



F20:2 Problemlösningssamtal i samband med sjukskrivning och arbetsanpassning

Elisabeth Björk Brämberg



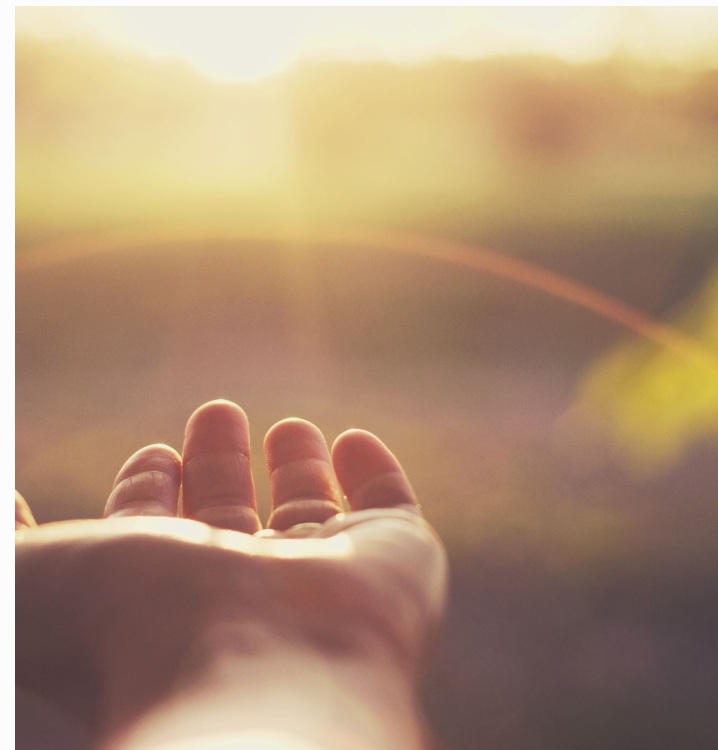
Problemlösningssamtal vid sjukskrivning och arbetsanpassning



ELISABETH BJÖRK BRÄMBERG DOCENT ARBETSMEDICIN

Disposition

1. Psykisk ohälsa, sjukskrivning och återgång i arbete
2. Varför problemlösningssamtal?
3. Hur genomförs problemlösningssamtal?



Vilken roll har du i medarbetares sjukskrivningsprocess?

Menti

- Som chef med medarbetaransvar leder jag processen
- Som stödfunktion tex HR stödjer jag chefer i processen
- Som facklig företrädare stödjer jag den sjukskrivne medarbetaren
- Som behandlare i sjukskrivningsprocessen, tex Företagshälsa eller hälso- och sjukvård
- Jag har ingen roll i processen men är intresserad av ämnet

Sjukskrivning och återgång i arbete

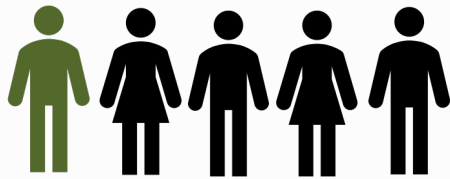


Efter figur 2.1 i kapitel 2 i boken Åter till arbete, red Ekberg, Eklund, Hensing. Studentlitteratur 2015

Bakgrund

Depression, ångest eller stressreaktion:

- ca 20% av anställda rapporterar symptom¹



- ca 80% handläggs i primärvården²

¹OECD (2021), Fitter Minds, Fitter Jobs

²Sundquist et al (2017) Common adult disorders in Swedish primary care where most mental health patients are treated. BMC Psychiatry. 17(1), 235

Bakgrund forts.

- Arbete – som hälsofaktor¹
- Anställda med depression, ångest eller stressreaktioner^{2,3}
 - Oftare sjukskrivna
 - Lämnar arbetsmarknaden tidigare
 - Oftare deltidsanställningar

