

**Evaluering af projekt psykosociale lidelser –
arbejdsfastholdelse af personer med psykosociale lidelser**

- august 2011 -

1. Baggrunden for evalueringen

Det Lokale Beskæftigelsesråd godkendte den 2. november 2010 Job & Velfærds ansøgning om projekt *Psykosociale lidelser – arbejdsfastholdelse af personer med psykosociale lidelser*. Projektet retter sig mod to kerneområder:

- Den tidlige fastholdelsesindsats, for medarbejdere med risiko for at miste jobbet på grund af psykiske lidelser.
- Den forebyggende indsats overfor psykosociale lidelser.

Projektet har været organiseret i Jobservice & UU, som et 12 måneders læringsforløb, og blev afsluttet den 1. august 2011. Projektet er blevet varetaget af ergoterapeut, Annette Sandvig, som har specialiseret sig indenfor den ergoterapeutiske indsats overfor medarbejdere med psykosociale lidelser, herunder ledige og sygemeldte. Evalueringen tager udgangspunkt i 103 sager, som er blevet gennemført i projektperioden, herunder 51 sager på fastholdelsesdelen og 52 sager på forebyggelsesdelen. I det følgende skitseres de to indsatsområder; *fastholdelse og forebyggelse*.

1a) Fastholdelse af sygemeldte borgere på arbejdsmarkedet

Ergoterapeuten har arbejdet med fastholdelsesdelen, som en integreret del af sagsforløbene i Jobcenter Viborg. Sagsbehandlere, konsulenter og anden aktør har gennem projektets løbetid på lige fod med jobcentrets øvrige tilbud, kunnet henvise sygemeldte borgere eller borgere med risiko for nærtstående sygemelding til ergoterapeutisk bistand indenfor det psykosociale felt.

Formålet med projektet har været, at opbygge en bred viden om, hvordan personer med psykiske lidelser gennem en helhedsorienteret intervention på det psykosociale område, kan fastholdes på arbejdsmarkedet. Denne del af projekt psykosociale lidelser skal ses i tæt sammenhæng med Jobcentrets sygedagpengeindsats vil blive gjort til et integreret tilbud i Kommunens tilbudsvifte. Med afsæt heri er evalueringen opbygget omkring konkrete værktøjer og tiltag, som kan implementeres efter endt projektforløb.

1b) Forebyggelse af sygemeldte borgere med psykosociale lidelser

Ergoterapeuten har ligeledes gennemført et separat forløb, med fokus rettet mod en gruppeorienteret forebyggende indsats. Den forebyggende indsats har været opbygget omkring to gruppeprocesser; på Flyvestation Karups afdeling Air Control Wing, samt på Jobcenteret for ledige fleksjobgodkendte borgere. Således har forløbene taget udgangspunkt i borgere, som var på forskellige stadier i deres arbejdsliv. Hvor fastholdelsesindsatsen tog udgangspunkt i de enkelte borgere, har det i disse forløb været formålet at undersøge effekten af gruppedynamikken i forebyggelses øjemed.

Forebyggelsesindsatsen havde således til formål, at opnå erfaringer i praksis, gennem en proces hvor forskellige redskaber og metoder er blevet afprøvet og udviklet med henblik, for at udvikle konkrete værktøjer til den virksomhedsrettede indsats fra Jobcenter Viborg, samt at vurdere den overordnede effekt af en sådan indsats. Ydermere har formålet været, at øge medarbejderes – og ledelsens bevidsthed om trivselsmuligheder via konkrete redskaber, for at styrke psykosociale faktorer. Samtlige erfaringer fra den forebyggende indsats er omsat til konkrete værktøjer, som vil blive implementeres i Jobcenter Viborg.

2. Konklusion

Grundet den skarpe opdeling i hhv. fastholdelsesindsatsen og den forebyggende indsats, er der foretaget separate evalueringer af indsatserne. Disse vil blive gennemgået i de følgende afsnit.

2.1 Evaluering af: Fastholdelse af sygemeldte borgere på arbejdsmarkedet

Projekt psykosociale lidelser har gennem projektperioden synliggjort behovet for en målrettet indsats over for borgere med psykosociale lidelser. Dette skyldes primært to ting; for det første dokumenterer en række undersøgelser, at gruppen af sygemeldte borgere med psykosociale lidelser fortsat vokser år for år i Danmark (www.ams.dk, www.arbejdsmiljøforskning.dk). For det andet vidner dette projekts resultater og konklusioner, om en yders positiv effekt ved en målrettet indsats overfor denne gruppe af borgere, som påpeger hvor stor en gevinst der er for såvel Jobcenter Viborg samt virksomhederne, ved målrettet indsats overfor denne gruppe af borgere. Gennem projektforløbet er den ergoterapeutiske indsats blevet tilpasset og udviklet således at dels kompetencer, viden og indsats i dag sikrer en hurtigere tilbagevending til arbejdsmarkedet. Projektet har synliggjort effekten ved at bruge en målrettet indsats over for borgere med psykosociale lidelser, som fungerer som et supplement til de kompetencer sagsbehandlere og jobkonsulenter ellers råder over. Den ergoterapeutiske indsats indenfor det psykosociale felt er med til at gøre viften af handlemuligheder langt større i den enkelte sag til gavn for både Jobcentret, borgeren og ikke mindst virksomhederne, og samtidig sikrer den en tilpasning til de samfundstendenser som ses over hele landet – nemlig et stigende antal borgere, som sygemeldes på baggrund af psykosociale lidelser.

