

VERDENSDAGEN FOR PSYKISK HELSE



Arbeidstilsynet



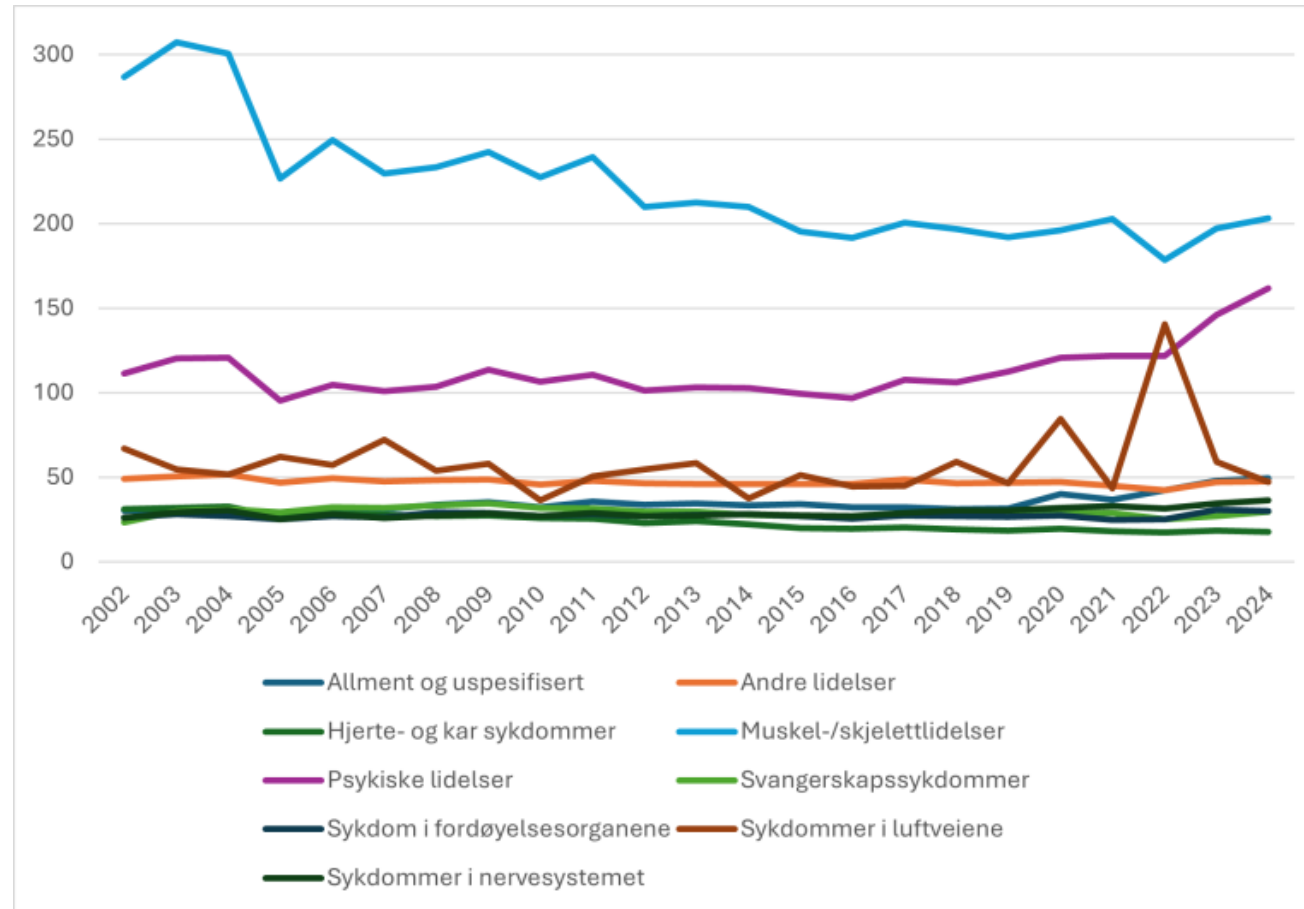
BERGEN
NÆRINGSRÅD



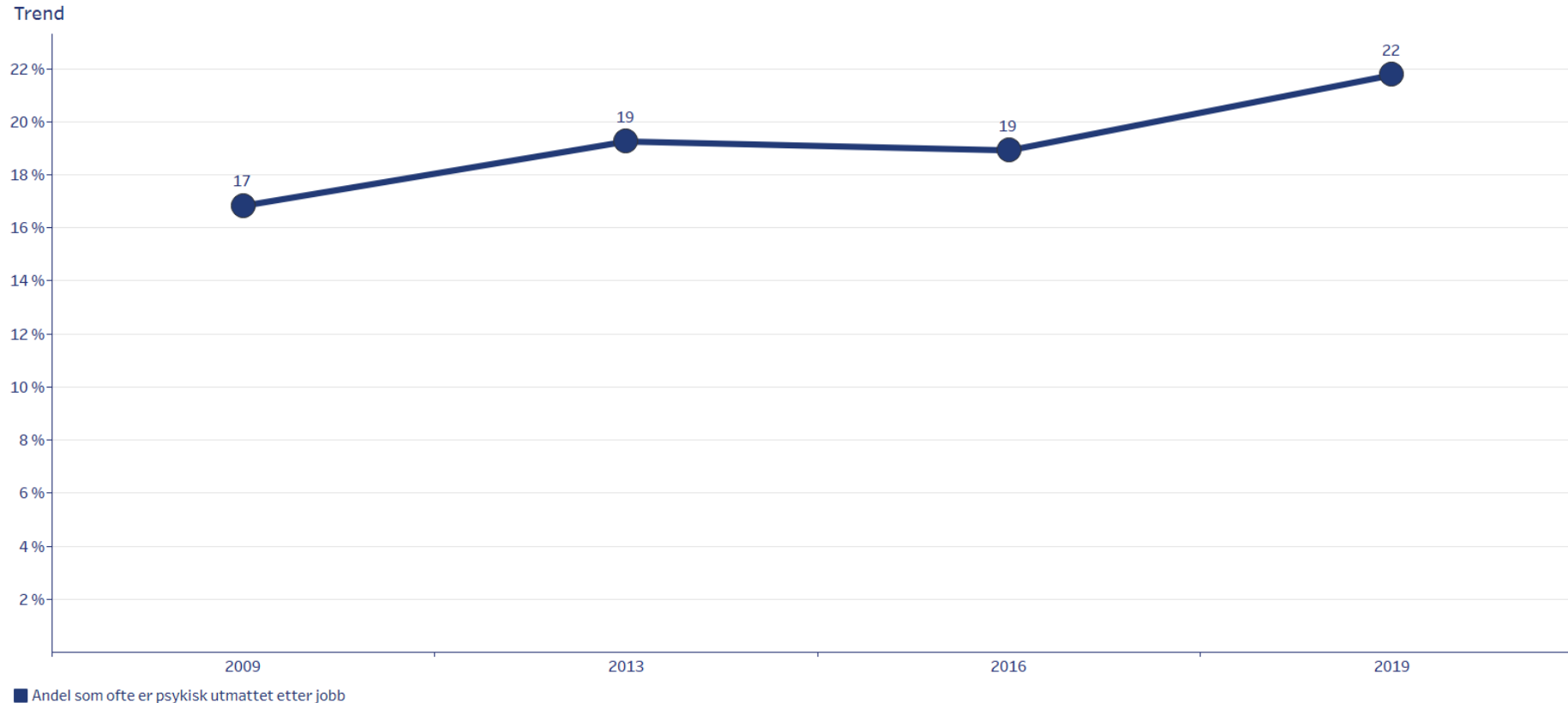
Gi hjelp og støtte til dine kolleger og få det bedre selv