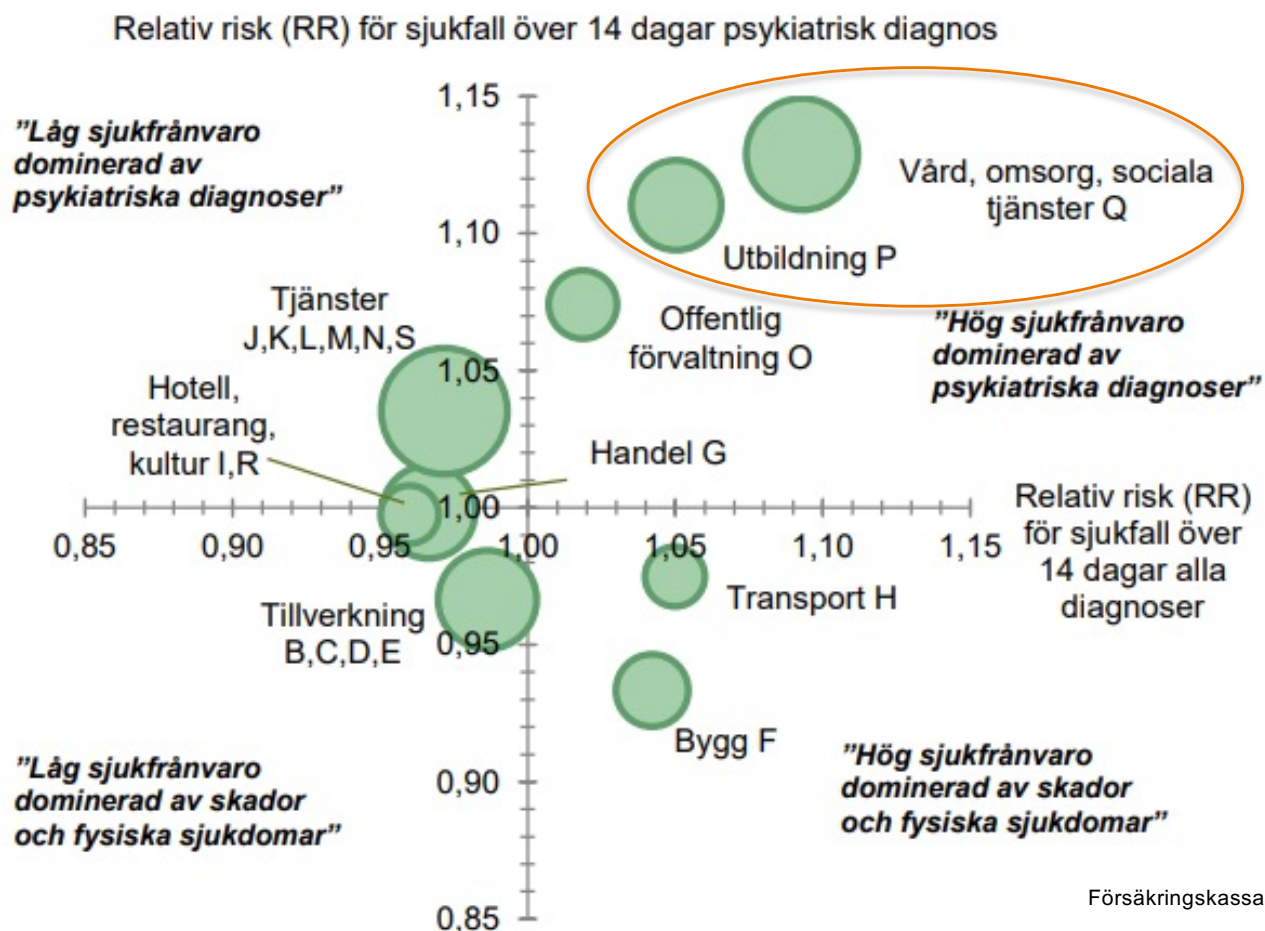


¹Modini, 2016, The mental health benefits of employment: Results of a systematic meta-review, Australas Psychiatry

²OECD, 2021, Fitter Minds, Fitter Jobs

³Salonen et al, 2020, From long-term sickness absence to disability retirement: diagnostic and occupational class differences within the working-age Finnish population

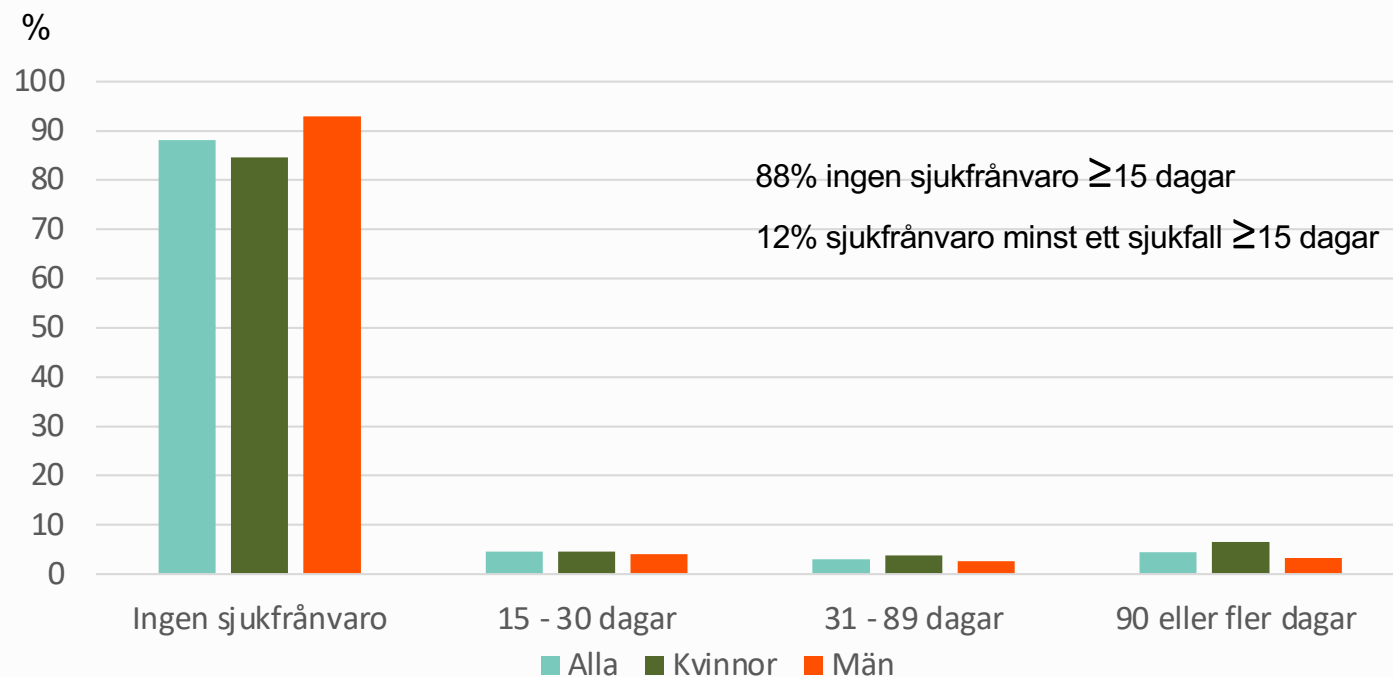
Figur 11 Relativ risk (RR) för sjukfall per bransch och branschernas relativa storlek