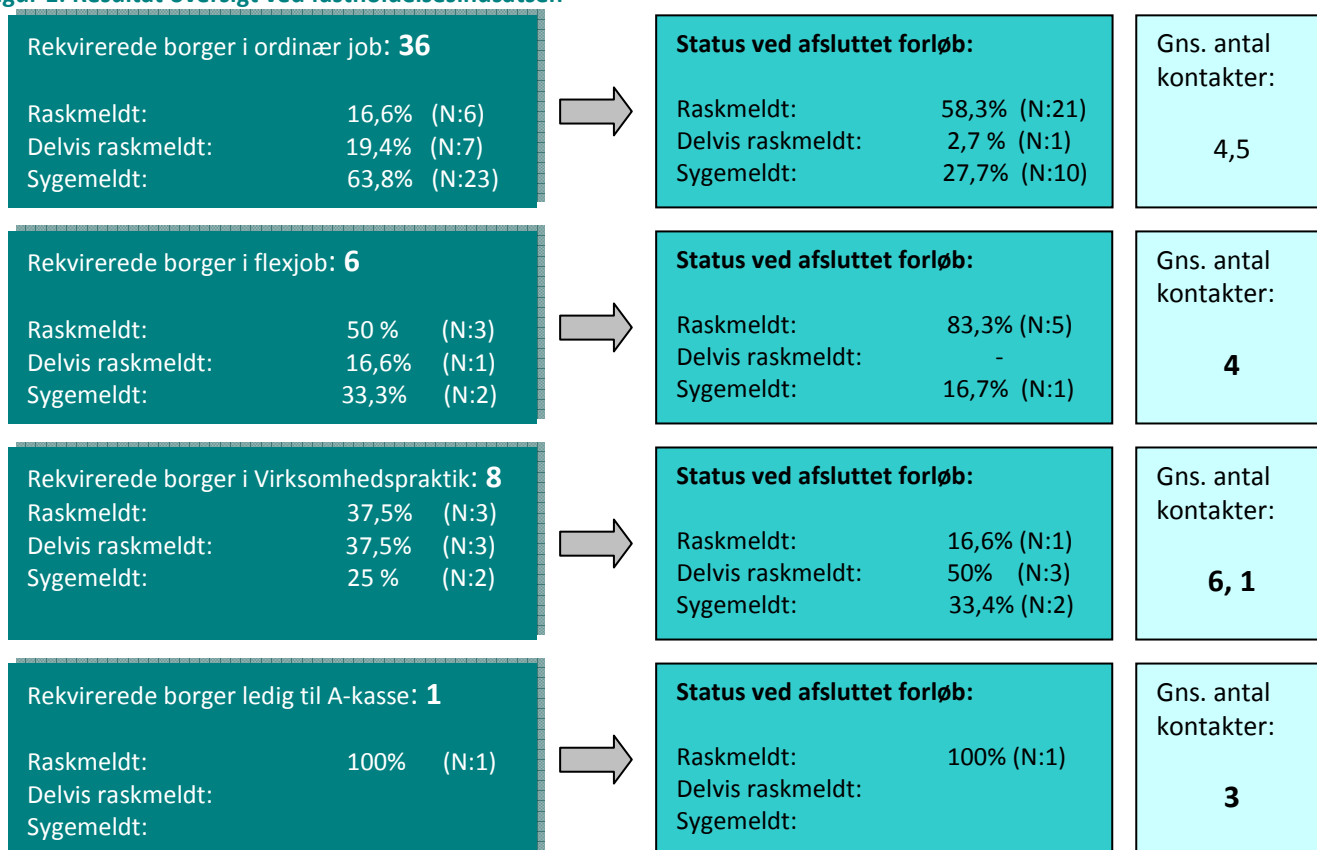
Tilgang:

Den psykosociale indsats er foretaget med en ergoterapeutisk og helhedsorienteret tilgang, med et individuelt afsæt i den enkelte borgers konkrete arbejds – og privatsituation. Gennem projektforløbet er i alt 51 fastholdelsessager blevet gennemført. Der har kontinuerligt i hver sag været meget fokus på at opretholde en tæt og løbende kontakt, hvor den enkelte borgers velfungerende – og ikke velfungerende aktivitetsmønstre er blevet afdækket. Dette være sig både privat og på jobbet. Med afsæt heri har ergoterapeuten arbejdet målrettet med, at få brudt ”dårlige mønstre” og erstatte dem af velfungerende handlinger/ nye mønstre, som støttede og stabiliserede arbejds – og funktionsevnen. Ét helt essentielt arbejdsredskab har i denne proces været, at nedskrive klare målsætninger for den enkelte borger, og herefter i fællesskab udvælge de konkrete værktøjer, som sikrer målopfyldelsen.

Resultater & erfaringer:

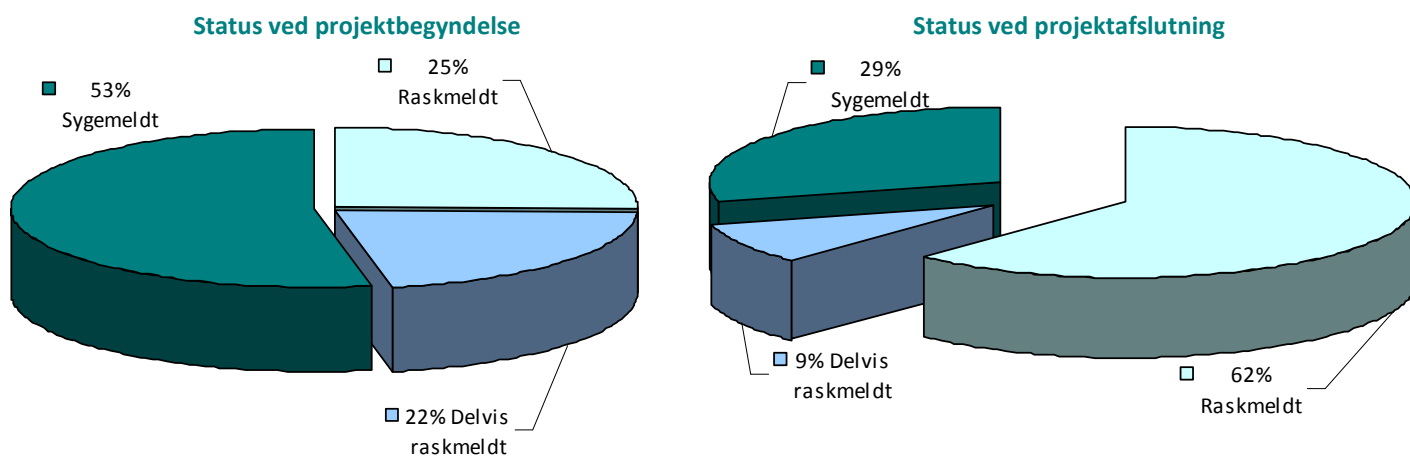
Figur 1 viser det overordnede resultat for de 51 borgere, som har været igennem projektforløbet. I alt har 59 borgere været rekvireret til projektet, dog har det ikke været muligt at skabe kontakt til 8 af disse, hvorfor evalueringen tager udgangspunkt i de 51 borgere, som har været igennem forløbet.

