskap om hur det arbetslivsinriktade rehabiliteringssystemet (myndigheter) fungerar och mycket lite kunskap om den faktiska arbetslivsinriktade rehabiliteringsprocess som den sjukskrivna går genom.

Vad vet Vi om återgång till arbete?

• Låg tro arbetslivsinriktade rehabilitering	Eklund, 1991
• Ohälsa	Eklund, 1991
• Arbeta i dålig arbetsmiljö	Ekberg, 1994
• Hög ålder	Marklund, 1995; RFV 1996
• Låga löner	Marklund, 1995; RFV 1996
• Arbetslös	Marklund, 199; RFV 1995
• Utländskt ursprung	Marklund 1995, RFV 1996
• Beteendemönster	Marklund, et al 1995
• Tidigare sjukskriven	Marklund, 1995
• Sjukfrånvarons längd	Selander, et al 1999
• Arbetslivsinriktade rehabiliteringsprogram	Millet, et al 2003; Hetzler et al 2005; Ahlgren, 2006

- Locus of control (Millet, 2002, 2003, 2005, Selander et al 2008)

I Parlamentariska socialförsäkringsutredningen
från 2011 konstaterades *att det saknas vetenskapligt stöd för att den arbetslivsinriktade rehabiliteringsprocess som erbjuds i Sverige har någon effekt.*

En processutvärdering av implementeringen av den nationella rehabiliteringsgarantin
Slutrapport del II
(Karolinska Institutet. Stockholm 2011):

”Eftersom den effektutvärdering som utförs inom ramen för detta utvärderingsuppdrag visar att rehabiliteringsinsatserna inom garantin *inte gett signifikanta effekter på arbetsåtergång i form av minskning av sjukskrivning*, kan det behövas en uppföljning som fokuserar på hur insatserna inriktats mot arbetsåtergång och med en sådan uppföljning som utgångspunkt utarbeta nationella riktlinjer för utformningen av den delen av rehabiliteringsinsatserna”.

Dessutom pekar flera rapporter på brister i den arbetslivsinriktade rehabiliteringsprocess som erbjuds i Sverige.

T ex. Hetzler *et al* 2005; Millet & Vaittinen 2009 och 2011.

Socialförsäkringsrapport 2016:7; Juni 2016:

”Ökad psykisk ohälsa är fortsatt den dominerande orsaken till sjukfrånvaro”

SOCIALFÖRSÄKRINGEN I SIFFROR 2017

- ”Pågående fall med sjukpenning efter ålder och diagnosgrupp i december 2016. För både kvinnor och män med sjukpenning i december 2016 var psykiska sjukdomar och rörelseorganens sjukdomar de vanligaste diagnosgrupperna”.
- *”Psykiska sjukdomar motsvarade 53 procent av alla fall för kvinnor och 40 procent av alla fall för män i december 2016”*.
- ”Motsvarande siffra för rörelseorganens sjukdomar var 19 respektive 24 procent för kvinnor och män. Psykiska sjukdomar är vanligare i åldrarna under 50 år medan rörelseorganens sjukdomar är vanligare i åldrarna över 50 år.”

Sammanfattningsvis är den ökade psykiska ohälsan i Sverige en huvudanledning till de höga sjuktalen. Samtidigt finns det brister kring metoder och modeller i den arbetslivsinriktade rehabiliteringsprocessen avsedd för personer med bl a den typen av ohälsa.

Var är vi på väg ! ***Mot det holistiska synsättet med individens resurser i fokus***

Paradigmskifte: Empowerment

Nya metoder/modeller som har sina grundläggande principer i ett holistiskt synsätt på rehabilitering och på empowerment

T ex:

Supported employment,

Individual Placement and Support (IPS),

Case management: ACT (Assertive Community Treatment),

Resursmodellen (Strengths Model CM),

?????