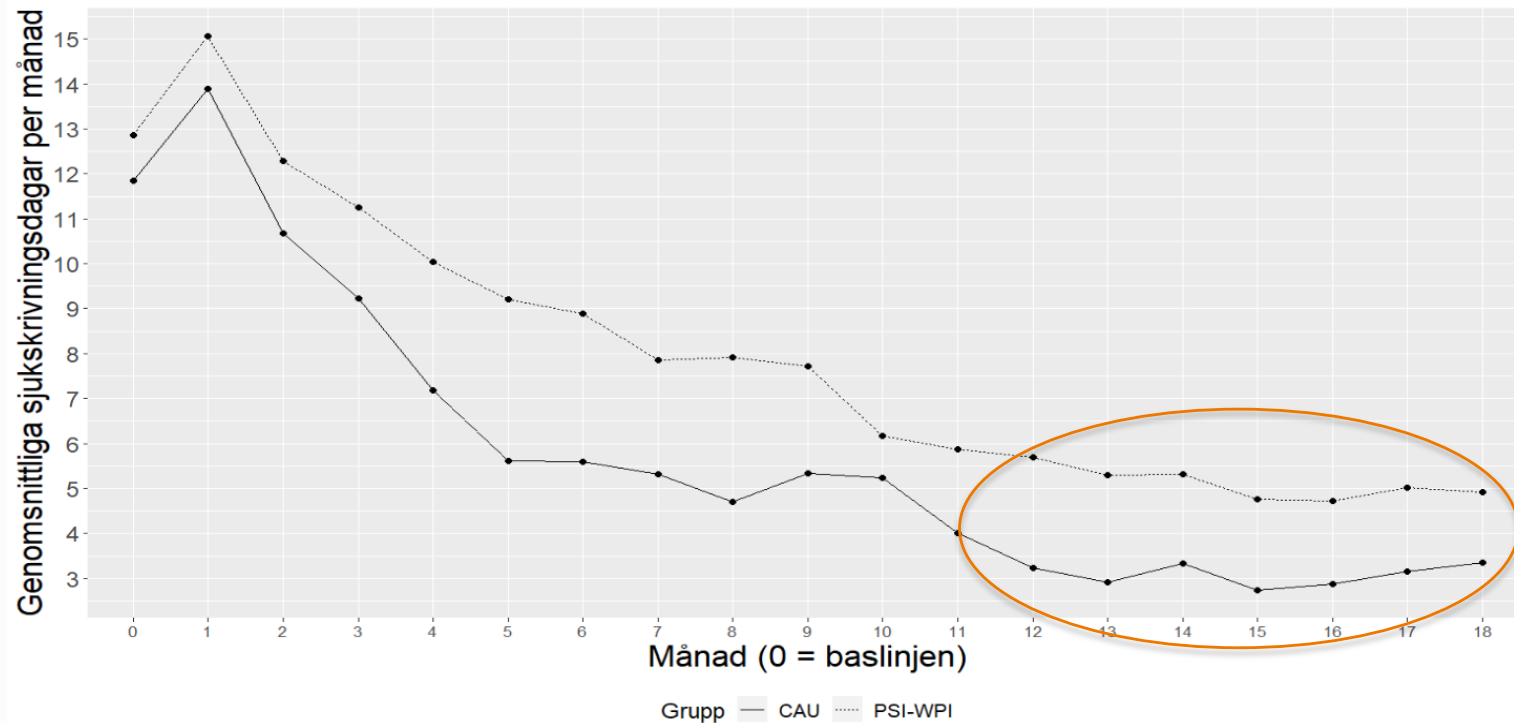
Försäkringskassan. Socialförsäkringsrapport 2020:8.

Sjukfrånvaro 12 månader efter besvarad enkät, yrkesverksamma (n=7 618), ADAPT-projektet

Nov 2021 – Aug 2022



Vilka blir långvarigt sjukfrånvarande?