Figur 1: Resultat oversigt ved fastholdelsesindsatsen



Af figur 1 fremgår det hvilken status de 51 borgere fordelt under grupperingerne; *ordinær job*, *flexjob*, *virksomhedspraktik* og *A-kasse*, havde ved hhv. start og slut af projektforsløbet. I figur 2 illustreres det, hvorledes gruppen af *raskmeldte*, er vokset fra 25 % ved projektets begyndelse til 62 % ved projektets afslutning. I procent point er der tale om en stigning på i alt 148 %. Ligeledes er gruppen af *sygemeldte* faldet, hvor 53 % af borgerne ved projektets begyndelse var sygemeldte, er dette kun gældende for 29 % ved projektets afslutning, så der er tale om et fald på 45,2 %. Samlet set har ergoterapeuten i gennemsnit haft 4,4 kontakter med hver enkelt borger, jf. figur 1.

Figur 2: Status ved projektbegyndelse & projektafslutning



Selvom hver sag har taget udgangspunkt i den enkelte borger er der klare fællestræk, som efterfølgende har dannet rammerne for den udarbejdede værktøjskasse, jf. bilag 1. Helt væsentlige elementer har været en gennemgang af faktorer for psykisk arbejdsmiljø, struktur og prioritering samt en støttende og coachende tilgang, individuelle tiltag som bl.a. prioritering af kan – skal opgaver, stressdæmpningsværktøjer, strukturer for kost, motion og/ eller søvn. Følgende seks elementer har været anvendt i flest sager:

- Spørgeskema til kortlægning af borgerens psykiske situation, jf. bilag 3
- Gennemgang af de seks guldorn (mening, forudsigelighed, krav, social støtte, indflydelse, belønning)
- Strukturering i hverdagen (privat og på job)
- Prioritering i hverdagen (privat og på job)
- Fokus på stressdæmpende faktorer
- Fokus på elementer som virker depressionslettende
- Skriftlige målsætninger
- Informationsark

Tilbagemeldingen fra borgerne viser, at de oplevede at den psykosociale indsats havde gjort en positiv forskel og havde hjulpet dem til at genoptage et job samt støttet dem i at blive stabile. Dette forklares i høj grad ud fra ergoterapeutens tilgang og fokus på deres lavpraktiske handlinger/ vaner/ mønstre, hvor det konkrete blev vægtet højt. En borger beskriver det således; *”Selvom jeg igennem mit arbejde har sundhedsforsikring med fri psykologhjælp i op til et halvt år, synes jeg at jeg har fået mere ud af dette projekt, end hvad min psykolog har kunnet hjælpe med. Gennem dette projekt har jeg fået struktur på hverdagen, og hjælp til at prioritere mine målsætninger - samlet set har det hjulpet mere end både medicin og psykolog.”* Evalueringen viser, at netop bevidstgørelse af støttende teknikker og ændring af vaner, i høj grad øger det psykiske helbred. I denne evaluering er det udelukkende muligt, at sige noget om resultaterne og effekterne gennem de sidste 12 måneder. Dog er der meget som peger i retning af, at en sådan indsats i høj grad også vil kunne ruste de enkelte borgere mod tilbagefald, og dermed på sigt ligeledes vil kunne skabe meget positive resultater.

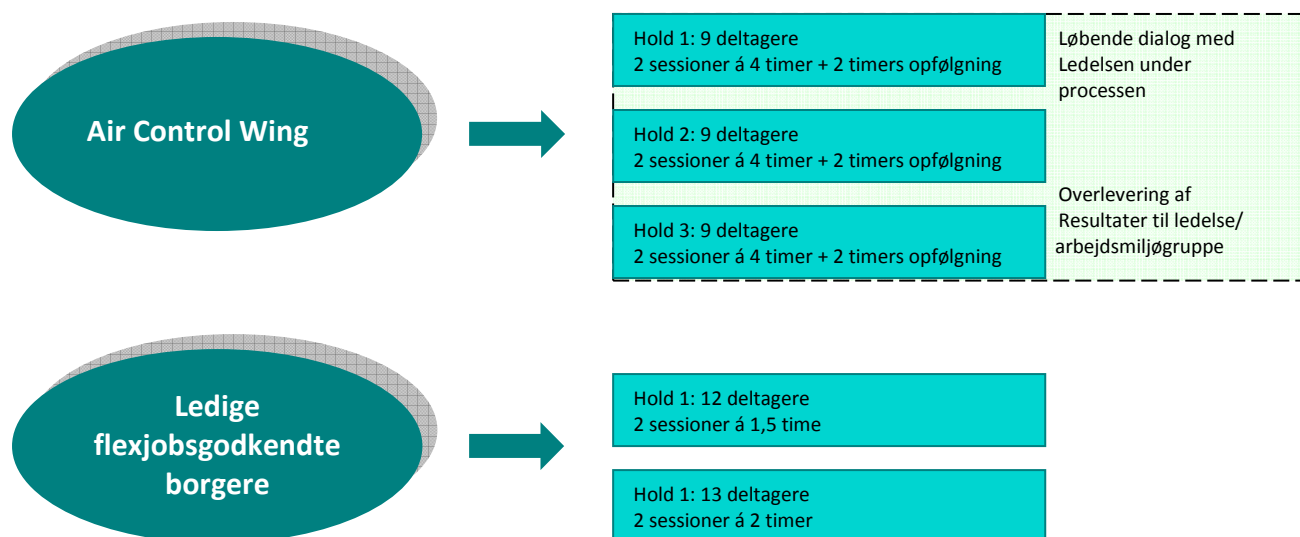
Af de 36 borgere i ordinær job angav 64 %, at deres ubalance enten i form af stress eller depression var arbejdsrelateret. Omstruktureringer, dårligt arbejdsmiljø, øget arbejdspress og dårlig ledelse, blev oftest nævnt som forklaring. Dette understøtter i høj grad, at der er behov for at igangsætte forebyggende tiltag på virksomhederne, indenfor det psykosociale felt, da der er meget store økonomiske og menneskelige besparelser, at hente ved en sådan indsats. Der har gennem projektforløbet vist sig et reelt og udtalt behov fra samtlige aktører (Jobcenteret, borgeren og virksomhederne), for denne målrettede ergoterapeutiske indsats ved fastholdelse af medarbejderne på arbejdspladserne. Dette ses blandt andet i kraft af, at der i løbet af projektperioden kontinuerligt har været en øget sagstilgang. Samtidig viser evalueringen, at indsatsen overfor fastansatte medarbejdere var afgørende for, at medarbejderen hurtigere vendte tilbage på deres arbejde eller at de helt undgik en sygemelding.

