



Arbeid og psykisk helse - hva kan NAV bidra med?

Solgunn Måløy, fylkeskoordinator Arbeid og psykisk helse
Elin Hem, rådgiver NAV Arbeidslivssenter

Dette skal vi snakke om:

- **Bakgrunn for satsningen**
- **NAVs satsning på arbeid og psykisk helse (Vilje viser vei)**
- **NAVs virkemidler for personer utenfor arbeidslivet**
- **NAVs virkemidler for arbeidstakere**
- **Sykefraværsoppfølging**
- **Nasjonal strategi for arbeid og psykisk helse**

800.000 psykisk syke nordmenn

50.000 har alvorlige kroniske psykiatriske tilstander
hvorav 20.000 med varige behandlingsbehov

150.000 har alvorlige psykiske lidelser
med tidvis store behandlingsbehov

250.000 har moderate psykiske lidelser
med tidvis store behandlingsbehov

350.000 har lettere lidelser
som stort sett avhjelpes i 1. linjen.

Har vi også en del "skjulte" psykiske lidelser i den store diagnosegruppen
muskel- og skjellettlidelser?

Psykiske lidelser

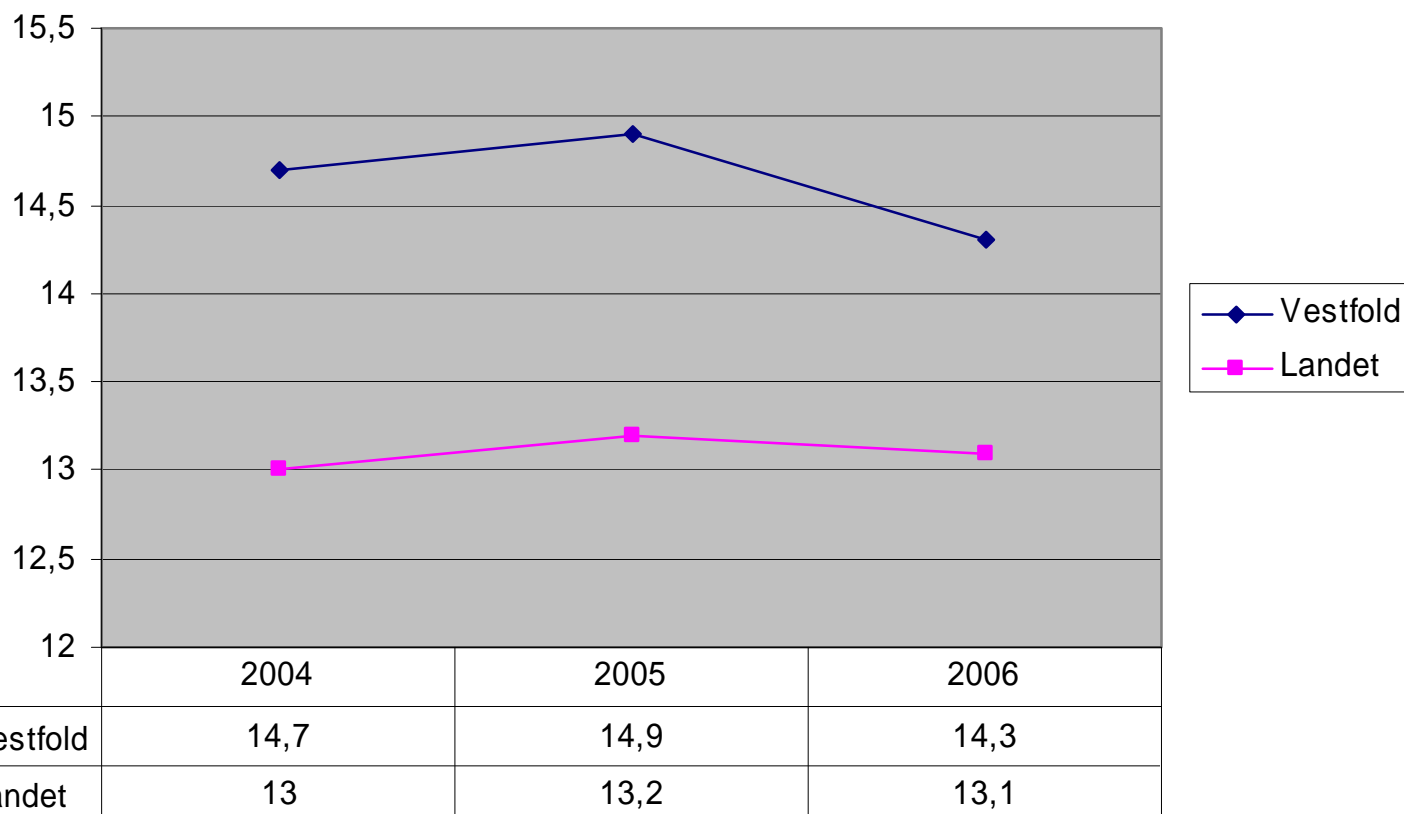
- **Uførepensjonering:**
 - Blant personer under 45 år er psykiske lidelser vanligste årsak.