Karlsson, et al., 2024. Is a Problem-Solving Intervention with Workplace Involvement for Employees on Sickness Absence Due to Common Mental Disorders More Effective, than Care as Usual, in Reducing Sickness Absence Days? Journal of Occupational Rehabilitation

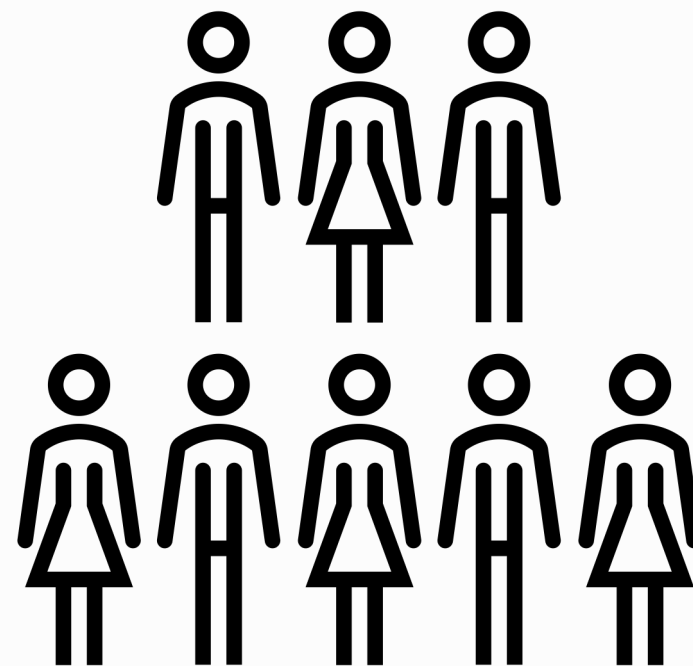
Majoriteten av de drabbade är i arbete



Har arbetsmiljön betydelse för sjukskrivning och återgång i arbete?

Organisatorisk och social arbetsmiljö - riskfaktorer

- Kontaktyrken (vård, skola, omsorg)
 - Små påverkansmöjligheter kombinerat med höga krav (spänt arbete)
 - Bristande stöd på arbetsplatsen
 - Obalans mellan ansträngning och belöning
 - Orättvis behandling på arbetsplatsen
 - Mobbning och konflikter
- Risk för symtom på depression, utmattning, ryggproblem, hjärt- kärlsjukdom



Systematisk översikt av vetenskaplig litteratur: SBU. (2014). Arbetsmiljöns betydelse för ryggproblem. SBU. (2014). Arbetsmiljöns betydelse för symtom på depression och utmattningssyndrom. SBU. (2015). Arbetsmiljöns betydelse för hjärt- kärlsjukdom.

Longitudinell undersökning av sjuksköterskors tillvaro 'LUST-studien'

- Sjuksköterskestudenter
 - 2002, 2004, 2006
 - Ca 4300 besvarat baslinjeenkät
- Drygt 12%: allvarliga symtom på utbrändhet under första tre åren i yrket

Utbrändhetssymtom tidigt i karriären har samband med
sjukfrånvaro 10-15 år senare

Rudman, Gustavsson. Konsekvenser av utbrändhet i början av sjuksköterskors arbetsliv för karriärutvecklingen. Socialmedicinsk tidskrift. 1/2020.

Psykosociala arbetsmiljöfaktorer och återgång i arbete efter sjukskrivning pga depression, ångest eller reaktioner på svår stress

- Studiedeltagare med anställning, 2-12 veckors sjukskrivning
 - Ca 58% av deltagarna arbetade inom offentlig sektor
- Ca 81% rapporterade full återgång i arbete
- Höga psykosociala krav
- Höga känslomässiga krav
- Lågt socialt stöd på arbetet