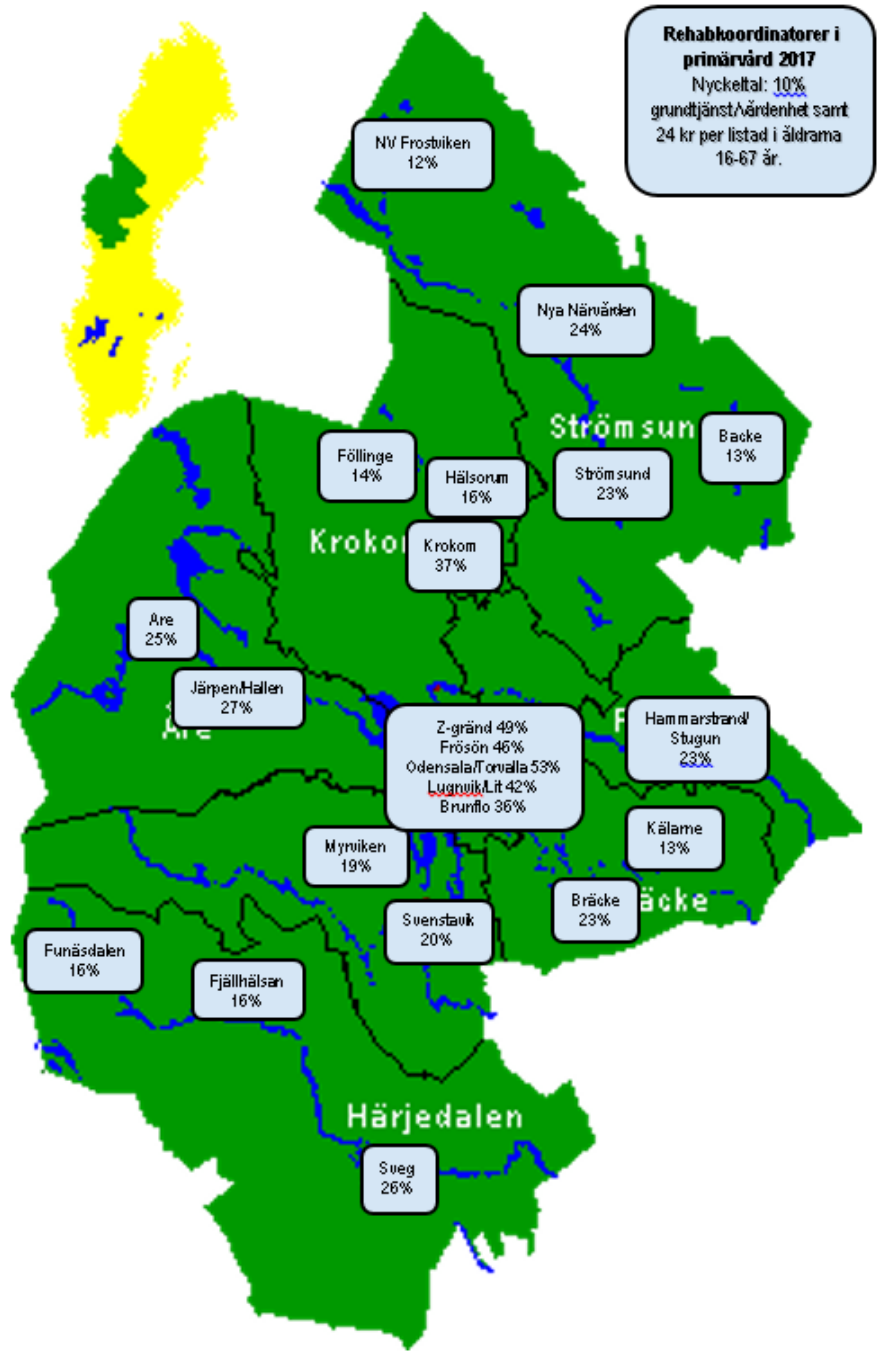
Tack !

Rehabkoordinatorns uppdrag

Ingela Lindström

Barbro Wangerud Rehabkoordinator i Primärvården

Psykiatri 50%
Ortoped 25%



Rehabkoordinator

- Syfte med rehabkoordinatorns arbete
- Att underlätta återgång i arbete, förebygga och
- optimera sjukskrivningen ur ett patientperspektiv.
- Koordinera och utveckla det interna arbetet inom
- sjukskrivnings- och rehabiliteringsprocessen
- och bidra till samverkan med externa aktörer.