Morten Birkeland Nielsen

Stadig flere sykemeldes pga psykiske lidelser



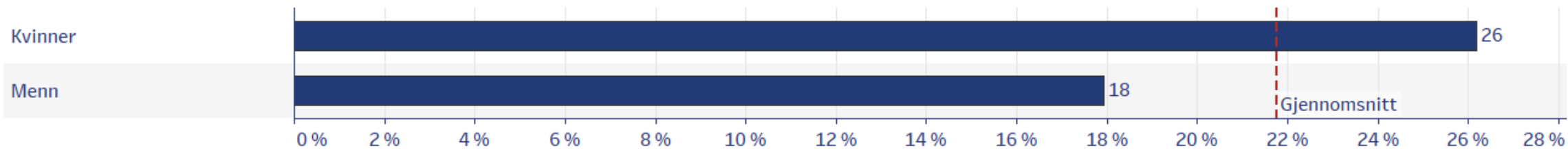
Psykiske plager og arbeid



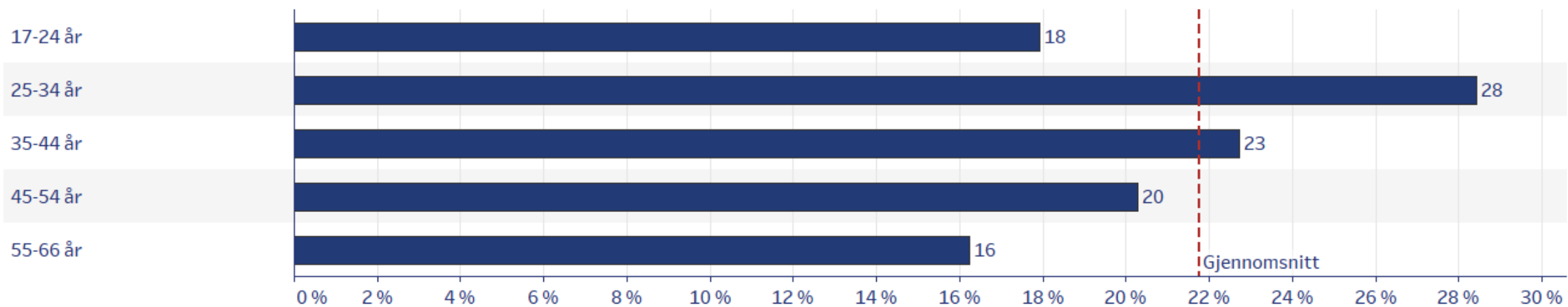
22% er ofte psykisk utmattet etter jobb

Kilde: STAMI, NOA (SSB, LKU-A 2019)

Kjønn



Alder

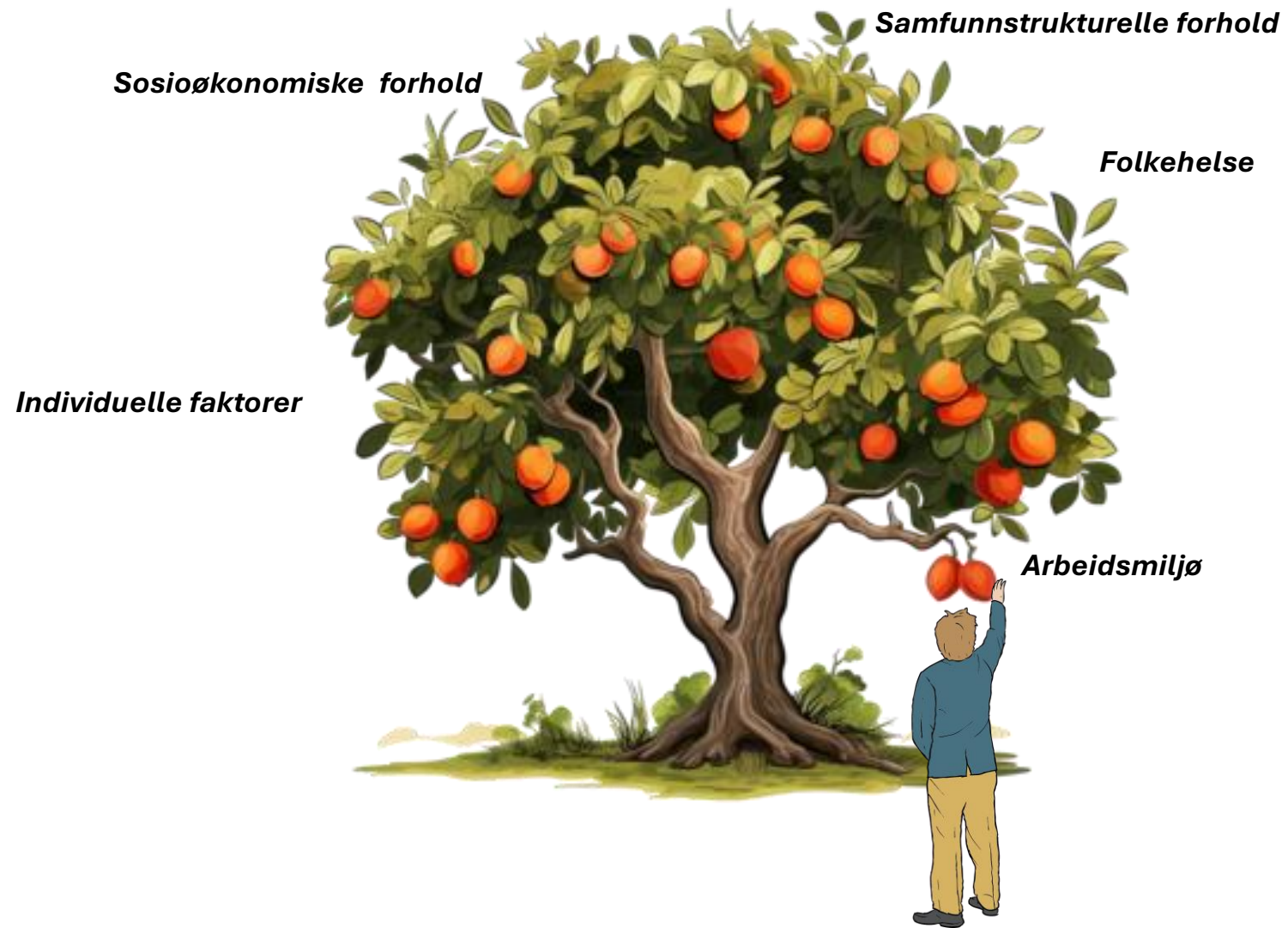


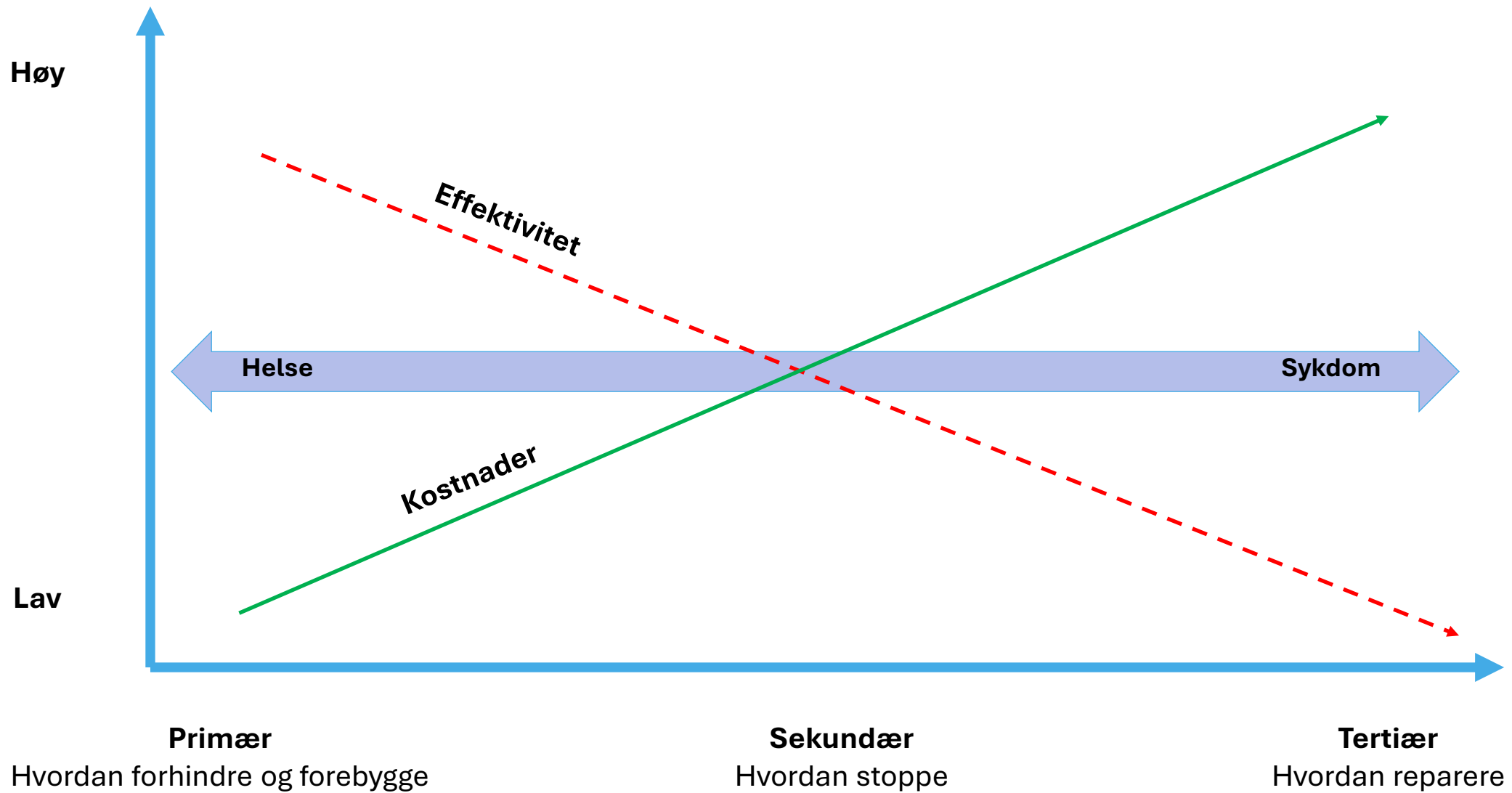
For å kunne forebygge og redusere psykiske plager må vi ha kunnskap om både risikofaktorer og beskyttende faktorer.