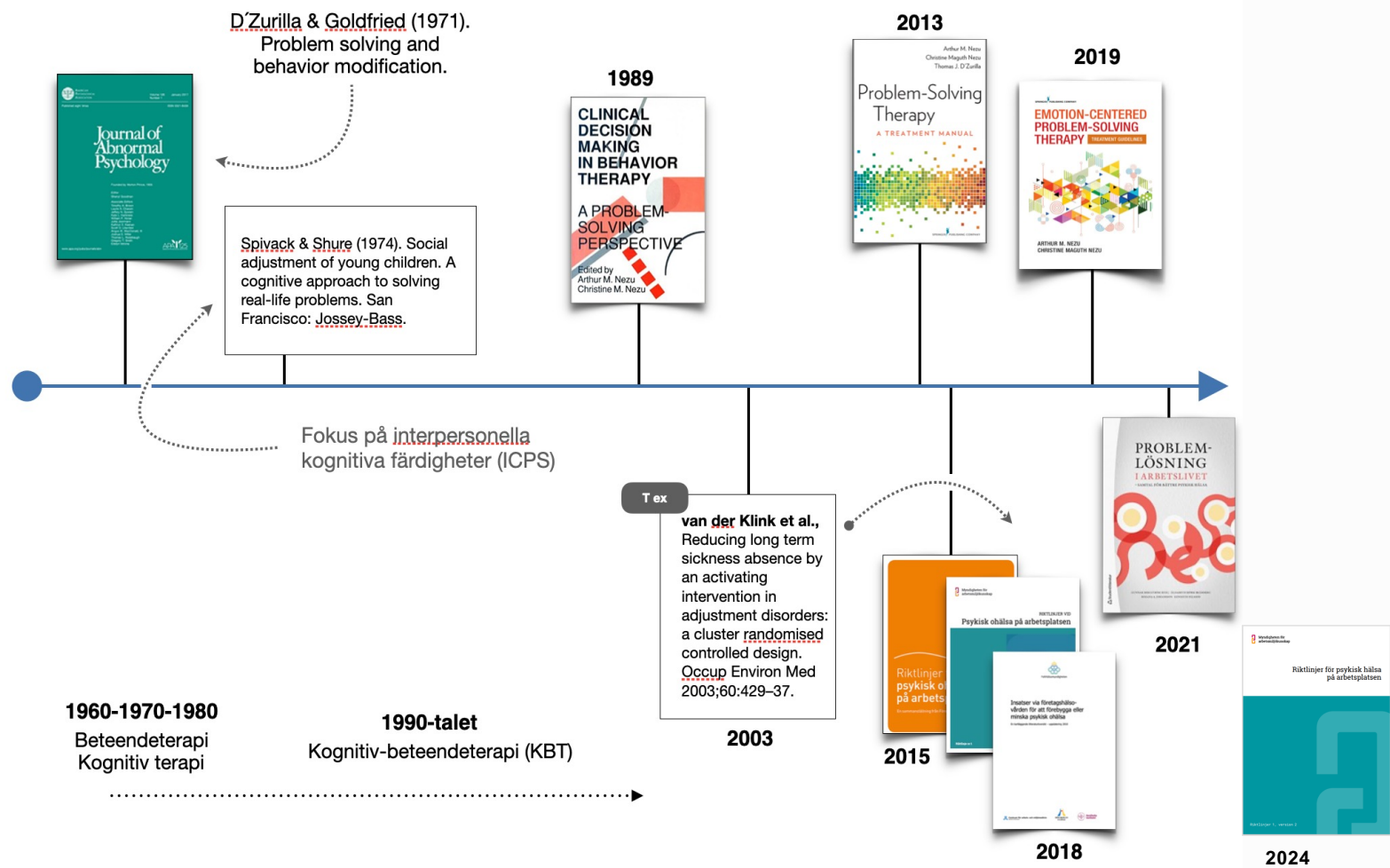
Längre tid till återgång i arbete

Holmlund, et al. Are psychosocial work factors and work-home interference associated with time to first full return-to-work after sick leave due to common mental disorders? Int Arch Occup Environ Health 2023.

Vad på din arbetsplats kan orsaka att medarbetare börjar få psykiska besvär?

- Menti - ordmoln

Varför problemlösningssamtal?



> Int Arch Occup Environ Health. 2020 Oct;93(1):823-838. doi: 10.1007/s00420-020-01535-4.
Epub 2020 Apr 3.

Interventions for common mental disorders in the occupational health service: a systematic review with a narrative synthesis

Iben Axén¹, Elisabeth Björk Brämberg^{2 3}, Marjan Vaez⁴, Andreas Lundin⁵, Gunnar Bergström^{2 6}

Affiliations + expand

PMID: 32246230 PMCID: PMC7452923 DOI: 10.1007/s00420-020-01535-4

> Int Arch Occup Environ Health. 2024 Aug;97(8):997-1013. doi: 10.1007/s00420-024-02000-w.
Epub 2024 May 6.

Effects of work-directed interventions on return-to-work in people on sick-leave for common mental disorders-a systematic review

Elisabeth Brämberg^{1 2}, Elizabeth Åhsberg^{3 4}, Gunilla Fahlström³, Elisabet Furberg⁵,
Carl Gornitzki³, Anna Ringborg³, Peter Skogman Thoursie⁶

PMID: 384126 DOI: 10.1007/s00420-024-02000-w

Interventions to improve return to work in depressed people

Karen Nieuwenhuijsen, Jos H Verbeek, Angela Neumeyer-Gromen, Arco C Verhoeven, Ute Bültmann, Babs Faber

Authors' declarations of interest

Version published: 14 October 2020 Version history

https://doi.org/10.1007/14551058-0006227-sub4



Insatser i vården vid långtidssjukskrivning

En systematisk översikt och utvärdering av riktlinjer för insatser i vården vid långtidssjukskrivning

PUBLIKATIONSTYP: SBU UTVÄRDERAR • RAPPORT 359 • PUBLICERAD 2017

Myndigheten för
arbetsmiljökunskap

Riktlinjer för psykisk hälsa
på arbetsplatsen



Effekter av arbetsmarknadsinsatser för personer långvarigt sjukskrivna på grund av depression, ångest eller stressrelaterade besvär

En systematisk översikt

Samverkan vård och arbetsplats behövs

Problemlösningssamtal

- Problemlösning med participativ metodik - stöd vid samtal med den sjukskrivne och arbetsgivare/närmaste chef
- Vetenskapligt stöd för problemlösningssamtal
 - kan förkorta sjukskrivningslängd
 - är kostnadseffektivt

- Problemlösning är en strukturerad metod
 - Till stöd för patient och samtalsledare i processen att identifiera problem, lösningar och hur dessa ska prioriteras, genomföras och utvärderas
 - Kan minska oro och ängslan hos den sjukskrivne, öka känsla av kontroll och tilltro till egen förmåga

Hur genomförs problemlösning?