Samtlige af de anvendte tilgange og faktorer er blevet forankret i en værktøjskasse, som efter projektets afslutning vil blive implementeret i Jobcenter Viborg, jf. bilag 1. Implementering af en værktøjskasse rettet mod fastholdelsesindsatsen for borgere med psykosociale lidelser, vil sikre, at Jobcenter Viborg råder over en bred vifte af værktøjer, med en dokumenteret positiv effekt, som kan implementeres og benyttes af de enkelte konsulenter og sagsbehandlere.

2.2 Evaluering af den forebyggende indsats overfor psykosociale lidelser

Evalueringen af den forebyggende indsats indikerer ligeledes, at der kan være økonomiske fordele for Jobcenter Viborg, hvis der udarbejdes en procedure for den virksomhedsrettede indsats, samt for ledige flexjobsgodkendte borgere. Hele den forebyggende indsats har været opbygget omkring to forløb, med meget forskellige nøgleaktører, herunder fastansatte medarbejdere på Flyvestation Karup (Air Control Wing) og ledige flexjobsgodkendte borgere rekvireret fra Jobcenter Viborg, jf. figur 3.

Figur 3: Strukturering af den forebyggende indsats



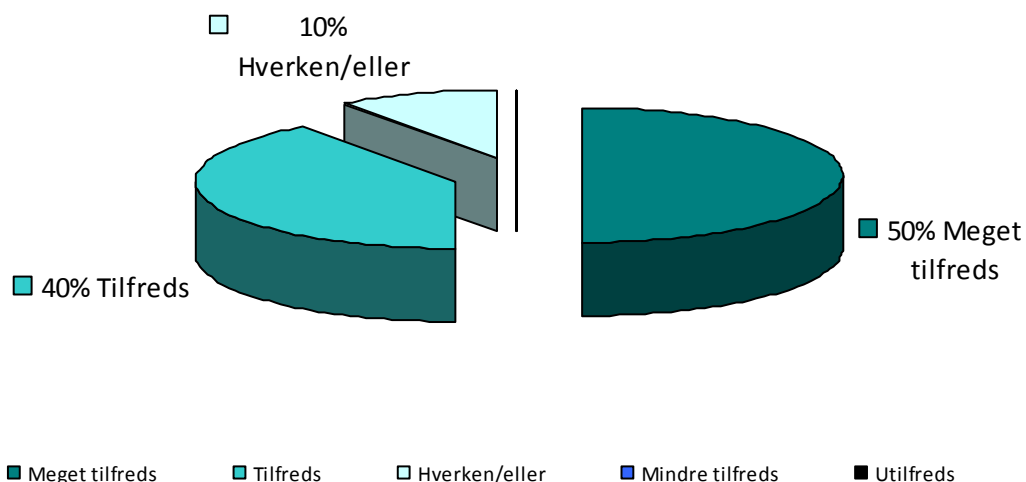
De to forløb tager udgangspunkt i forskellige aktørgrupper, hvorfor en komparativ analyse ikke har været mulig. Ikke desto mindre har begge forløb afkastet et meget positivt resultat, som i høj grad indikerer, at der er både menneskelige og økonomiske fordele ved en forebyggende indsats. Generelt viser erfaringen fra forebyggelsesindsatsen med ledige flexjobsgodkendte borgere samt fra Flyvestationen, at emnevalgene var meningsfulde som omdrejningspunkt for øget trivsel og mindskelse af stress. Dels var de cooperative og pædagogiske procesmetoder fremmende for deltagerne engagement, refleksioner og erfaringsudveksling. På ligefod med fastholdelsesindsatsen har projektets output på forebyggelsesdelen, dannet ramme for en værktøjskasse, jf. bilag 2. Værktøjskassen er udarbejdet således, at den kan bruges på tværs af sektor og brancher, og tager dermed udgangspunkt i et generelt fundament. I det følgende evalueres de enkelte forløb.

2.2.1 Evaluering af forløbet på Air Control Wing

Et godt arbejdsklima, trivsel og en generel opmærksomhed på stressudslagsgivende faktorer har været omdrejningspunktet for forløbet på Air Control Wing. De to moduler á 4 timer har skiftevis vekslet mellem oplæg og gruppearbejde. Tilrettelægningen af forløbet og de enkelte oplæg har alle taget udgangspunkt i livet på flyvestationen og medarbejdernes egen hverdag. Således blev forløbet allerede fra begyndelsen opbygget omkring emner, som kunne overføres til deltagerne egen hverdag, hvorfor der også under hele forløbet blev oplevet stort engagement og vilje til at arbejde med denne forebyggende indsats fra deltagerne side.