Hva er risikofaktorer for psykiske plager

- / Samfunnstrukturelle forhold
- / Individuelle forskjeller
 - Helse
 - Traumer og erfaringer
 - Personlighet og genetikk
- / Rus
- / Belastninger i ulike livsarenaer
- / Økonomiske faktorer
- / Forventninger
- / **Belastninger i jobben**







Psykososialt arbeidsmiljø

/ Sosiale, mellommenneskelige og psykologiske forhold som påvirker vår arbeidsevne, helse og velferd

- Psykologiske arbeidsfaktorer handler om opplevelse av arbeidssituasjon og arbeidsinnhold
- Sosiale arbeidsfaktorer handler om det mellommenneskelige samspillet på jobb



Ulike psykososiale krav

/ **Utfordringskrav** er belastninger som er håndterbare og som kan gi vekst og utvikling

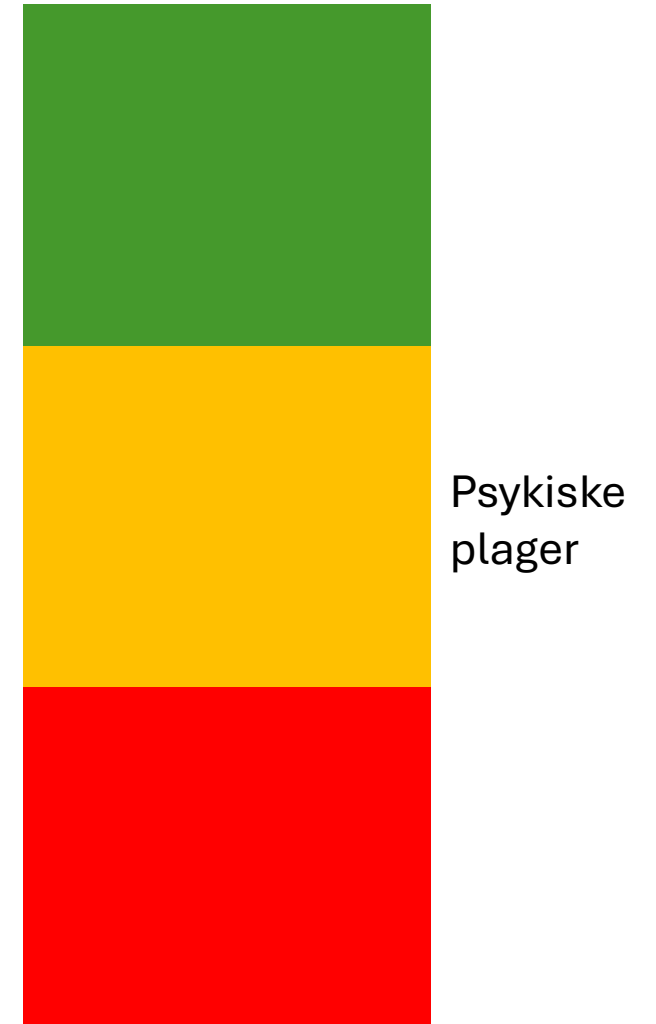
- Tidspress
- Stor arbeidsbelastning
- Sakskonflikt

/ **Hindringskrav** er belastninger som er til hinder for arbeidet og som forstyrrer måloppnåelse, vekst og utvikling

- Rollekonflikt
- Rolleklarhet

/ **Trusselskrav** er arbeidsrelaterte krav eller omstendigheter som er direkte forbundet med personlig skade eller tap

- Personkonflikter, trakassering og mobbing
- Jobbusikkerhet
- Vold og trusler
- Emosjonelle krav

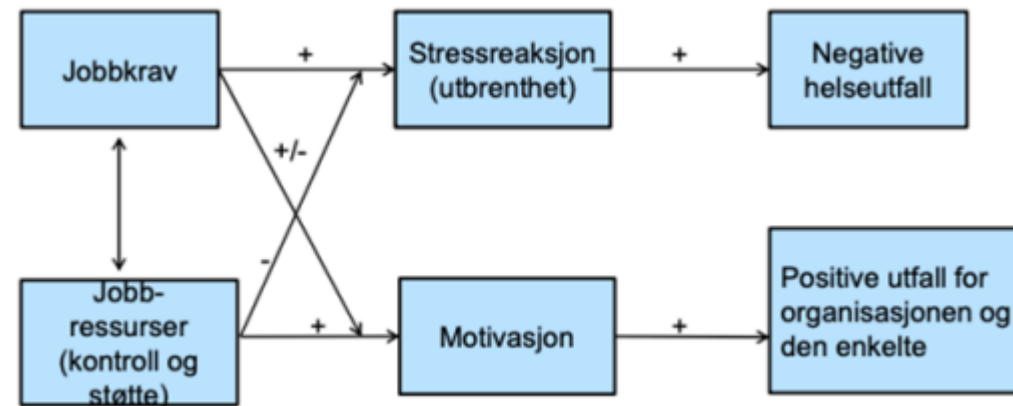


Forekomst og risiko

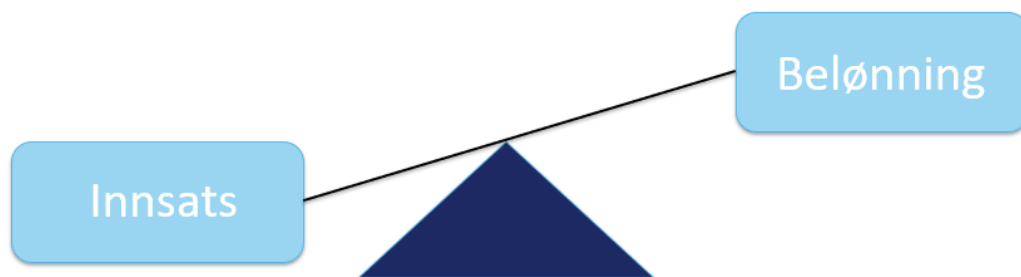
	Forekomst yrkesbefolkning	Risiko for psykiske plager	Risiko for legemeldt sykefravær	Kostnad
Trakassering og mobbing	15%	68%	23%	???
Vold og trusler	7%	42%	46%	???
Høye emosjonelle krav	16%	38%	16%	???

Forekomst helse og omsorg:

- Vold og trusler: 27-65%
- Emosjonelle krav: 60%



(U)BALANSE

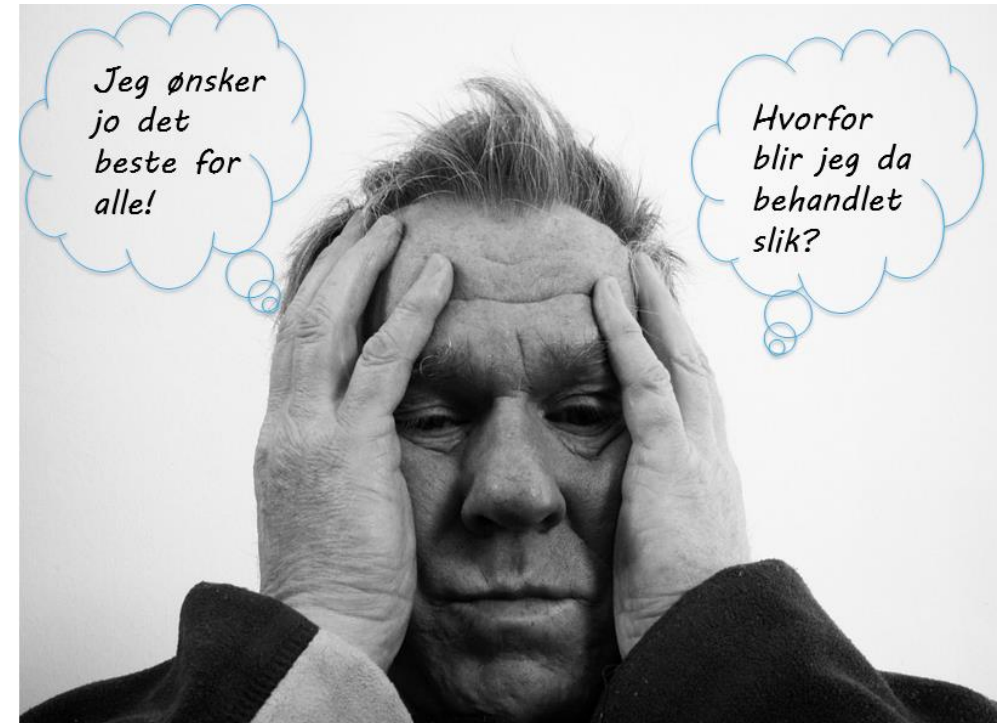


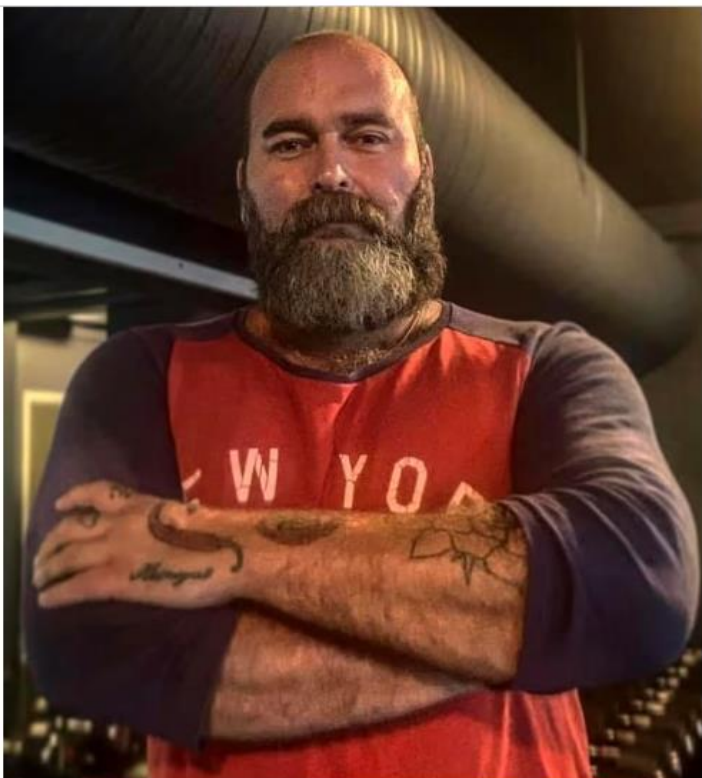
Ubalanse i grunnleggende antakelser

/ Vi har grunnleggende antakelser om:

- Oss selv som verdifull
- Andre som gode og omsorgsfulle mennesker
- Verden som meningsfull

/ Vedvarende eller intens eksponering for trusselskrav ryster disse antakelsene (kognitiv dissonans)





VULDISOFFER/ Roy Løseth (48) arbeider i barnevernet i Agder. Han er 60 prosent sykemeldt etter en knivstøking i desember 2020. Foto: Privat

Sykmeldt etter knivdrama på jobb: – Skammer meg på et vis

For en røslig sosionom som er blitt truet med kniv, slått bevisstløs og skutt i hånden på jobb, var gutten som lusket utenfor institusjonen ingen trussel.

Av SVEN ARNE BUGGELAND
Oppdatert 24. september 2021

– **Trygg med deg i ryggen på jobb, skriver en kvinnelig kollega på Facebook.**

Roy Løseth blir ofte satt inn der det er bråk, truende atferd, psykiatri og rus. Han har mange års erfaring som utekontakt.

– **Sannsynligvis ble jeg hugget med en tapetkniv. Jeg kjente ingen voldsom smerte og følte ikke at jeg var alvorlig skadet. Det var ydmykelsen som sved mest.**

– **Jeg får ikke sove og tar tabletter mot kvalme. Jeg får senebetennelse, fordi jeg er så anspent. Det er en panikkfølelse, kroppen forteller at jeg er i fare.**

– Jeg skammer meg jo på et vis. Det er kroppen som snakker, fordi jeg ikke klarer å sette ord på det jeg opplever. Jeg føler meg utilstrekkelig. Det er flaut og ikke spesielt macho.

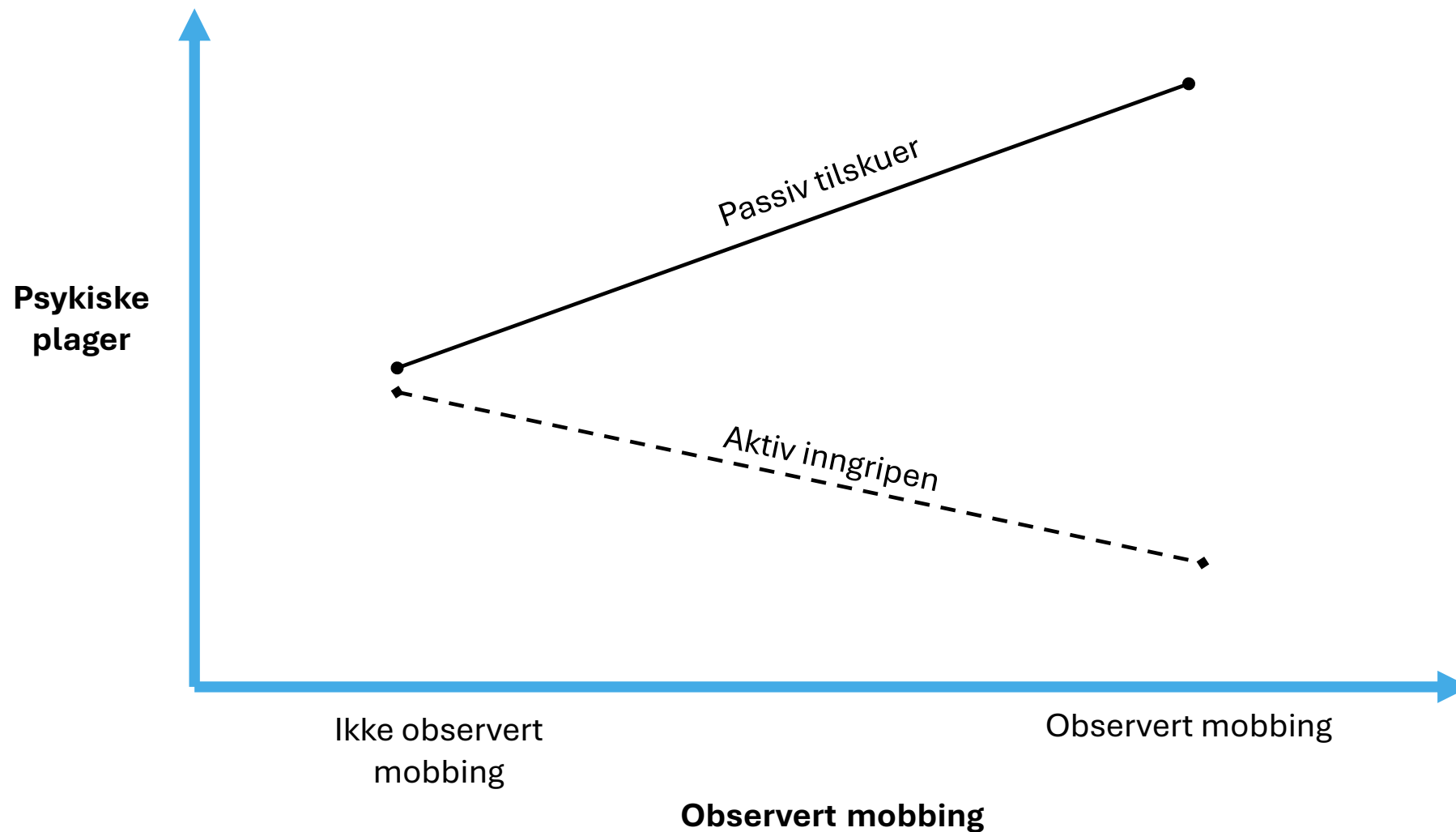
**Hvordan opprettholde/gjenopprette balanse
og dermed psykisk helse?**

Sosial støtte

- / ... å bli tatt vare på, både opplevd og i realiteten, av andre tilgjengelige mennesker og at man inngår som del av et større sosialt nettverk.
 - Emosjonell: forståelse, empati og omsorg. Å bli sett og verdsatt.
 - Instrumentell: bistand, ressurser og informasjon
- / Sosial støtte gir en opplevelse av verdi og meningsfullhet som bidrar til å gjenoppretter grunnleggende antakelser



Hjelp andre... Og få det bedre selv



1096 svenske arbeidstakere med 18 måneders oppfølging

Men øker ikke det å gripe inn risikoen for å bli «den neste i køen»?

/ I en studie av 788 svenske arbeidtakere ble det funnet at vitner til mobbing som grep inn ikke hadde økt risiko for å bli mobbet 18 måneder senere.