Planerad problemlösning



1. Identifiera problemet och reflektera hur du skulle vilja ha det istället. (Ta fram fakta, undersök befintlig information. Beskriv problemet konkret och entydigt, beskriv hinder, sätt upp tydligt mål).



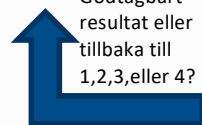
2. Lägg fram så många idéer som möjligt (brainstorming). Ta i detta skede inte bort "galna" idéer.



3. Värdera alla lösningsförslag: för och nackdelar, konsekvenser, kostnader. Välj den bästa idén utifrån det, eller kombinera flera idéer för bästa lösning.

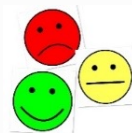


4. Gör en plan för hur du ska komma igång och prova den valda lösningen.



Godtagbart resultat eller tillbaka till 1,2,3, eller 4?

5. Utvärdera resultatet.

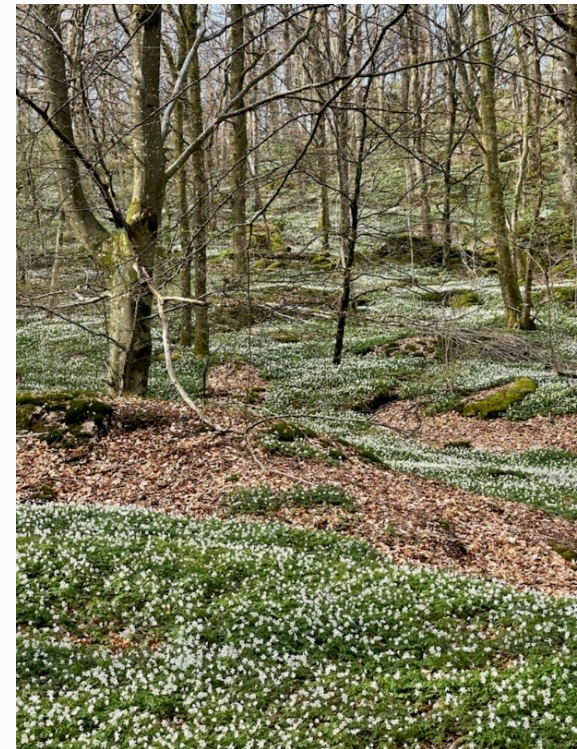


Först några ord om problemlösningstil



1. Identifiera problemet/-en och hur du vill ha det istället

- Klargöra problem och mål
 - Ett eller flera problem?
 - Fakta och/eller antaganden?



1. Samtalsledarens roll

- Problembeskrivning
- Stödja genom frågor
- Realistiska, konkreta mål

Du är samtalsledaren: Vilken/vilka problemlösningstil/-ar har du?



2. Lägg fram så många lösningar som möjligt



- Brainstorming
- Värdera ej lösningarna
 - Flexibelt tänkande gynnar planerad problemlösning

2. Samtalsledarens roll

- Skapa optimism
 - kroppshållning, enkla frågor, uppmuntran
- Svårt att komma på lösningar?
 - Utveckla befintlig lösning
- Lös konkreta och praktiska problem

3. Värdera och besluta om lösning

- Granska och ställ lösningsförslagen mot varandra
 - Formulera (konkret) ett eller några få lösningsförslag
 - Besluta om prioritering
 - Skriv in i en handlingsplan



3. Samtalsledarens roll

- Sammanfatta mål och problembeskrivning
- Styra mot systematik i samtalet
 - Stödjer planerad problemlösningstil

4. Gör en plan – pröva en lösning

- Hur ska lösningarna genomföras?
 - Praktiska tillvägagångssätt
 - Kan innebära flera steg
- Vilka involveras? När?



4. Samtalsledarens roll

- Stöd systematiska och detaljerade samtalet
- Undvik svepande planering

5. Utvärdera

- *Under* problemlösningen
- *Efter* en lösning har genomförts
- Planera utvärderingen
 - Vad ska utvärderas (utfallet)
- Ställningstagande