Rehabkoordinator

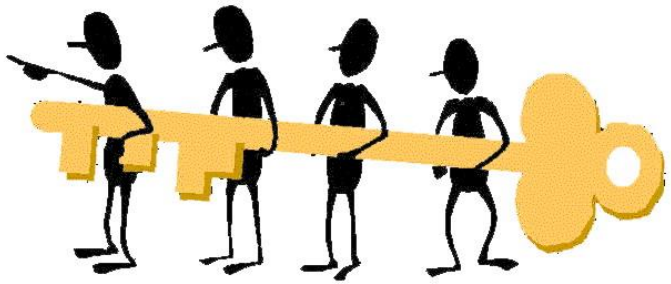
Extern samverkan-
STR mm

Intern samverkan-
Kunskap/info/utveckling
Samordna teamet

Stöd till patienten

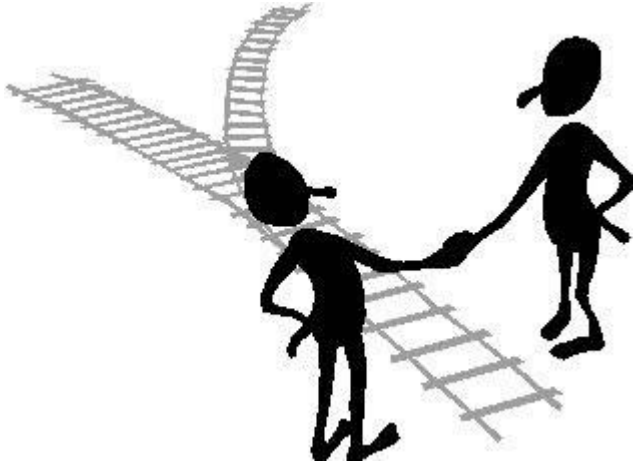