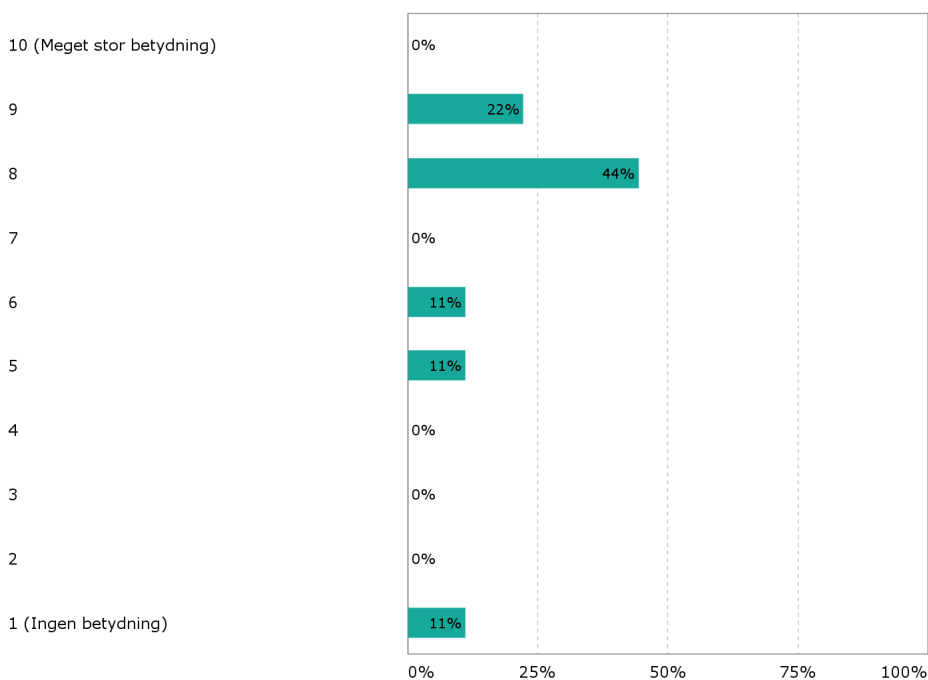
Modulerne á 4 timer har under evalueringen vist sig, at være for kort tid. Især gruppearbejdet medførte givtige processer med involvering og erfaringsudveksling, som sprang tidsrammerne. Indhold og metode blev løbende prioriteret så fordybelsen blev mulig. Systematiseringen af gruppernes arbejde var årsag til, at der blev udarbejdet konkrete målrettede handleplaner for forebyggelsen, som Air Control Wing i dag arbejder aktivt videre med. Samtlige deltagere på Air Control Wing har efter forløbet modtaget et elektronisk spørgeskema med henblik på at samle deltagerne oplevelse og erfaringer af forløbet. Med en samlet svarprocent på 37,5 %, skal resultatet og tendenserne tages med visse forbehold, da de kun repræsenterer godt en tredjedel af deltagerne. Figur 4 illustrer hvorledes hele 90 % har svaret, at de enten er meget tilfreds eller tilfreds med forløbet.

Figur 4: Hvad synes du om projekt "MIT LIV – MIN GRUPPE – MIN TRIVSEL" som helhed?



På spørgsmålet om hvor stor betydning forløbet har haft for de enkelte deltagers trivsel på arbejdspladsen, er tendensen ligeledes meget positiv. I figur 5 ses det hvorledes hele 66 % forholder sig overvejende positivt hertil, idet de har angivet forløbet som værende af stor betydning for deres trivsel. Ydermere indikerer de tilknyttede kommentarer, at outputtet af forløbet har været meget brugbart, og i dag er noget der arbejdes aktivt med at forbedre. Blandt andet det faktum, at deltagerne har skullet udfylde deres egen trivselsplan, har været betydningsfuld for dette positive resultat. Trivselsplanen er en del af den værktøjskasse, som ønskes implementeret i Jobcenter Viborg.

Figur 5: På en skala fra 1 – 10, hvor stor betydning vil du sige, at din deltagelse i "MIT LIV – MIN GRUPPE – MIN TRIVSEL" har haft/kan få for din trivsel på arbejdspladsen?



Kommentar:

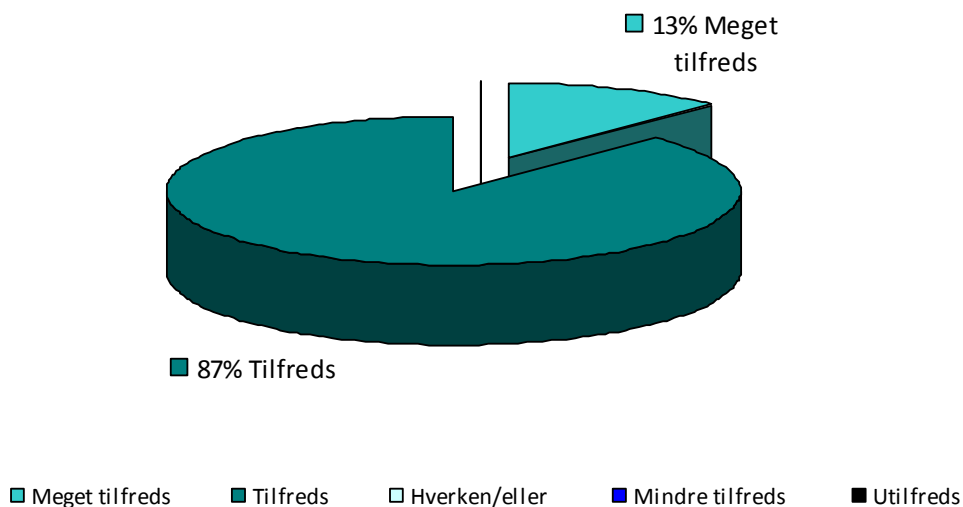
- *De emner og forslag, vi har haft oppe og vende er blevet taget seriøst fra ledelsens side. Det har været meget positivt, at der er blevet nedsat arbejdsgrupper, som prøver at forbedre problemerne.*
- *Det var et rigtig godt forløb, og jeg er meget forundret over, hvor hurtigt instruktøren forstod vores behov, især når vi alle talte "flyverjysk"*
- *Forløbet har været en rigtig god øjenåbner, hvor vi fik dialog i gang på tværs af afdelinger og grupper.*

Det kan anbefales at både virksomheder og Jobcenter Viborg har fokus på arbejdet med forebyggelse og trivselsfremme, for at nedsætte stress og sygefravær på det psykosociale område. Særligt indenfor områder, som er i større risiko for sygdom forårsaget af psykosociale lidelser, vil en sådan forebyggende indsats være gavnligt for såvel virksomheden som Jobcenter Viborg, idet det med stor sandsynlighed vil mindske sygefraværet. På baggrund af projektet og de foreliggende resultater anbefales det, at etablere et forløb med længere moduler / eller 1 modul mere end det har været tilfældet hos Air Control Wing, for at indeholde aktivitetsbalancering, fysiske energiovelser, proces med fokus på langtidsfriskhed samt udfyldelse af egen handleplan.