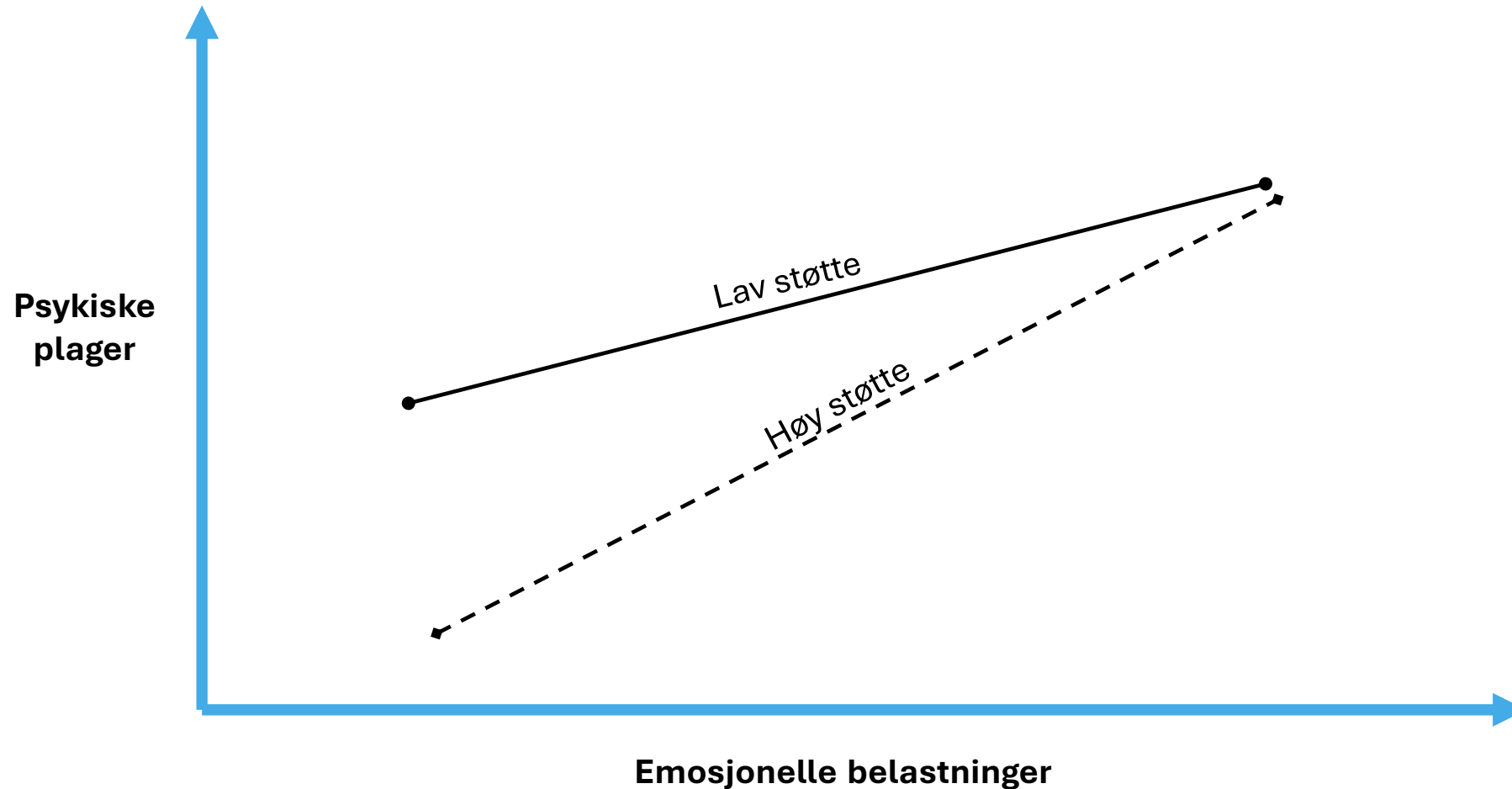
- Men passive vitner hadde tre ganger forhøyet risiko for å oppleve seg mobbet etter 18 måneder!



Hva kan man gjøre?

- / Ta deg tid til andre
- / Ta andres perspektiv
- / Sjekk ut
- / Valider tanker og følelser heller enn å «snakke etter munnen»
 - Det er lov å være kritisk
 - Ikke vær redd for å justere andres opplevelser
- / Hjelp til med grensesetting
- / Varsle om kritikkverdige forhold
 - Følg varslingsrutiner
- / Ledere må ta aktive grep for å forebygge og hindre.

Paradoksal effekt sosial støtte



Studie av 678 ansatte i barnevernet.

- Kollegastøtte
- Lederstøtte
- Organisatorisk støtte

Hvorfor?

- / Sosial støtte bidrar til å synliggjøre utfordringene og blir dermed en bekreftelse på at jobben er belastende
- / Emosjonell støtte fra ledere skaper en større ubalanse.
 - Man bekrefter at belastningen eksisterer, men er nødvendig med instrumentell støtte for å endre på problemet.



Pass på!

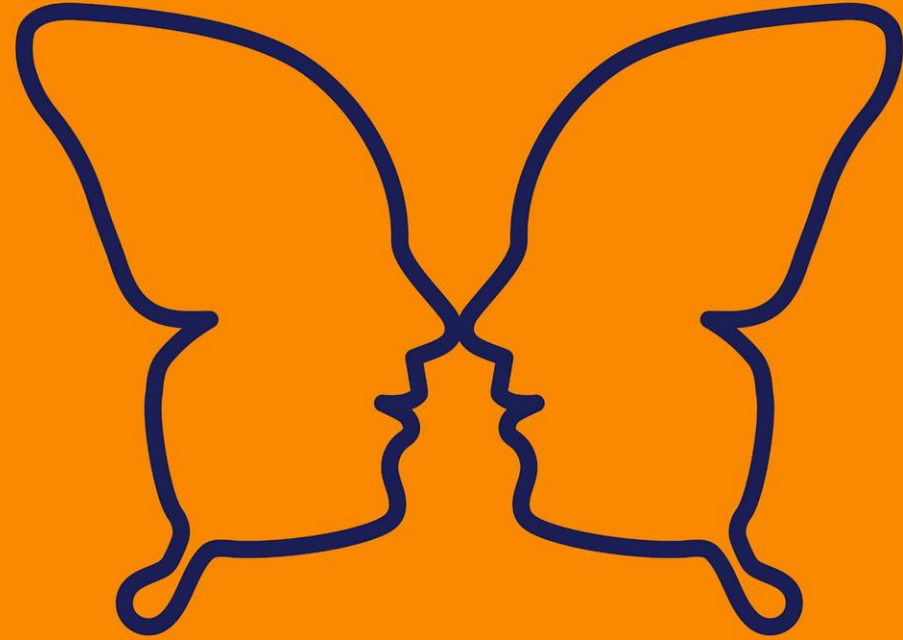
- / Sosial støtte kan være en kilde til emosjonell utmattelse i seg selv.
 - Emosjonell overbelastning
 - Unngå «rollen» som den alle skal søke sosial støtte hos



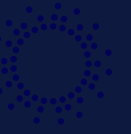


«Ta på deg din egen maske før du hjelper andre....»

Takk for meg!



**VERDENSDAGEN
FOR PSYKISK HELSE**



NORCE

Betydningen av god ledelse for å skape samhold og tilhørighet

Christina Therese Brunner

Konserndirektør organisasjon

NORCE Norwegian Research Centre AS

04.10.2024

Hvem er jeg?

- ✓ Mamma til to voksne jenter
- ✓ Har fritidsaktiviteter som i stor grad foregår ute
- ✓ Utdannet jurist, med arbeidsrett som spesialfelt
- ✓ Arbeids- og organisasjonspsykologi fra UiB
- ✓ Arbeidserfaring fra ulike organisasjoner og selskap, og har for det aller meste arbeidet innen ledelse, HR, lederutvikling, organisasjonsutvikling - og virksomhetsstyring
- ✓ Er konserndirektør for divisjon Organisasjon i forskningsselskapet NORCE, og er en del av konsernledelsen
- ✓ Leder i dag ledere innen mange ulike fagfelt





NORCE – Norwegian Research Center AS

NORCE er et forskningsselskap som er lokalisert på 9 ulike lokasjoner i Norge

NORCE er et resultatet av en fusjon av 8 forskningsselskap, og har et stort mangfold

Våre fagområder:

- Helse og samfunn
- Energi og teknologi
- Klima og miljø
- Kommersialisering

Forskningen i NORCE er i all hovedsak oppdragsfinansiert



Foto: NORCE

Samfunnet er i endring

NORCE har gjennomført flere endringsprosesser etter fusjonen – dette har utfordret oss på flere måter

Samfunnet og arbeidslivet er samtidig i stadig utvikling og endring – og har på mange måter blitt tøffere – ikke minst økonomisk

Vi skal bli mer effektive

- Digitalisering
- AI

Det utfordrer oss som enkeltpersoner, blir jeg erstattet av nye verktøy?

– hva gjør det med oss?





Når endringsprosessene står i kø - hvordan klare å ivareta og se alle?