Multimodalt team

PÅ HÄLSOCENTRALEN

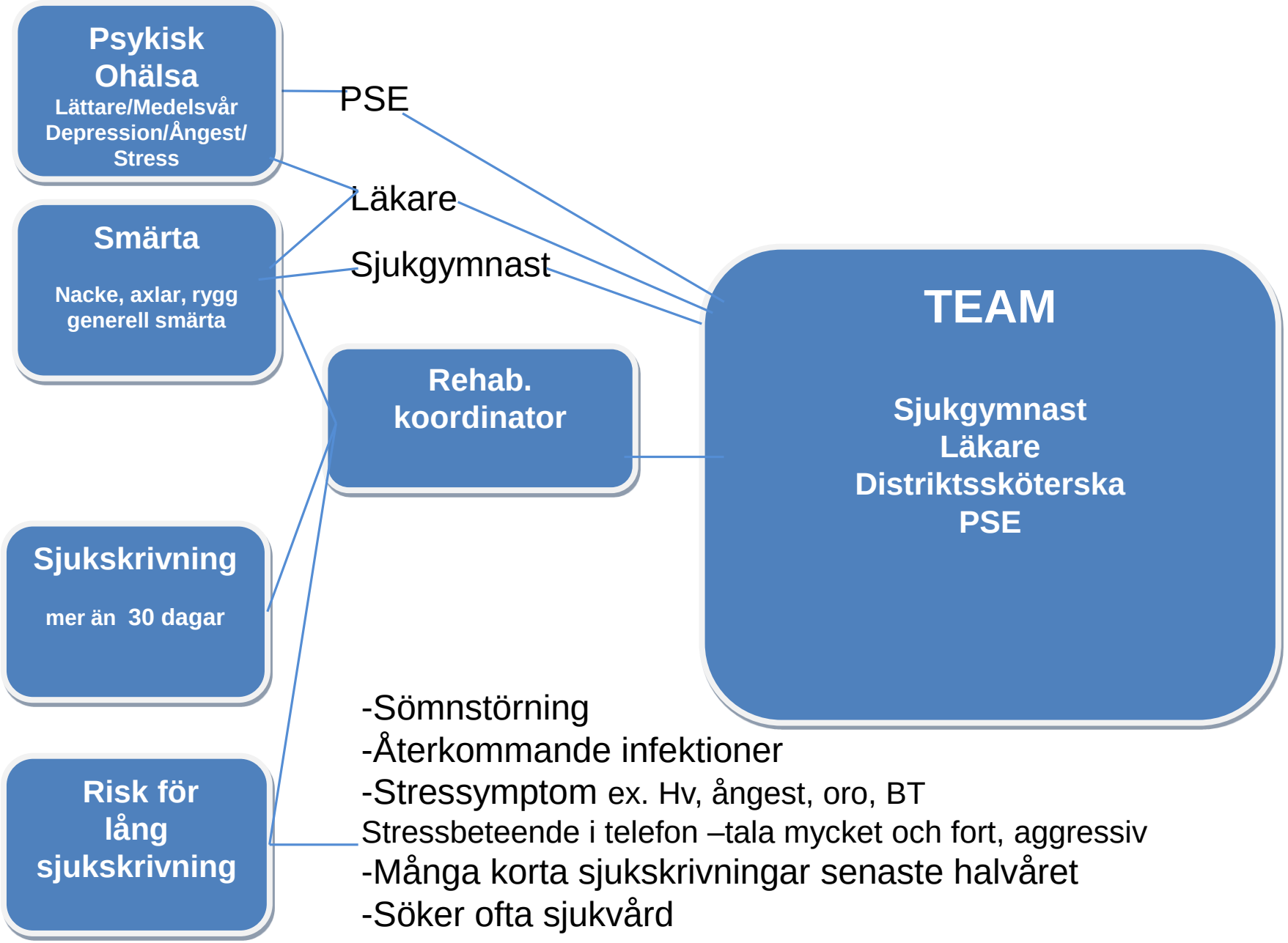


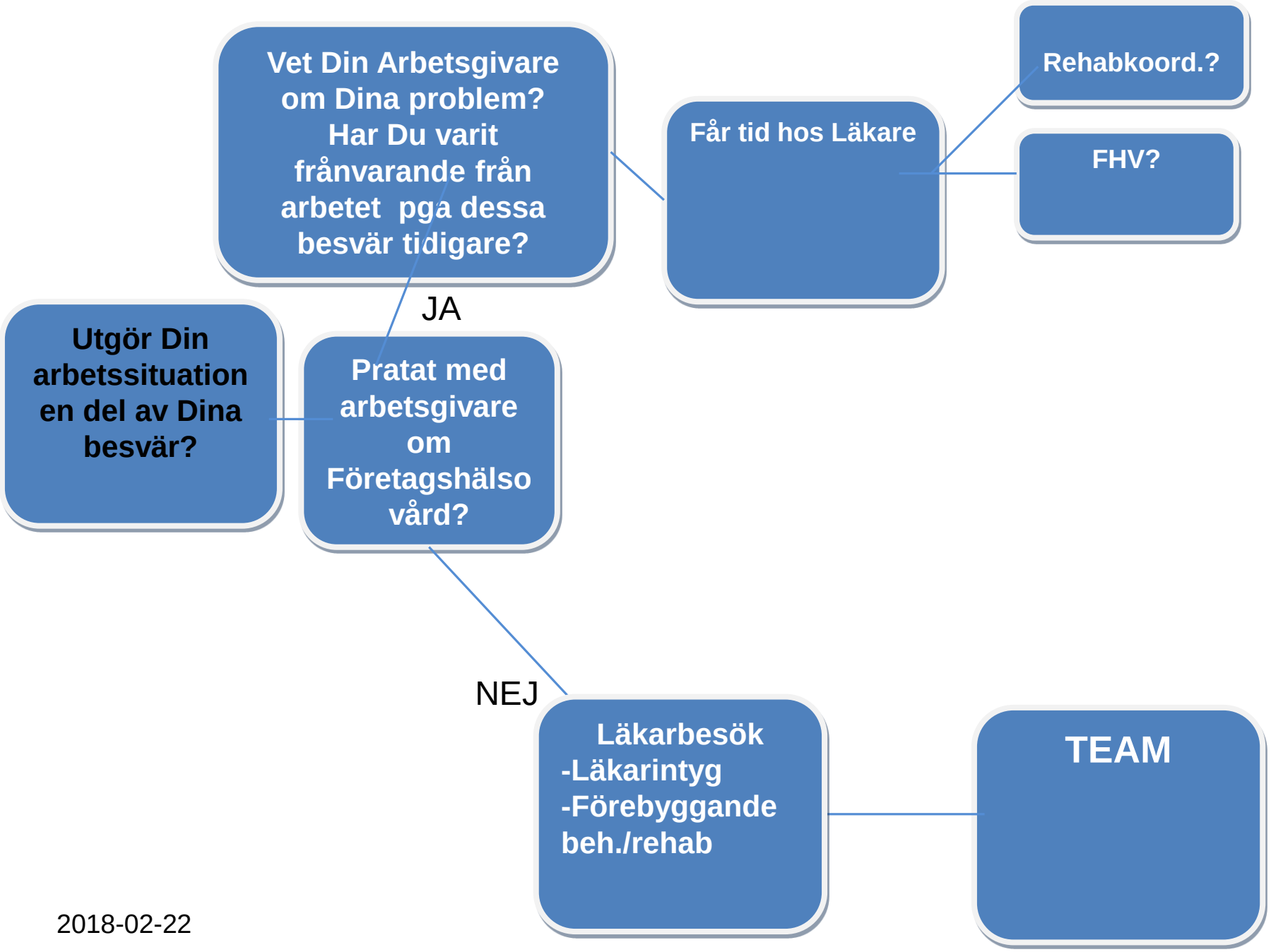
- ✓ Kartläggning
- ✓ Målformulering
- ✓ Planering av åtgärder
- ✓ Rehabplan
- ✓ Utvärdering