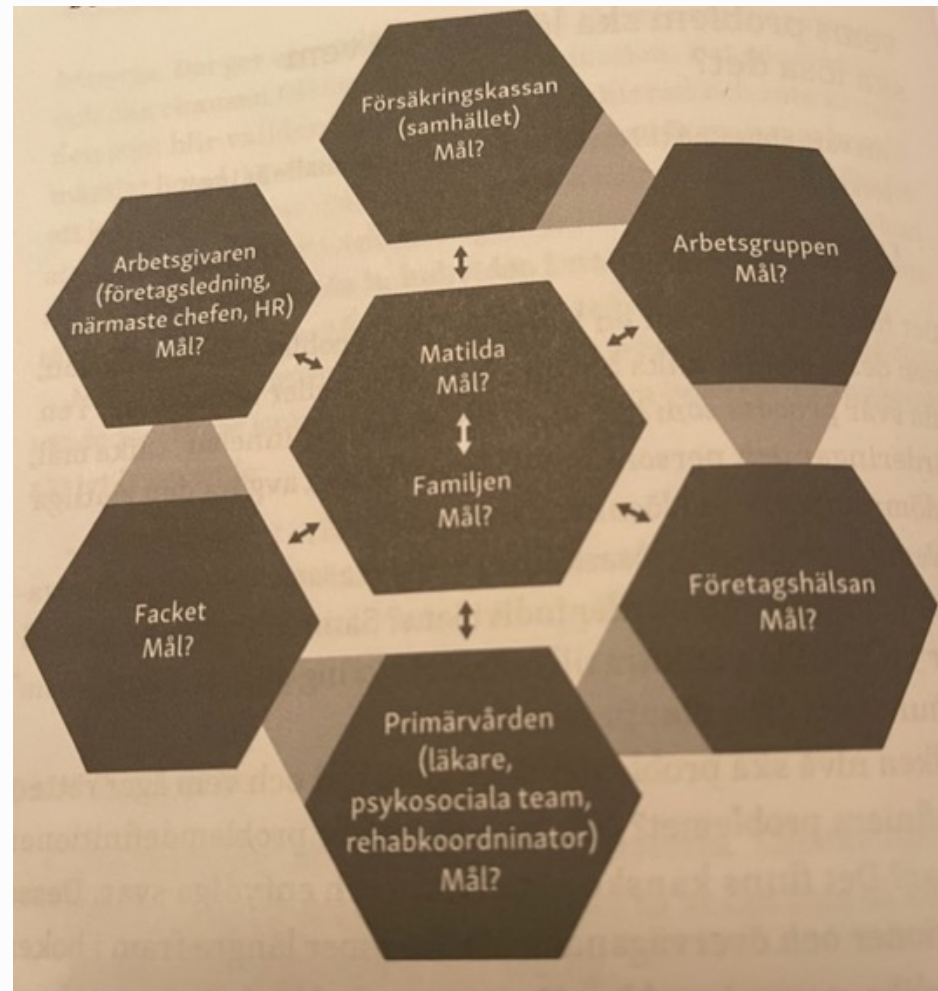


Vad behöver du i din roll för att utveckla sjukskrivningsprocessen på din arbetsplats?

- Menti ordmoln

Enkelt, eller?

- I en rehabprocess kan aktörerna (den sjukskrivne, arbetsgivaren, facket, primärvården, Företagshälsa, försäkringskassan, arbetsgruppen osv) ha olika definitioner av problemet/-en och olika mål
- Vem definierar problemet?
- Vems problem ska lösas? Och vem ska lösa det?



Samtalsledarens roll

- Vem företräder samtalsledaren?
 - Neutral, delade uppdrag, företräda?
- Hur stödja i olika moment/olika aktörer?
 - Vems problem/mål?
- Hur hantera låsta situationer?

Arbetsplatsen – där sker delar av rehabiliteringen

- Arbetsplats ta emot anställda som kan ha kvarstående symtom
 - Återgång i arbete
 - Förebygga återsjukskrivning



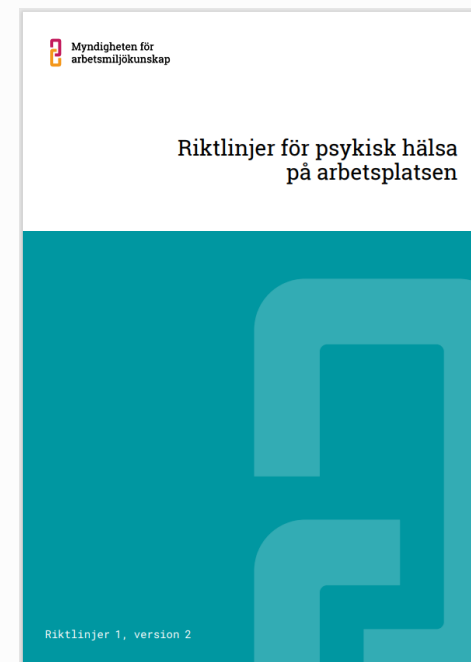
Arbetsplatsen – där sker delar av rehabiliteringen

- Arbetsplats ha anställda som arbetar med symtom
 - Förebygga sjukskrivning
- Informationsöverföring mellan sjukvård och arbetsgivare
 - Sekretess, ansvar



Att anpassa arbetsituationen

- Problemlösning med inriktning mot utredning
 - Problemorientering
 - Problemdefinition och kartläggning av problemet