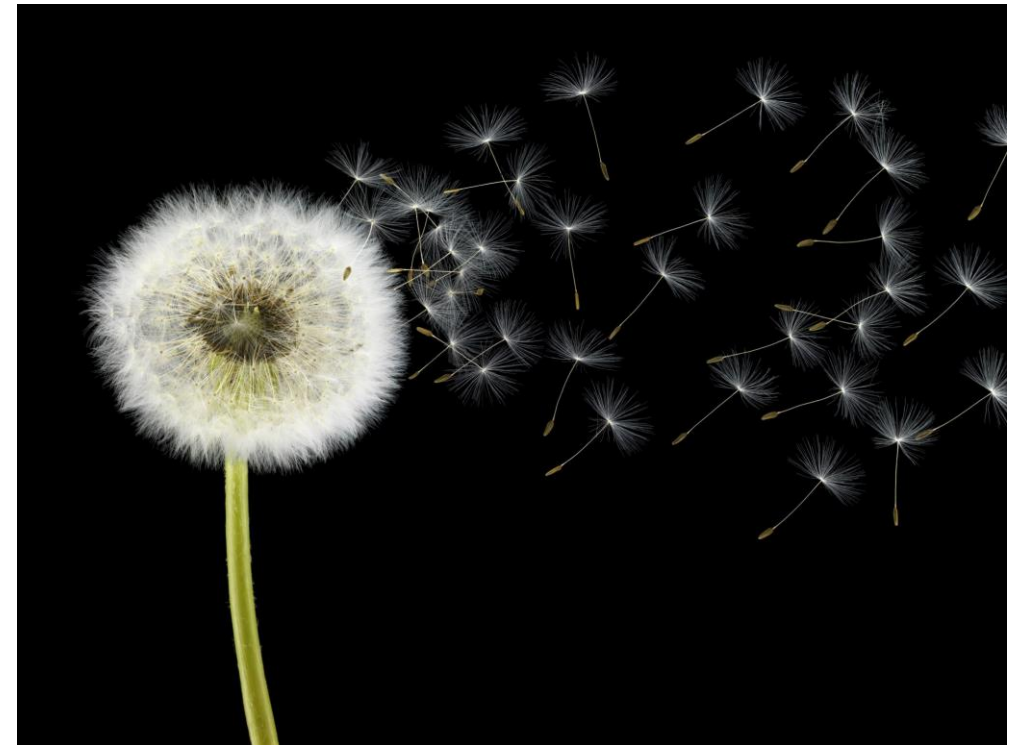
Åpenhet





Ulikheter

- Det er ikke mulig – eller riktig - å behandle alle på samme måte
 - Noen er mer sårbare enn andre
 - Noen trenger å bli trygget oftere enn andre
 - Noen elsker endringer, andre opplever endringer negativt
 - Noen kan fremstå som likegyldig, men er egentlig ikke det
- Som leder må du **lære medarbeiderne dine å kjenne**, det betyr at du må investere tid og være tilgjengelig



Tid

- Sette av litt tid hver uke til den enkelte medarbeider
 - Anerkjenne og veilede
- Bygge gode relasjoner over tid
 - Stikk innom kontoret når du går forbi
 - Slå av en prat ved kaffemaskinen
- Investeringen vil betale seg på sikt
- Når det koker er det min erfaring at ledere kutter denne bruken av tid





Er det mulig å ivareta alle i endringsprosesser?

- Et overordnet ønske fra ledelsen vil være at alle drar i samme retning for å oppnå ønsket resultat
- Hvordan får vi det til – og samtidig ivaretar alle underveis?
- Det finnes ikke et fasitsvar på dette spørsmålet, men noe kan vi gjøre





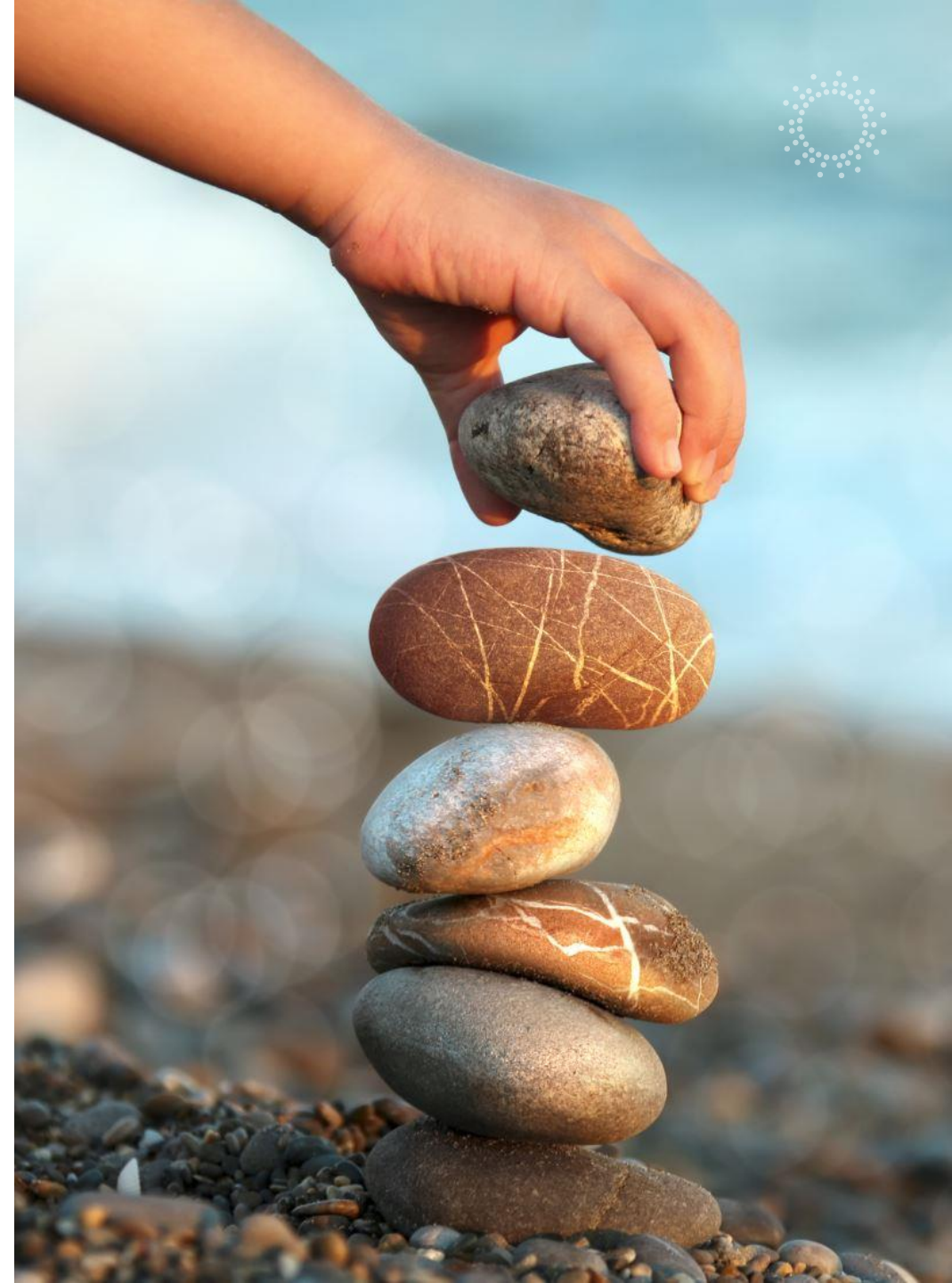
Viktigheten av god struktur

- Organisasjonsstruktur
- Gode og forutsigbare samarbeidsarenaer med fagforeningene
- Godt samarbeid med vernetjenesten og arbeidsmiljøutvalget
- Kommunisere godt, og legge inn faste tidspunkt for dette
- Istandsette ledere til å ivareta sine medarbeidere



Hva har vi – og jeg - lært?