Psykiske lidelser og atferdsforstyrrelser er hoveddiagnosen for 54 % av dem som blir uførepensjonister før fylte 35 år.

Erfaringer viser at personer med psykiske lidelser oftere har behov for lengre kartleggings- og avklaringsperioder, tettere oppfølging og mer målrettet bruk av integrerende arbeidsrettede tiltak.



Sykefraværstilfeller psykiske lidelser Vestfold og landet fra 2004-2006 i prosent av alle sykefraværstilfeller



Vilje viser vei – satsningen på arbeid og psykisk helse i NAV

- En fylkeskoordinator i hvert fylke
 - Kompetanseheving og nettverksbygging
 - Implementering av metodikk
 - Utvikling av nye tiltak

- Storbysatsningen
 - Egne koordinatorene i Oslo, Bergen, Trondheim, Stavanger, Kristiansand og Bodø
 - Jobber med utvikling av tiltak for innenfor eksisterende regelverk (uføre, under attføring)

- Jobbmestrende oppfølging

Erfaringer

TID

FLEKSIBILITET

INDIVIDUALITET

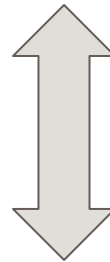
Virkemidler i NAV – for de som er utenfor arbeidslivet

- **Ved 6 md sykemelding – dialogmøte: Yrkesmessig attføring bør vurderes**

- **ved innvilget yrkesrettet attføring:**
 - Arbeid med bistand
 - Arbeidspraksis i skjermet virksomhet
 - Arbeidspraksis i ordinær virksomhet
 - Ulike former for lønnstilskudd for arbeidsgivere
 - Fadderordning
 - Skolegang
 - Opplæring/kurs

Dagens arbeidsliv, hvordan er det?

Helsefremmende
arbeidsplasser



Brutalisert arbeidsliv

Arbeidsmedisinere anslår at inntil 1/3 av sykefraværet kan relateres til arbeidssituasjonen

Noen årsaker til psykiske plager

- Mulige årsaker relatert til arbeidet:
 - Dårlig organisering: uklar rolle- og ansvarsfordeling, mangelfulle avklaringer/prioriteringer i pressede arbeidssituasjoner
 - Dårlig kommunikasjon og mangelfull tilbakemeldinger
 - Mangelfull bearbeiding av ulike opplevelser på jobb
 - Omstillinger
 - Konflikter
- Mulige årsaker relatert til hjemme- og livssituasjon:
 - Livskriser: samlivsbrudd, sykdom/dødsfall
 - ”Trøbbel hjemme”
 - Rusproblemer

Svært ofte sees en kombinasjon av årsaker på begge arenaer

Hva kan NAV bidra med for skape helsefremmende arbeidsplasser – forebygge psykiske lidelse?

- **Kurs og opplæring for ledere:**
 - Sykefraværsoppfølging, lage/videreutvikle rutiner og andre oppfølgingssystemer
 - Funksjonsvurdering og oppfølgingsplan
 - Kommunikasjon, bl.a. den nødvendige/vanskelige samtalen
 - Arbeidsgiver tilretteleggingsplikt og arbeidstakers medvinnings- og aktivitetsplikt
 - Økonomiske virkemidler

- **Prosessjobbing i virksomheter, basert på bred medvirkning**
 - SWOT – kartlegging av styrker, svakheter, muligheter og trusler med utarbeidelse av handlingsplan
 - Ulike prosesser initiert av virksomheter

- **Konferanser**
 - Jobbing uten mobbing

- **Prosjekter**
 - Graviditet og arbeid

Hva kan NAV bidra med for skape helsefremmende arbeidsplasser forts

- **Coaching/ veileding ift**
 - utfordringer som leder
 - spesielle utfordringer i arbeidssituasjonen:
 - Pasientgrupper / klienter / elevgrupper
 - Pleiebehov / oppgaver
 - Pårørende

Hva kan NAV bidra med i forhold til ledere som har ansatte med psykiske lidelser? Skal det gjøres "annerledes"?

- Ikke alltid arbeidsgiver er kjent med diagnosen!
- Viktig å jobbe enhetlig med sykefraværsoppfølging uansett diagnosetype
- Fokuserer på betydning av:
 - Følge rutinene for oppfølging av sykefravær
 - Sikrer alle "lik" oppfølging uansett diagnose
 - Sikrer forutsigbarhet og enighet om hva oppfølgingen skal inneholde av type aktiviteter
 - Forplikter ansatt og leder
 - Oppfølgingsplan av god kvalitet
 - Funksjonsvurdering:
 - Hva fungerer bra på arbeidsplassen? Hva mestrer du?
 - Hva er vanskelig å utføre?
 - Hva kan arbeidstaker bidra med ? / Hva kan arbeidsgiver bidra med ?
 - Hva vi er enig om å prøve for å være / komme i aktivitet