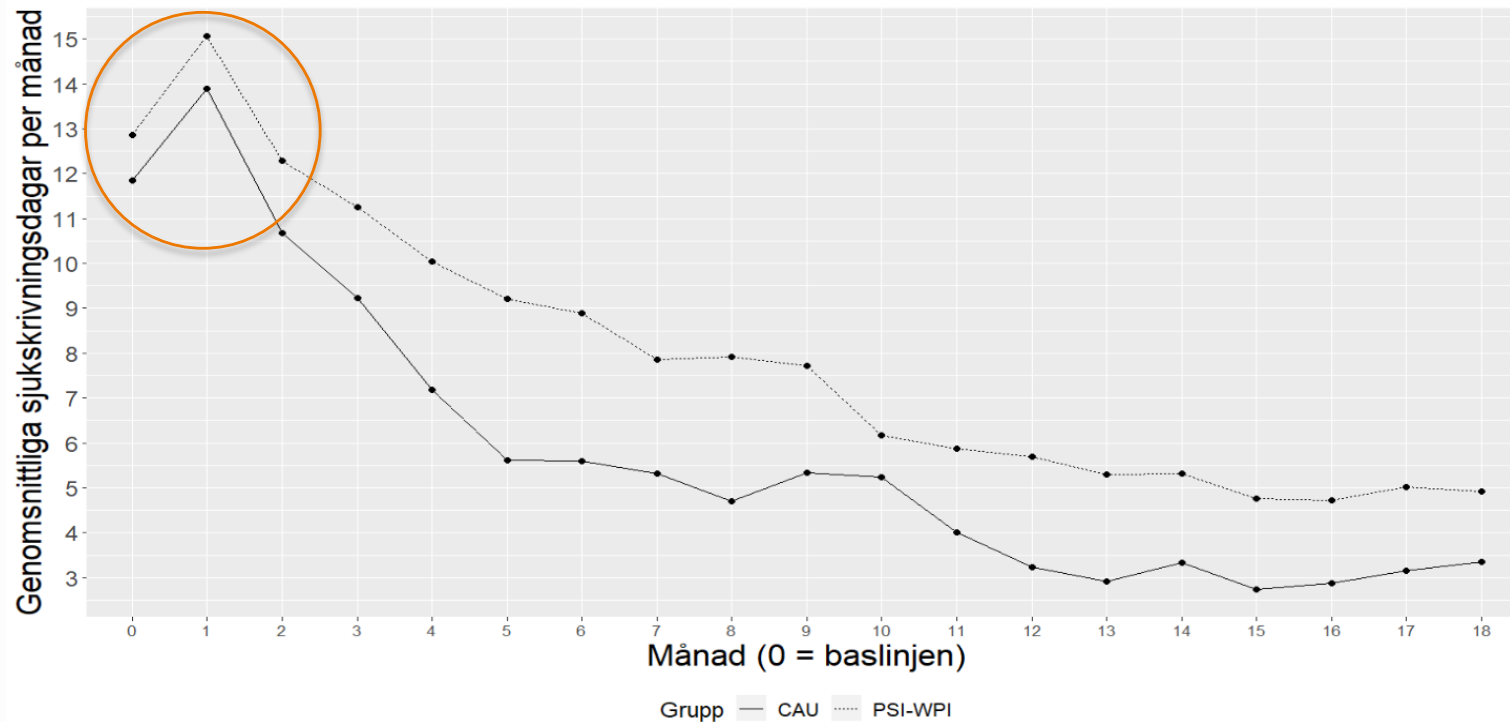
[Riktlinjer för psykisk hälsa på arbetsplatsen](#)

Att anpassa arbetssituationen forts.

- Problemlösning med inriktning på anpassningar
 - Söka lösningsalternativ/brainstorming
 - Värdera, prioritera och besluta om lösning
- Åtgärdsplan
 - Fördelning av uppgifter, plan för uppföljning, ansvarsfördelning

Vad behöver vi veta mer om?

Vilka löper risk att bli långvarigt sjukfrånvarande?



Karlsson, et al., 2024. Is a Problem-Solving Intervention with Workplace Involvement for Employees on Sickness Absence Due to Common Mental Disorders More Effective, than Care as Usual, in Reducing Sickness Absence Days? Journal of Occupational Rehabilitation

Vad behöver vi veta mer om?

- Offentlig eller privat sektor som arbetsplats
 - Typ av arbetsplats och uppgifter, chefers resurser, tillgång till Företagshälsa
- Hälso- och sjukvård
 - Diagnostik, behandling, rehabilitering tillgänglighet
- Individ
 - tex hälsa, motivation, tilltro till sin förmåga
- Arbetsgivares och hälso- och sjukvårdens ansvar, samverkan och funktionssätt



Aronsson, Lundberg. Vad fungerar för vem under vilka omständigheter? Forte 2025.
Aust et al. How effective are organizational-level interventions in improving the psychosocial work environment, health, and retention of workers? Scandinavian Journal of Work, Environment & Health 2023.
Danielsson et al. Strategies to keep working among workers with common mental disorders. Disability and Rehabilitation 2019.



GÖTEBORGS
UNIVERSITET