2.2.2 Evaluering af ledige flexjobgodkendte borgere

Den forebyggende indsats over for denne gruppe er opbygget omkring ønsket om, at øge disse borgeres bevidsthed og forberedelse ift. deres egen trivsel før de kommer i job. Formålet er således, at øge chancen for at trives på og med job, hvorfor sådan en indsats er en god investering. Evalueringen af indsatsen viser også, at det på 2 sessioner lykkedes at i gang sætte en positiv synergieffekt blandt deltagerne og givtige processer med erfaringsudveksling, bl.a. omkring faktorer for langtidsfriskhed og stressdæmpning. Efter afsluttet forløb fik deltagerne tilsendt et spørgeskema med posten omkring deres oplevelse og erfaringer draget af forløbet. Velvidende, at det kan være svært at indsamle data via post, er denne metode udvalgt, da ikke alle deltagere havde mailadresser. Med en samlet svarprocent på 34 %, skal de følgende data tages med visse forbehold, da det kun repræsenterer en tredjedel af deltagerne. Vi har dog på baggrund af mange mundtlige tilbagemeldinger god grund til at tro, at de følgende resultater i vid udstrækning er gældende for holdet som helhed. Kaster vi blikket på deltagernes samlede oplevelse af hele forløbet, har 100 % svaret at de enten er meget tilfreds eller tilfreds med forløbet, jf. figur 6.

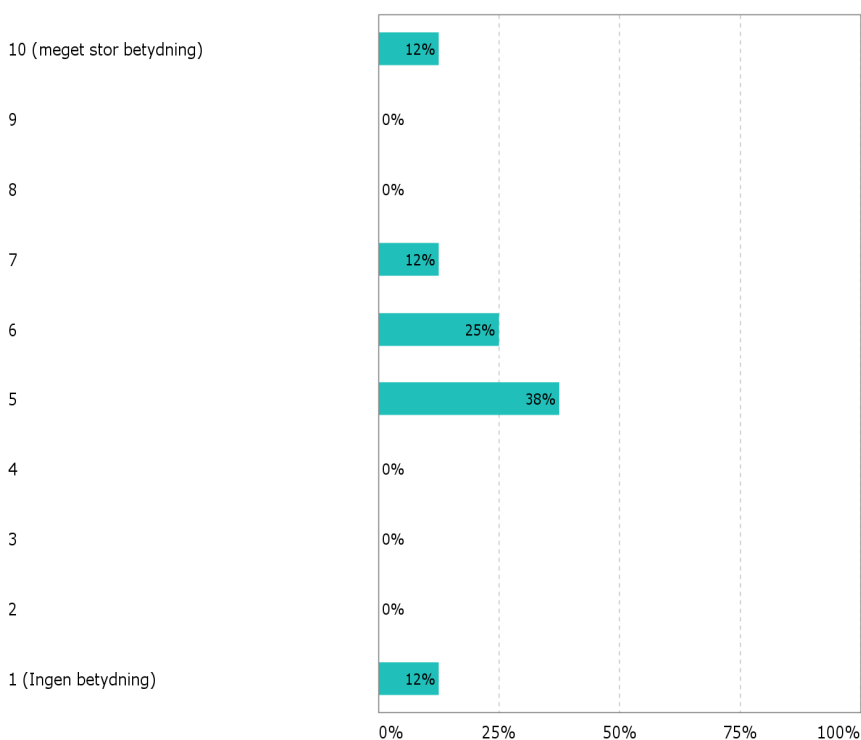
Figur 6: Hvad synes du om projekt "Trivsel for ledige flexjobmodtagere" som helhed?



Deltagerne selv har ydermere mundtlig tilkendegivet deres store tilfredshed med forløbet, samt et ønske om at fortsætte modulerne. Netop afvekslingen mellem oplæg, gruppearbejde og erfaringsudveksling, er modtaget meget positivt blandt deltagerne, og påpeges af flere som værende gavnligt for deres vej tilbage til jobmarkedet. En af deltagerne beskriver forløbet således; *”Det var generelt et meget udbytterigt kursus, og især givende at dele erfaringer med andre flexjobmodtagere.”* Ved en implementering af en forebyggende indsats anbefales det, at oprette et tilbud på 4 moduler, da 2 moduler af flere deltagere betegnes som for kort tid. Når der samles op på den overordnede feedback fra deltagerne, samt ergoterapeut Annette Sandvigs erfaringer, er der mange indikatorer på at emnerne; *Aktivitetsbalancering, Individuel Trivselsplan* samt *Netværksdannelse* med fordel vil kunne indgå på de sidste 2 moduler.

En af de helt store succesrater ved en sådan indsats er, at få de ledige flexjobmodtagere hurtigt tilbage i job og sikre dem de bedste mulige forudsætninger for, at lykkes i deres kommende job. I figur 5 illustreres det, hvorledes deltagerne i høj grad har oplevet kurset, som værende betydningsfuld for deres tilbagevendelse til arbejdsmarkedet. 87 % af deltagerne fordeler sig på den øverste halvdel af skalaen og har svaret mellem 5 – 10. Ydermere indikerer de kommentarer, som deltagerne har givet til spørgsmålet, at forløbet har været meget betydningsfyldt for deres vej tilbage på arbejdsmarkedet, hvorfor det klart kan anbefales at iværksætte og opretholde et sådan forløb. Det var oplevelsen, at deltagerne via kurset fik styrket deres tro på at have noget at tilbyde på arbejdsmarkedet. For at bevare den positive tilgang samt opnå synergieffekt, vil det derfor være vigtigt, at muligheden for fleksjob/ praktik, igangsættes i forlængelse af kurset. Erfaringerne fra forløbet er samlet i en værktøjskasse, jf. bilag 2, som ønskes implementeret i Jobcenter Viborg.

Figur 5: På en skala fra 1 – 10, hvor stor betydning vil du sige, at din deltagelse i ”Trivsel for ledige flexjobmodtagere” har haft/kan få for din tilbagevendelse på arbejdsmarkedet?