God funksjonsvurdering er spesielt viktig ift psykiske lidelser for da tar leder og ansatt utgangspunkt i arbeidsoppgavene og leder kan bistå ift realitetsorientering og evt kompetanseoppbygging

Hva kan NAV bidra med i forhold til ledere som har ansatte med psykiske lidelser fort.:

- **Bistå og gi ledere veiledning ift oppfølging og tilrettelegging**
- **Diskusjonspartner ift tiltak og bruke av økonomiske virkemidler**
- **Bidra til ”kortere vei” innen de ulike aktørene i NAV**
- **Forsterke og forbedre kontakten med behandlerapparatet**

Virkemidler

Gamle, videreutviklede og nye

- Aktiv sykmelding
- Gradert friskmelding
- Unntak fra arbeidsgiverperioden ved langvarig eller kronisk sykdom
- Kjøp av helsetjenester (utredning og behandling) til personer med lettere og sammensatte psykiske plager
 - I Vestfold: Senter for Helse og arbeid som har følgende fagpersoner:
 - Psykologer
 - Leger
 - Fysioterapeuter
- Honorar til arbeidsgiver for BHTs arbeid med tilrettelegging i enkeltsaker og deltagelse i dialogmøter

Virkemidler fort.

- Tilretteleggingstilskudd for å forebygge og redusere fravær, ordningen er nå utvidet og kan nå også benyttes til
 - Kjøp av gjenstander/arbeidsplasshjelpemidler
 - Utviklingstiltak i grupper

- Tidsubestemt lønnstilskudd (forsøksordning)
 - Mål: øke mulighetene for ordinært arbeid for personer med varig og vesentlig nedsatt arbeidsevne, og forebygge uførepensjonering
 - Arbeidstakeren er fast ansatt i en virksomhet, arbeidsgiver får dekket deler av lønnene fra NAV
 - Forsøksordning i 5 fylker: Akershus, Vestfold, Aust-Agder, Nord-Trøndelag, Finnmark

- Avklaring, oppfølging og arbeidsrettet rehabilitering for sykemeldte

Nytt "tilbud" i Vestfold KiD-kurs:

- Et kurs i depresjonsmestring, ikke terapi
- Lære en modell som gir verktøy til endring
- Bli kjent med egne tanker, tolkninger og handlingsmønstre
- Prøve ut alternative tolkninger og alternativ adferd for seg selv, og i forhold til andre
- Hvem kan delta:
 - Personer med symptomer på depresjon (lett til moderat), eller som har hatt symptomer på depresjon
 - Motivert
- Hvem er dette kurset ikke aktuelt for:
 - For dårlig konsentrasjon
 - Alvorlig depresjon
 - "Tyngre" psykiske sykdommer (psykoser)

Hva skjer på kurset?

- Kurset går over 8 uker
- 2,5 time pr. uke
- Ca.12 deltakere på hvert kurs
- Individuell samtale med hver deltaker, med kartlegging av depresjonens alvorlighet før kurset
- Oppfølgingsmøter etter ca 1, 2 og 4 måneder
- Kursboka "Å mestre depresjon" blir brukt aktivt på hele kurset

Kjennetegn ved kurset:

- Her og nå orientert
- Målet er ikke å "tenke positivt", men presis informasjonsbehandling
- Oppmerksomhet på å identifisere og endre irrasjonell og dysfunksjonell tenkning og handlinger

Strategi:

- Definere klare, konkrete og oppnåelige mål
- Lære å bruke kognitiv metode
- Egen aktivitet og trening
- Bruk av registrering
- Hjemmeoppgaver
- Trening på konkrete situasjoner

Forskning viser:

- KiD har effekt ved depresjon
- KiD er utarbeidet, prøvet ut og evaluert i flere forskningsprosjekter av prof.dr. med. Odd Steffen Dalgard, psykiatrisk sykepleier Anne Nævra og psykolog Trygve A. Børve.

Finansiering:

- tilretteleggingstilskudd

Nasjonal strategi for arbeid og psykisk helse – 4 sentrale områder:

- **Samordning og samarbeid**
 - Veilednings- og oppfølgingsløser
 - Styrking av samarbeid
 - Styrking av brukermedvirkningen

- **Tiltak og tjenester**
 - Øke bruken av arbeidsplassen som arena for arbeidsrettet innsats
 - Videreutvikle arbeidsmarkedstiltakene
 - Bidra til lettere tilgang på helsetjenester
 - Fokuserer på unge med psykiske lidelser

- **Kompetanse, nettverk, informasjon og holdninger**
 - Styrke kompetansen
 - Utvikle samhandlingsnettverk
 - Videreutvikle informasjons- og kommunikasjonsstrategier

- **Kunnskap, forskning og formidling**

Arbeid og psykisk helse

- Mange arbeidstakere får en psykisk diagnose i løpet av et arbeidsliv
- ”Det gode liv” inneholder arbeid og fritid
- Arbeidsplassen er viktig for å hindre utstøtelse