Samordnad tidig rehabilitering, STR



- Medverkande organisationer är primärvård, Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen och Socialtjänsten hos kommunen.
- Öka samordningen kring rehabiliteringen i tidigt skede.
- Öka kvalitén på rehabiliteringen för patienter, med en långsiktig planering i samverkan.
- Samverkansöverenskommelse med större arbetsgivare


Psykisk Ohälsa
Lättare/Medelsvår Depression/Ångest/ Stress
Smärta
Nacke, axlar, rygg generell smärta
Sjukskrivning
mer än 30 dagar
Risk för lång sjukskrivning
PSE
Läkare
Sjukgymnast
Rehab. koordinator
TEAM
Sjukgymnast
Läkare
Distriktssköterska
PSE
-Sömnstörning
-Återkommande infektioner
-Stressymptom ex. Hv, ångest, oro, BT
Stressbeteende i telefon –tala mycket och fort, aggressiv
-Många korta sjukskrivningar senaste halvåret
-Söker ofta sjukvård
-Söker för förlängd sjukskrivning


Vet Din Arbetsgivare om Dina problem? Har Du varit frånvarande från arbetet pga dessa besvär tidigare?
Får tid hos Läkare
Rehabkoord.?
FHV?
JA
Utgör Din arbetssituation en del av Dina besvär?
Pratat med arbetsgivare om Företagshälso vård?
NEJ
Läkarbesök
-Läkarintyg
-Förebyggande beh./rehab
TEAM

2018-02-22

Framgångsfaktorer

•Tydligt uppdrag med rutiner, tid för uppdraget samt stöd från chef och processledning