Kommentar:

- *Jeg tror kun det er et spørgsmål om tid før jeg er tilbage på arbejdsmarkedet.*
- *Jeg har fået nogle rigtig gode input, som jeg kan bruge senere hen og til jobsamtalen. Det har været rigtig positivt.*
- *Forløbet har fået mig til, at tænke positivt, og fortælle hvad jeg ikke kan på en god måde. Jeg har helt klart fået gode input til hvordan jeg kan forberede mig hjemmefra.*

3. Bilag

1. "Værktøjskassen" - Konkrete redskaber; Fastholdelsesdelen.
2. "Værktøjskassen" - Konkrete redskaber; Forebyggelsesdelen.
3. Spørgeskema til fastholdelse

Bilag 1: "Værktøjskassen" – Procedurer; Fastholdelsesdelen:

➤ Information

- Forudsætningen for at anvende værktøjskassen er, at ergoterapeutens/ konsulentens rolle, rammerne samt samtalens formål beskrives ved første samtale. Samtalen skal foregå i ro, i et neutralt uforstyrret lokale (ikke på arbejdspladsen) og, der afsættes ca. 1½ - 2 timer.

➤ Afdækning

- Fremhæv det som er generelt velfungerende samt de specifikke barrierer. Spørgeskemaet inddrages til, at kortlægge borgerens situation. Spørgeskemaet er bygget op omkring et veldokumenteret teoretisk fundament i form af de seks guldkorn samt ADL - begrebet (activities of daily living).

➤ Tæt opfølgning

- Intervallet for opfølgning på igangsatte tiltag er oftest 2 - 3 uger i starten.

"Værktøjskassen" – Konkrete redskaber; Fastholdelsesdelen:

➤ Spørgeskema, jf. bilag 3

- Før første møde, oplyses om spørgeskemaet, som derefter sendes pr. post eller mail. Borger/medarbejder udfylder spørgeskemaet og medbringer det, til første møde. Spørgeskemaet afdækker oplevet psykosociale faktorer på job samt privat og kan bidrage til at tydeliggøre hvor arbejds – og funktionsevnen skal støttes og dermed valg af indsats. Sendes ikke til ordblinde, eller hvor det vurderes at være ufordelagtigt for fastholdelsesindsatsen.

➤ "De 6 Guldkorn"

- Gennemgang af ark med "De 6 guldkorn" for, at anskueliggøre faktorerne for psykisk arbejdsmiljø og sammenlign med besvarelsen, hvis der er udfyldt spørgeskema.

➤ Strukturering

- Udarbejdelse af ugeskema med ugens 7 dage. De 37 timer på hverdage gennemgås for, hvad der kan være fordelagtig ift. arbejde og arbejdsfremmende aktiviteter. Arbejds – og fritid konkretiseres ift. visualisering, gåture, motion, hvile, 3 regelmæssige hovedmåltider og 2-3 mellemmåltider mm..
- Mobilalarm job: Medarbejderen sætter mobilens alarm til en ½ time før medarbejderen har fri, så der er afsat tid til at prioriterer morgendagens opgaver. Ydermere sættes alarmerne til 2. min. før der vurderes at være behov for pause, hvilket er gældende for såvel individuelle som fællespauser.
- Mobilalarm fritid: Før havearbejde, huslige opgaver osv. , sætter borgeren mobilens alarm til 2 min. før det vurderes, at der skal holdes vandpause, kaffepause, hvilepause mm.
- Ved udtryk om uoverskuelighed og negativ generalisering, assisteres til Overskuelighed og Positiv fokus. Gennemgå GODT – skidt – GODT modellen samt opfordrer til, at der udfyldes aktiviteter under felterne "GODT".

- Nedbryd arbejdsopgaverne i delelementer. Få sat tid på de enkelte opgaver og indlæg pausetider.
- Udarbejde ugeplan for faste arbejdsopgaver.
- Regelmæssigt indtag af hoved – og mellemmåltider, støttes og coaches, for at opnå en stabiliserende struktur for energi/ overskud.
- Regelmæssig motion, støttes og coaches, for at opnå en stabiliserende struktur.
- Regelmæssige rutiner for søvnmønster samt generelt for hensigtsmæssigt hvile - pausemønstre støttes og coaches, for at opnå en stabiliserende struktur.

➤ **Prioritering**

- Konkrete arbejdsopgaver inddeles i kan/skal prioritering. Nogle kan leve en liste selv/ med arbejdsgiver som gennemgås fælles, andre skal have hjælp under hele processen.
- Værdiprioritering. Medarbejderens værdier formuleres – dels de arbejdsmæssige dels de private. Herefter foretages en struktureret prioritering heraf i samarbejde med ergoterapeuten eller evt. kolleger/ arbejdsgiver.
- Grænsesætning ift. relationer og/eller opgaver støttes og coaches, for at opnå en stabiliserende struktur.

➤ **Stressdæmpning job/fritid**

- Motionér 30 min. i det fri, stakåndet (gerne i længere tid)
- Musik; målrettede pauser med afslapningsmusik, beroligende musik under arbejde, beroligende musik under færden blandt andre etc.
- Visualisering; målrettede pauser på arbejdspladsen, målrettede pauser privat samt evt. faste ritualer om natten ved søvnbesvær.
- Havearbejde; anvend bevidst haven til at koble af i.
- Tjek, om der skal aflyses aftaler/ arrangementer samt om der skal redigeres i "Strukturen".

➤ **Depressionsletning job/fritid**

- Udendørs aktivitet, mindst 30 min. dagligt – uanset havearbejde, gåtur eller andet. Dette kan suppleres af motion af en høj intensitet tre gange om ugen.
- Visualisering; målrettede pauser hjemme samt evt. faste ritualer om natten, ved søvnbesvær.
- Beskæftigelse/ oplevelser/ hobby - bevidst planlægning af lystbetonede aktiviteter – husk GODT – skidt – GODT modellen!
- Lys terapi; lysterapi lamper og/ eller vækkeure med kunstig solopgang kan forebygge risikoen for depression eller medvirke til at depression letter.
- Fiskeolie – Omega 3 – 6- 9 mod depression, anbefales af psykologer.