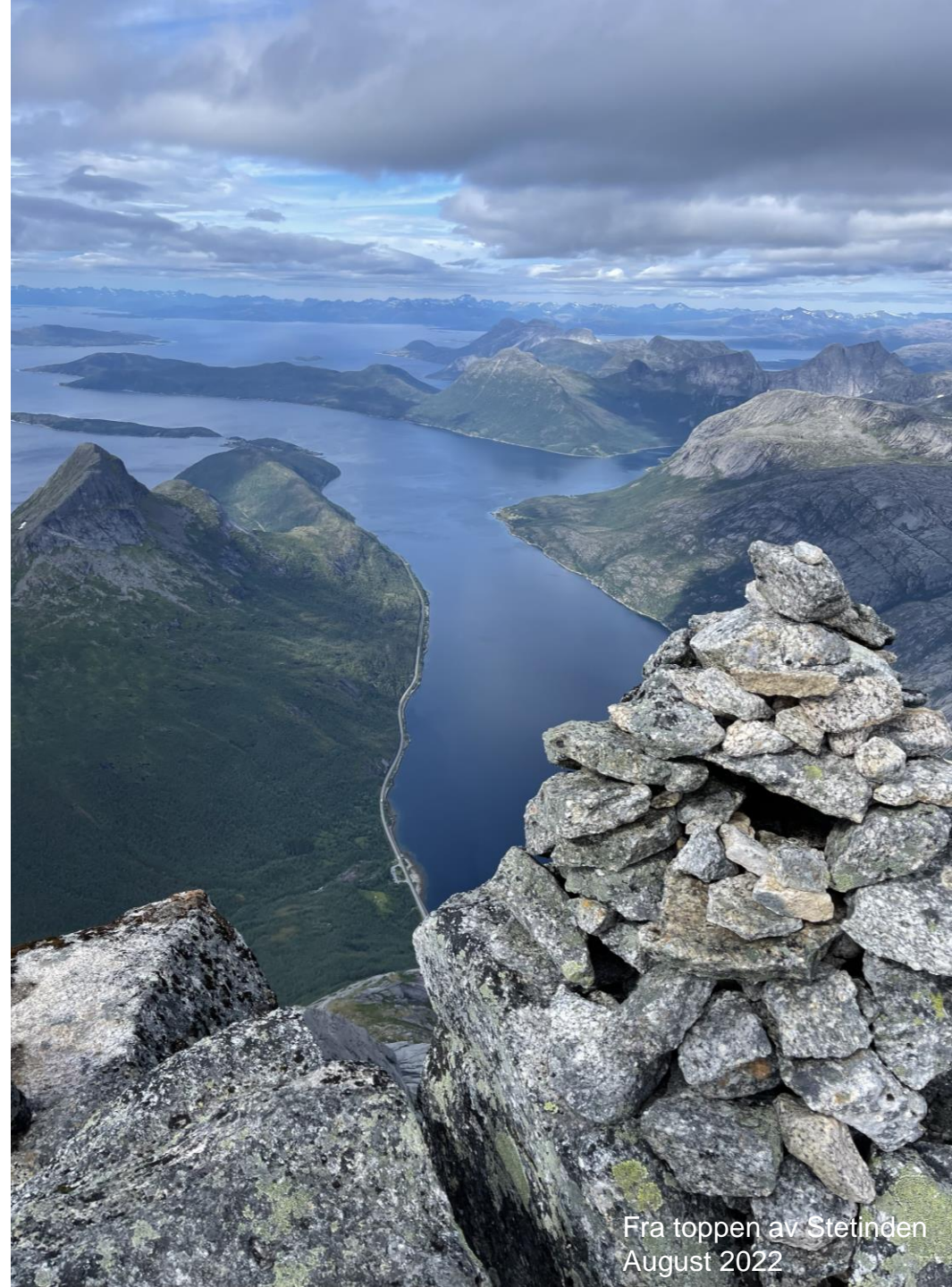
- God lederopplæring
- Gode relasjoner til dine medarbeidere, jeg må kjenne de medarbeiderne jeg leder for å fange opp når noen trenger meg litt ekstra
- Medarbeidere er ulike, det er helt greit å gi ulik oppmerksomhet og omsorg
- Sett av faste tidspunkt i uken for en prat
- Ha åpen dør, og ta deg tid selv om du egentlig ikke har tid



Helt til slutt

- Samtaler som ikke krever PC, gå en liten tur sammen i stedet eller ta en kaffe ute
- Vi har for eksempel innført walk&talk i lederprogrammene våre – stor suksess
- I covid-tiden tok jeg medarbeidersamtalene ute på tur for de som hadde lyst
- Det å gjøre etablerte møter på andre måter av og til bidrar også til samhold

Det er mye god energi å hente ute i naturen



Fra toppen av Stetinden
August 2022

Thank you. Takk.
Merci. Gracias. Obrigado.

Name Surname

epost@norceresearch.no

Instagram @navnavnesen

norceresearch.no

NORCE



**VERDENSDAGEN
FOR PSYKISK HELSE**

MARIUS SØRLIE
FOKUSTRENER

**Bry deg og skap bedre
prestasjoner på jobb**



HEART
MENTALITY



HEART
MENTALITY



HEART
MENTALITY

HEART
MENTALITY

HVA KJENNETEGNER GODE TEAM?

PSYKOLOGISK TRYGGHET OG PRESTASJONER

Lav standard **Høy standard**

Høy psyk.
trygghet

Komfortsonen

**Læring/høy
prestasjonsone**

Lav psyk.
trygghet

Apati-sone

Angst-sone

TRYGGHET I TEAM

HEART
MENTALITY

		Strongly disagree		Neutral		Strongly agree
Part 1: Individual safety		1	2	3	4	5
1	In this team, it is easy to discuss difficult issues and problems.					
2	I won't receive retaliation or criticism if I admit to an error or mistake.					
3	It is easy to ask a member of this team for help.					
4	I feel safe offering new ideas, even if they aren't fully-formed plans.					
Part 2: Team respect		1	2	3	4	5
5	In this team, people are accepted for being different.					
6	My teammates welcome my ideas and give them time and attention.					
7	Members of this team could easily describe the value of others' contributions.					
Part 3: Team learning		1	2	3	4	5
8	In this team, people talk about mistakes and ways to improve and learn from them.					
9	We take time to find new ways to improve our team's work processes.					
10	Members of this team raise concerns they have about team plans or decisions.					
11	We try to discover our underlying assumptions and seek counterarguments about issues under discussion.					

(Source: Amy Edmondson, 1999, "Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams," *Administrative Science Quarterly* 44 (2): 350-383)





HEART
MENTALITY



HEART
MENTALITY



POWERSPØRSMÅL



LÅST/OFFER

VS.

LÆRENDE/OFFENSIV?

HEART
MENTALITY

S V A R

SPØRSMÅL → VALG → ACTION → RESULTAT

**HEART
MENTALITY**

HEART
MENTALITY

OFFENSIV

OPTIMISTISK



NÅ

SITUASJON

ACTION

POTENSIAL

SPØRSMÅL



OFFER

HÅPLØS



Forskning: Dr. Carol Dweck, Mindset, Dr. Marilee Adams, Question Thinking

BEDRE SPØRSMÅL = **BEDRE FOKUS**

LÅST 	LÆRENDE 
Hvorfor er jeg så ubrukelig?	Hvilke muligheter har jeg?
Hvem sin feil er det?	Hva skal til for å lykkes?
Hvem kan jeg skylde på?	Hva var det som faktisk skjedde?
Hvorfor får jeg det aldri til?	Hva ønsker jeg å oppnå?
Hvorfor skjønner du ingenting?	Hva er mitt ansvar?
Hvorfor skal jeg bry meg?	Hva antar jeg?
Hvorfor forstår ingen meg?	Hvem kan hjelpe meg?
Hva feiler det deg?	Hva lærte jeg?

HVORDAN SKIFTE FOKUS

Situasjon: _____

Spørsmål: _____

Følelse: _____

Resultat: _____

Nytt spm: _____

Ny følelse: _____

Resultat: _____

LÅST	LÆRENDE
Hvorfor er jeg så ubrukelig?	Hvilke muligheter har jeg?
Hvem sin feil er det?	Hva skal til for å lykkes?
Hvem kan jeg skylde på?	Hva var det som faktisk skjedde?
Hvorfor får jeg det aldri til?	Hva ønsker jeg å oppnå?
Hvorfor skjønner du ingenting?	Hva er mitt ansvar?
Hvorfor skal jeg bry meg?	Hva antar jeg?
Hvorfor forstår ingen meg?	Hvem kan hjelpe meg?
Hva feiler det deg?	Hva lærte jeg?

HVORDAN SKIFTE FOKUS

Situasjon: En person sier noe dumt

Spørsmål: Hva feiler det deg?

Følelse: Irritasjon

Resultat: Blir irritert, skjer ikke noe ☹️

Nytt spm: Hva kan jeg si for at du forstår?

Ny følelse: Optimistisk!

Resultat: Du sier i fra, forståelse 😊

LÅST	LÆRENDE
Hvorfor er jeg så ubrukelig?	Hvilke muligheter har jeg?
Hvem sin feil er det?	Hva skal til for å lykkes?
Hvem kan jeg skylde på?	Hva var det som faktisk skjedde?
Hvorfor får jeg det aldri til?	Hva ønsker jeg å oppnå?
Hvorfor skjønner du ingenting?	Hva er mitt ansvar?
Hvorfor skal jeg bry meg?	Hva antar jeg?
Hvorfor forstår ingen meg?	Hvem kan hjelpe meg?
Hva feiler det deg?	Hva lærte jeg?

HVORDAN SKIFTE FOKUS

Situasjon: Gjør en feil

Spørsmål: Hvorfor er jeg så ræva?