•Rätt urval av patienter

•Stödjande/koordinerande roll istället för vårdande

•Att stödet anpassas efter individens behov

•Fokus på återgång i arbete

•Fungerande team

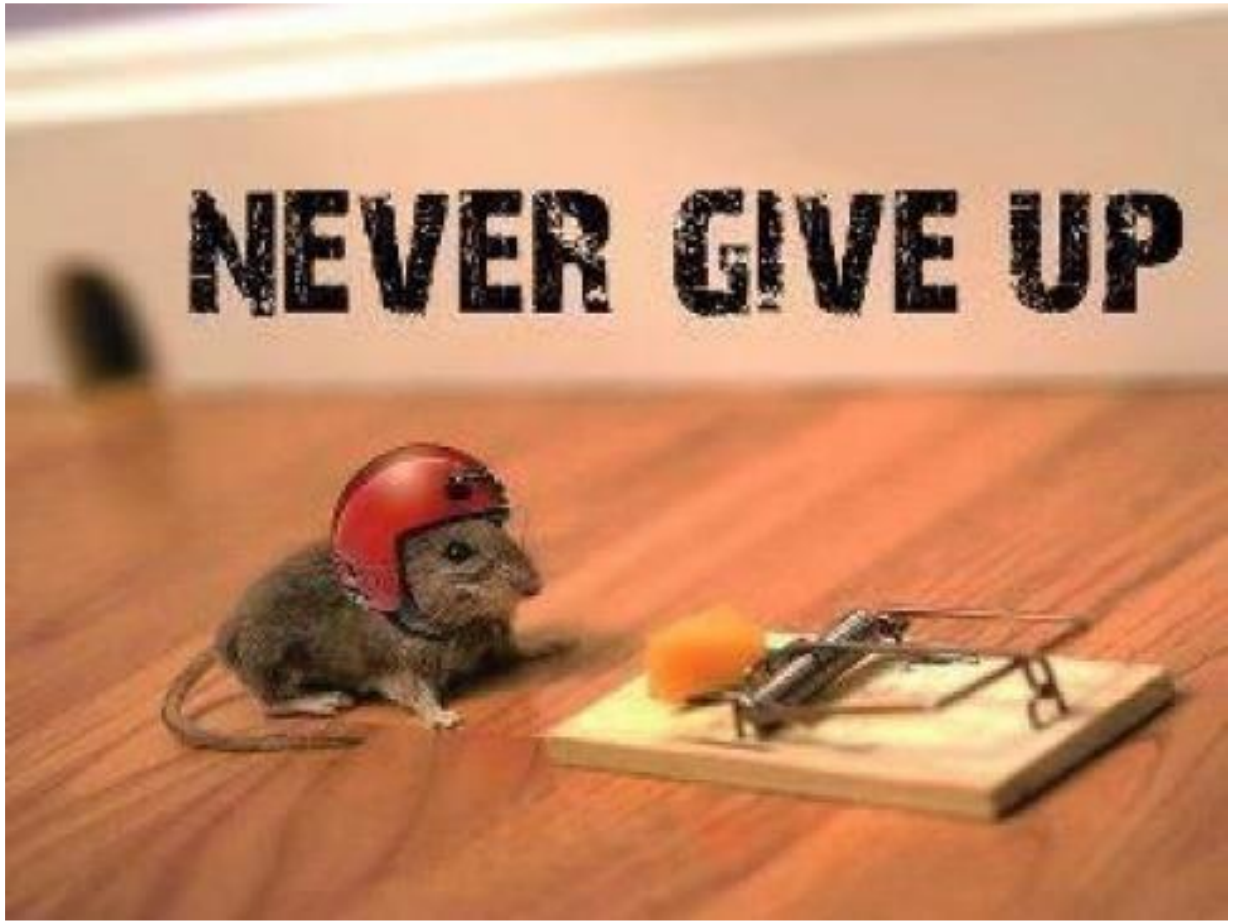
•God samverkan med och mandat i läkargruppen