➤ **Udlevér informationsark**

- Gennemgå de oplysnings – og støttemuligheder samt eksempler på afslapning/ afstressningsmuligheder, som er samlet på arket.

➤ **Skriftlig Målsætning**

- Overordnede og lavpraktiske mål, værktøjer, tiltag, konkrete handlinger samt deadlines, defineres af hovedpersonen selv – evt. med støtte. Skriftliggørelse heraf er vigtig, og fungerer som fælles aftale/ huskeliste. Nogle formulerer sig tydeligt undervejs i samtalen og andre skal assisteres og coaches en del. Ved hvert møde noteres også, hvordan de foregående mål og handlinger er forløbet samt, der noteres nye aftaler/ handlinger/ mål – notaterne udleveres til medarbejderen. Intervallet for opfølgning på igangsatte tiltag er oftest 2 - 3 uger i starten.

Bilag 2: "Værktøjskassen" - Konkrete redskaber; Forebyggelsesdelen:

Proces

- Processtyring efter fremadrettet mulighedsorienteret målbart fokus, var afgørende positiv for proces og resultat, at understøtte deltagerne i under hele processen.
- IGLO Modellen (Individ, Gruppe, Ledelse og Organisation) var vigtig at inddrage tidligt i processen, for at synliggøre den individuelle handlekraft samt for at balancere ansvarsfordeling.
- Cooperativ læringsmetode var afgørende positiv, for høj involvering, refleksion, deltagerdebat samt erfaringsudveksling.
- Information om rammer, indhold, gentagelse og synliggørelse af de grundlæggende begreber fra modulernes indhold var vigtigt.
- For ansatte; Systematisk synliggørelse via IGLO model, af deltagerens fokusområder muliggjorde konkret prioritering af indsatsområder.
- Formidling via kombination af powerpoint, plancher, fortælling samt øvelser var vigtig for, at fremme indlæring og forståelse.
- For ansatte; Løbende kommunikation og orientering til deltagerens leder, under indsatsen var vigtig.
- For ansatte; Implementeringsplan med frivillige navngivne deltagere på konkrete handlinger, vigtig ift. at øge chancen for, at de forebyggende processer fortsætter efter projektindsatsen er afsluttet.
- For ansatte; Overlevering af deltagerens proces og resultater til ledelsen FØR sidste møde med deltagerne samt, at kende ledelsens opbakning og støtte dertil, var vigtigt.

Indhold

➤ Din og dine kollegers psykiske trivsel

- Egen refleksion og udvælgelse blandt "De 6 Guldkorn".
- Gruppe refleksion over forskellige valg af "Guldkorn". Muligheder for at gruppen, ledelse og organisation kan tilgodese individuelt, debatteres.

➤ Din og dine kollegers Sociale Kapital - jeres relationer ift. Jeres kerneopgaver

- Blandt "De 3 Diamanter" (tillid, retfærdighed og samarbejde) udvælger den enkelte, de vigtigste faktorer for egen trivsel.
- I grupper sammenholdes de valgte faktorer og forskellene samt mulighederne for at gruppen, ledelse og organisation kan tilgodese dette, debatteres.

➤ Langtidsfriskhed

- Med udgangspunkt i Henrik Kroghs råd om Langtidsfriskhed og stress, defineres hhv. frisk og syg, der sættes mål for hhv. fremmøde og fravær og, muligheder for implementering af langtidsfriskhedsstrategier debatteres.

➤ Stress vs. Det limbiske system

- Fokus på god/ dårlig stress vs. signaler fra det limbiske system.
- Refleksion ift. egne og kollegers signaler på stress samt over eller underaktivt limbisk system samt, indsatsmuligheder for at fremme trivsel, mindske stress samt over – underaktivering af det limbiske system.

➤ Aktivitetsbalancering

- Egen refleksion over prioriteringen mellem arbejde, fritid og familie.
- Egen refleksion over ønsket sammensætning og prioritering mellem arbejde, fritid og familie..

➤ Individuel Trivselshandleplan

- For ansatte; Med udgangspunkt i IGLO Modellen, reflekterer og nedskriver hver deltager, sin egen trivselsplan, for at mindske stress og fremme trivsel.
- For ledige flekjobgodkendte; Med udgangspunkt i faktorer for familielivet, personlige -, fritidsmæssige – sociale og arbejdsmæssige faktorer, nedskriver hver deltager, sin egen trivselsplan, for at mindske stress og fremme trivsel.

Bilag 3: Spørgeskema til fastholdelse

Navn _____ Dato _____

Udfyld med tal fra 1 til 4 hvor: 1= Dette fungerer rigtig godt 2= Dette fungerer godt 3= Dette fungerer ikke godt 4= Dette fungerer slet ikke (0 = ikke aktuelt)	Arbejde Udfyld med tal 0 - 4	Privat Udfyld med tal 0 - 4
Oplever tilpas indflydelse - på egne arbejdsfunktioner - generelt		
Oplever tilpas mening og sammenhæng		
Oplever passende krav og udfordringer		
Oplever passende arbejdstempo		
Oplever tilpas forudsigelighed/ struktur		
Klarer tilrettelæggelse og bevarer overblik		
Oplever tilpas belønning og anerkendelse		
Oplever klare roller		
Oplever tilpas med ansvar		
Deltager i sociale sammenhænge - fælles pauser/ måltider - netværk		
Oplever tilpas personlig støtte, samt forståelse		
Kender eget skånebehov og melder det ud		
Får sagt nej til aktiviteter (tager vare på sig selv).		
Beder selv om hjælp, når der er behov for det		
Har tilpas med pauser og hvil		

<p>Udfyld med tal fra 1 til 4 hvor: 1= Dette fungerer rigtig godt 2= Dette fungerer godt 3= Dette fungerer ikke godt 4= Dette fungerer slet ikke (0 = ikke aktuelt)</p>	<p>Arbejde</p> <p>Udfyld med tal 0 - 4</p>	<p>Privat</p> <p>Udfyld med tal 0 - 4</p>
Tager initiativ		
Motionerer		
Er fysisk aktiv udendørs		
Får 3 regelmæssige hovedmåltider samt regelmæssige mellemmåltider		
Går til behandling (f.eks. psykolog, psykiater)		
Klarer transport		
Andet		