



Psykologforløb med lederinddragelse

Tidlig Indsats' arbejde med stress, sygefravær og arbejdsfastholdelse





Dette oplæg

1. Hvem er Tidlig Indsats?
2. Hvilke problematikker ser vi i Tidlig Indsats?
3. Forståelsen af stress
4. Fokus: Arbejdet med lederkontakt
5. Dilemmaer i behandlerrollen
6. Effekter

Tidlig Indsats – til hvem og hvornår

Til medarbejdere og ledere

Tidlig Indsats er et tilbud til medarbejdere og ledere i Københavns Kommune ved mistriksel og fraværsproblemer.

Samtaleforløb med psykolog eller vejledning hos fysioterapeut.

Det er fx relevant at kontakte os ved:

- Længerevarende fravær eller frygt for fravær
- Generel mistriksel
- Ønske om hjælp til at udarbejde fastholdelsesplaner
- Behov for afklaring af arbejdssituationen





Hvordan arbejder vi i Tidlig Indsats?

Tavshedspligt

Der er tavshedspligt i forhold til de ting, der kommer frem i samtalerne.

Inddragelse af arbejdspladsen

Vi samarbejder med både medarbejder og leder.

Vi laver altid aftaler om, hvad der eventuelt kan gå videre til den anden part.

Telefonkontakt med leder

Ved forløbets *opstart* – *undervejs* efter behov – ved *afslutning*

Støtte til dialog mellem medarbejder og leder

Vi lægger stor vægt på at støtte medarbejder og leder i en god dialog om muligheder og perspektiver for, at medarbejderen kan blive i eller vende tilbage til sit arbejde.

Mulighed for trepartssamtaler



Problemstillinger – hvad ser vi?

(statistik)



Et blik på *Stress* – og hvorfor lederinddragelse?

Stress som psykisk reaktion på overbelastning i arbejdslivet

- Baggrund i både arbejdsliv og privatliv
- Reaktion inden for normalområdet

Multiple årsager/stressorer – nogle tendenser i Københavns Kommune:

- Arbejdsområder under forandring – nye/ændrede opgaver og nye brugergrupper
- Øgede krav til kompetencer for både medarbejdere og ledere
- Organisationsændringer, som stiller store krav til at kunne være i forandringsprocesser

Stress og arbejdsmiljø

Stress og risikoen for individualisering





Hvordan involverer Tidlig Indsats arbejdspladsen i stressbehandlingen?

SAMTALEFORLØB MED LEDERINDDRAGELSE - 5 PEJLEMÆRKER



1. At skabe en samarbejdende relation

Lederes forskellige forventninger til samarbejdet med Tidlig Indsats

- "Psykologen fixer problemet/medarbejderen..."
- Aftaler og koordinering: "hvem gør hvad?"
- Sparring og hjælp til leder

At komme i en konsultativ position med mulighed for at undersøge og skabe (små) forstyrrelser

- Så lederen og arbejdspladsen kan blive en del af løsningen
- Med målet at *hjælpe medarbejderen bedst muligt*



2. Afklaring af arbejdssituationen

Finde holdbare løsninger og mestringsstrategier for medarbejderen OG for arbejdspladsen

- Afstemme interventionen i samtalerne med muligheder på arbejdspladsen
- Undersøge muligheder for arbejdsmodifikation

Understøtte tilbagevendingsplaner og fastholdelsesplaner

Motivere til at bruge andre "hjælpesystemer" og koordinere
– skabe håb om forandring

Afklare og adskille det arbejdsmæssige og det private

Mål: at medarbejder gennem *afklaring bliver* klar til TTA
Arbejdsfastholdelse



3. Fokus på opgaven og arbejdsmiljøet

Fokus på arbejdsfunktioner, opgaver, krav, kompetencer, ressourcer, værdier...

- Personen i en arbejdskontekst

Støtte leder i *personlig ledelse*: matche kompetencekrav og personer

- Og i at blive i det professionelle/
trække sig fra det personlige
- Bidrage til afklaring af roller

Blik for livsfaser





4. Støtte af dialog og forståelse

Dialogen mellem medarbejder og leder om stress:
kompleksitet og konflikter

Oversættelser mellem leders og medarbejders
perspektiver.

- Formidle en forståelse af den anden, men også passe på begge parter
- Give generel, almenpsykologisk viden
- Evt. trepartssamtale

Stress - skyld og ansvar

- Normalisere psykiske reaktioner på overbelastning
- Aftabuisering – ligestille mentalt og fysisk helbred
- Af-individualisering – fællesgøre arbejdsopgaven og belastningerne

5. At hjælpe leder til at håndtere stress og fravær

Kunsten at finde balancen...

- Mellem empati og handlekraft
- Mellem hensynet til den enkelte og hensynet til de andre medarbejdere, driften og kerneopgaven
- Mellem det leder selv kan gøre og det, der skal søges hjælp til

Støtte leder til at skabe *rummelighed* og *grænser for rummeligheden*

Og dermed gøre trivsels- og fastholdelsesopgaven mere håndterbar





Dilemmaer og udfordringer i hjælperollen



- En mindre "ren" relation til klienten
- Nødvendigt at kunne bevæge sig på kanten
- Mere viden – hvordan forvalte denne?
- Behov for flere etiske overvejelser
- Ekspert versus proces
- I konfliktsituationer – både flere dilemmaer og flere muligheder



Spørgsmål til salen

Hvilke idéer har du på baggrund af *dit arbejde med stress* til, hvordan der kan udvikles sammenhænge mellem:

- den individuelle behandling af stress
- og arbejdspladsernes forebyggelse og håndtering af stress?