•God samverkan med externa aktörer
•Kontaktvägar internt/externt

•Nätverk med andra rehabkoordinatorer

▪Kunskap om försäkringsmedicin/jämställd/våld i nära relationer

Rehabkoordinering



Den ohälsosamma stressen

Att hjälpa människor till beteendeförändring

Sofia Djusberg
Leg. Psykolog
Brunflo HC

Agenda

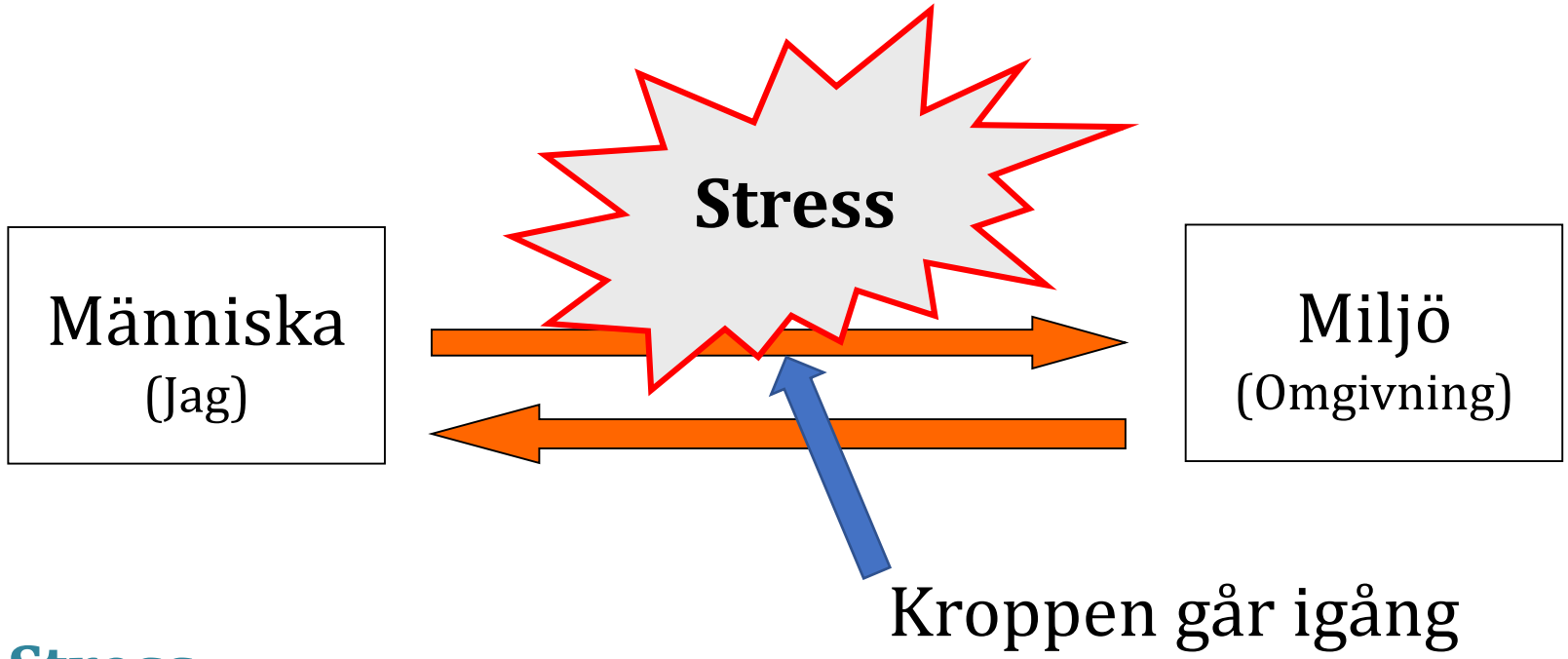
PSYKOLOGENS ROLL

- Bedömning
- Behandling

Bedömning

- Teambedömning
- Etiologi och vidmakthållande av problematiken
- Differentialdiagnostik
- Utmynnas i en rehabplan och behandlingsplan
- Kontakt med arbetsgivare- ska personen tillbaka?

Vad är stress?



Stress:

”Det här är för mycket! Jag hinner inte med!”

Jag upplever att omgivningen ställer högre krav på mig än jag klarar av.