Følelse: Irritasjon

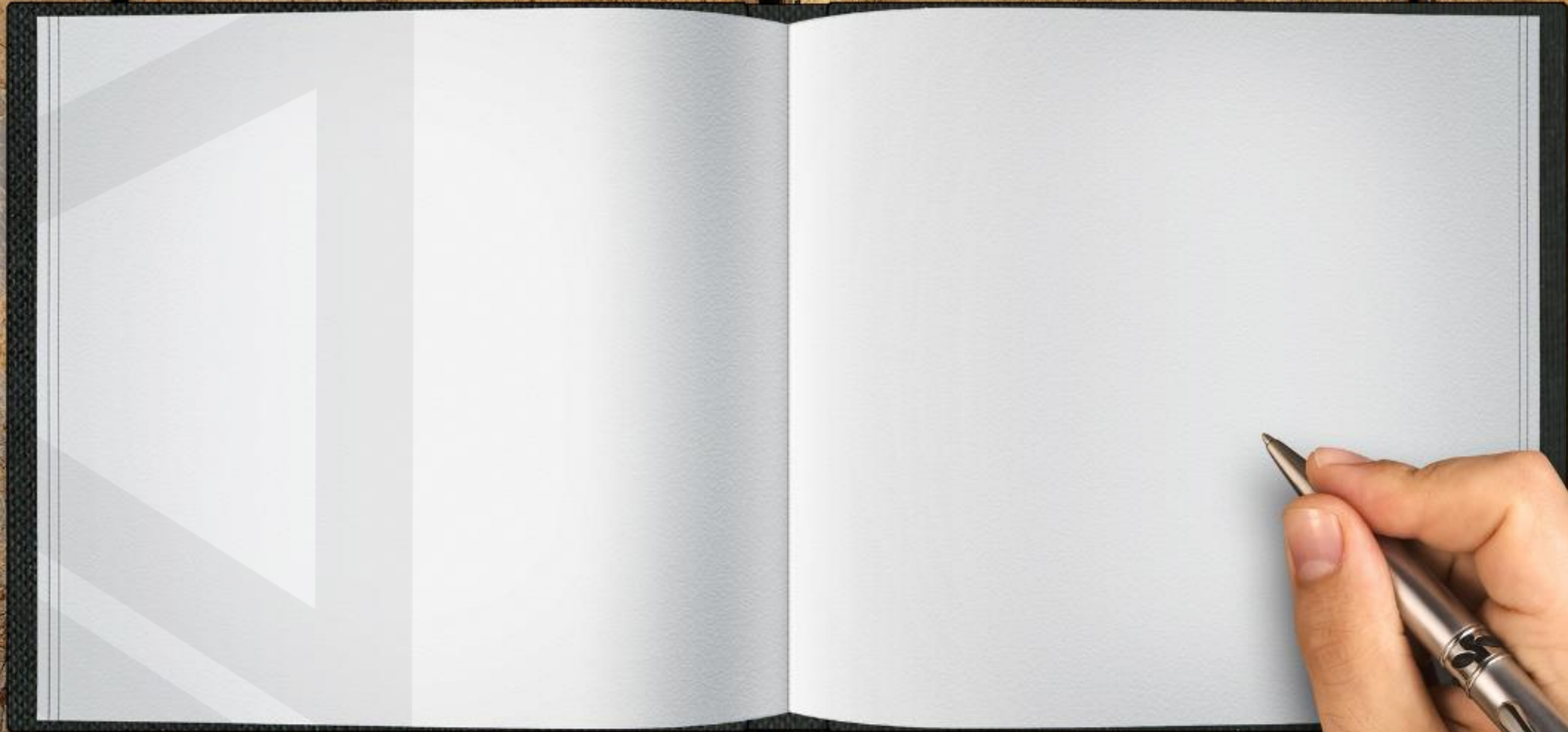
Resultat: Blir irritert, slutter å prøve

Nytt spm: Hva kan jeg gjøre annerledes?

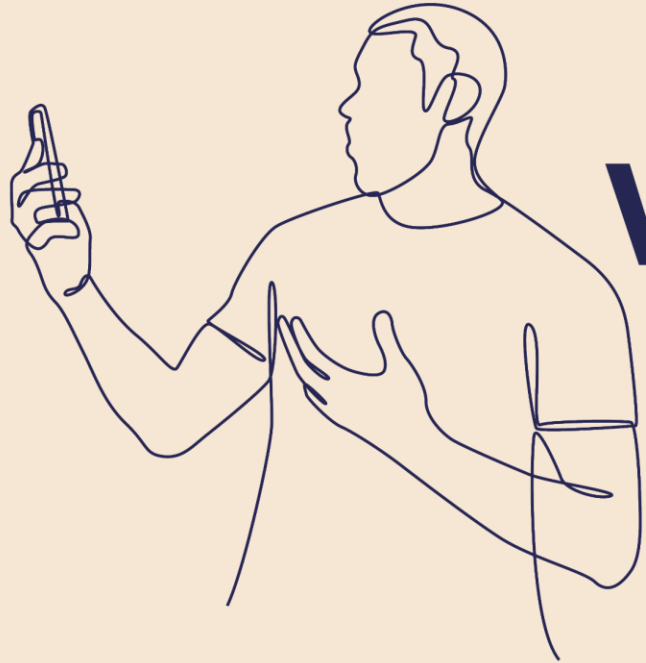
Ny følelse: Inspirert

Resultat: Prøver igjen, nytt resultat 😊

LÅST	LÆRENDE
Hvorfor er jeg så ubrukelig?	Hvilke muligheter har jeg?
Hvem sin feil er det?	Hva skal til for å lykkes?
Hvem kan jeg skylde på?	Hva var det som faktisk skjedde?
Hvorfor får jeg det aldri til?	Hva ønsker jeg å oppnå?
Hvorfor skjønner du ingenting?	Hva er mitt ansvar?
Hvorfor skal jeg bry meg?	Hva antar jeg?
Hvorfor forstår ingen meg?	Hvem kan hjelpe meg?
Hva feiler det deg?	Hva lærte jeg?



HEART
MENTALITY



Tema 2024:

Vi trenger å snakke mer sammen #gi8minutter

Bli med på laget!

Hvert år, uke 39-42

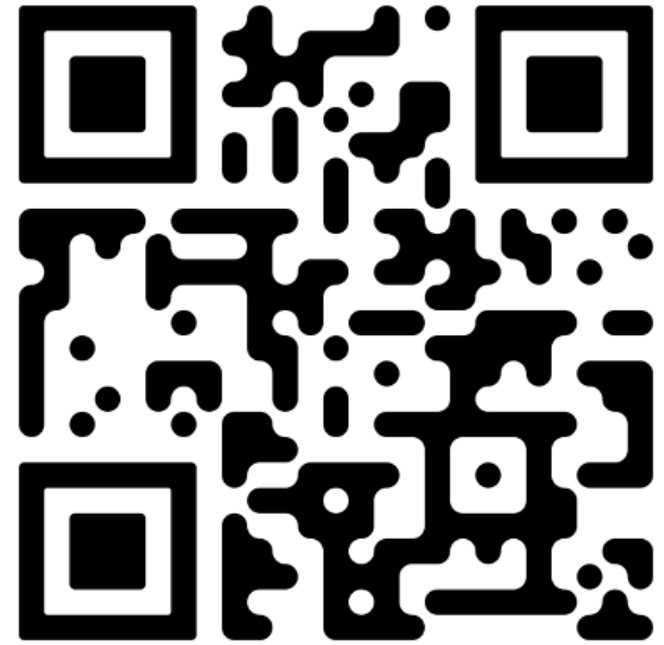


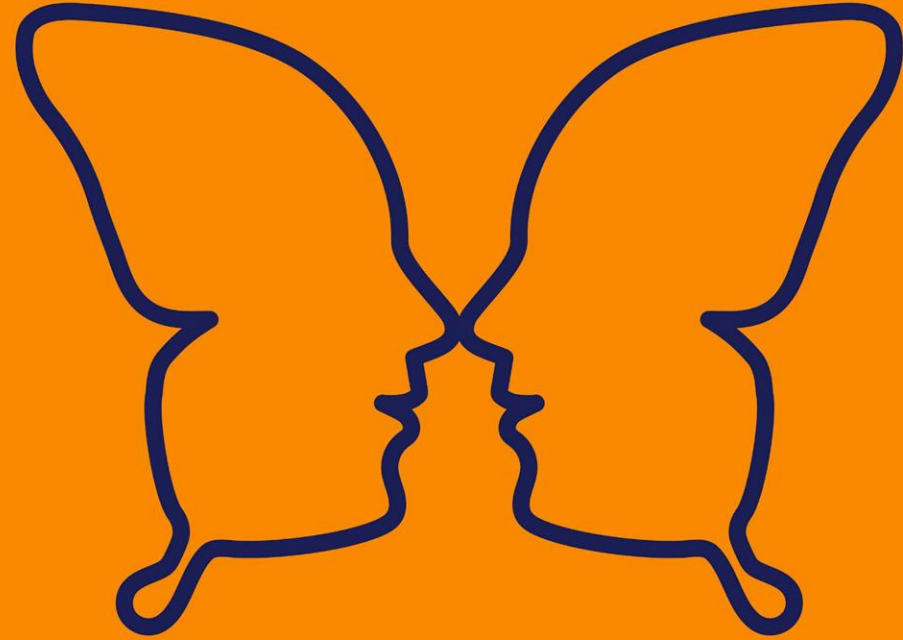
VERDENS DAGEN
FOR PSYKISK HELSE

VIL DU LÆRE MER?

HEARTMENTALITY.NO

**INSTAGRAM/LINKEDIN:
@MARIUSSOERLIE**





**VERDENSDAGEN
FOR PSYKISK HELSE**