Stressens kontinuum & åtgärder

Akut, kortvarig stress

Långvarig stress

Kort paus

Långvarig sjukskrivning

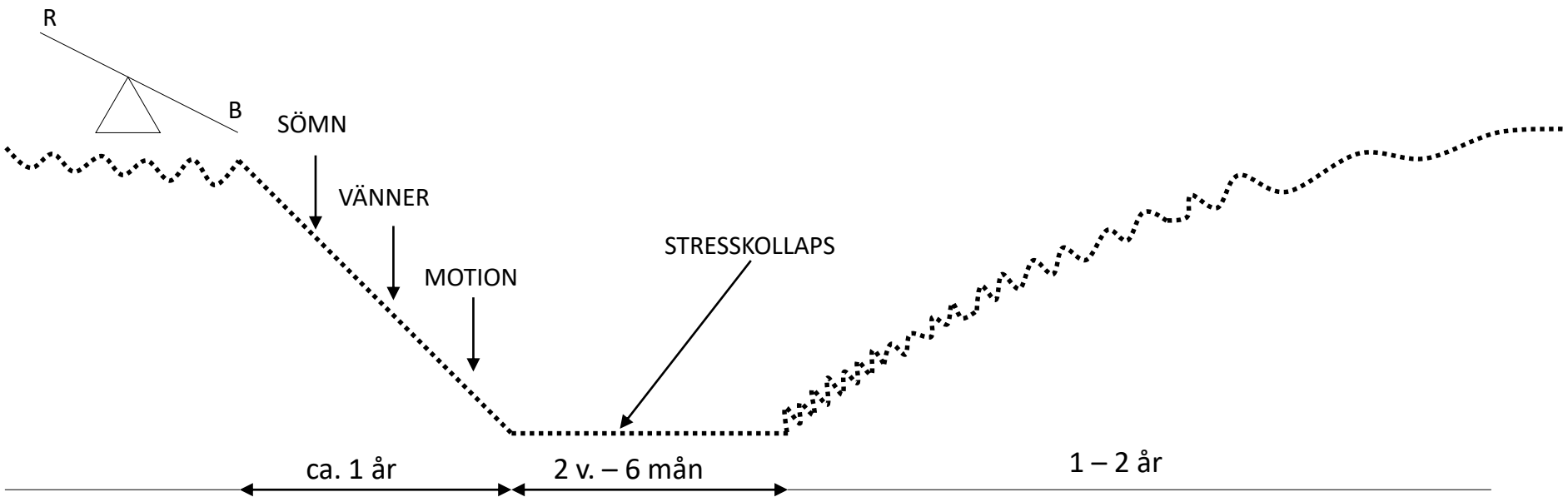
Stressbroschyr

InternetKBT

Stresshanterings-kurs

Multimodal behandling inkl gruppbehandling för UMS

Den ohälsosamma stressen



Omhändertagande

Behandling

Rehabilitering

Psykologisk behandling av utmattningssyndrom

- Reducera hotet
- Optimera stresshantering
- Stöd till nyorientering i livet- hur ska livet se ut framåt?
- Balans i livet

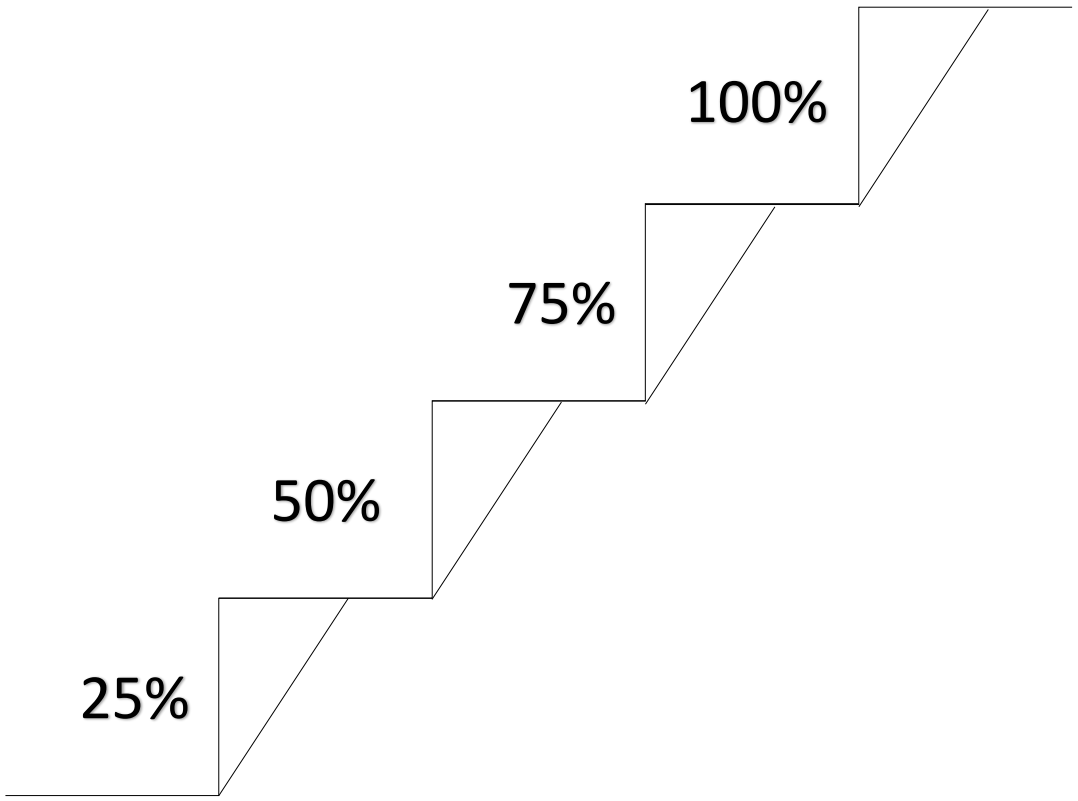
Sinnesrobönen

Ge mig sinnesro att acceptera det jag inte kan förändra

Mod att förändra det jag kan

Och förstånd att inse skillnaden

Hållbar återgång till arbete



”DFA kedjan ur en läkares perspektiv ”

”Läkare kan inte bedöma arbetsförmåga!”

Men ……

”Läkare kan inte bedöma arbetsförmåga!”

Men rimligheten i patientens beskrivning av sin arbetsförmåga i relation till diagnosen .