

Arbeidsdriftskonferanse

Arr.: Kriminalomsorgens utdanningscenter (KRUS) og Kriminalomsorgsdirektoratet (KDI)
15.-16. oktober 2014, Oslo

Arbeidets betydning for psykisk helse

Angelika Schafft

angelika.schafft@afi.hioa.no

Innsatte har store og komplekse problemer

2

- Dårlig helse
- Rusproblemer og/eller psykiske lidelser (ofte uoppdaget!)
- Dårlig selvbilde, lav/svingende motivasjon, lav selvtillit
- Mangler bolig etter løslatelse
- Trenger bistand til å ordne opp i økonomiske forhold
- Negative erfaringer fra møtet med NAV/hjelpeapparat utenfor fengsel

→ Men de er ofte mer motiverte for endring når de er inne til soning

(Friestad & Hansen 2004; Schafft, Frøyland & Spjelkavik 2013)

Verdien av arbeid i fengsel

3

- Aktivisering, ha noe å gjøre, være sosial
- Utforske og oppdage interesser, ferdigheter og bistandsbehov
- Kompetanseheving, læring, trening
 - Spesifikke jobbrelevante ferdigheter og kunnskap
 - Universelle evner og ferdigheter (selvstendighet, samarbeid, planlegging, struktur, kommunikasjon,...)
- Dokumentasjon, referanser, kontakter til arbeidslivet ute

www.afi.no



Utvikling og læring på arbeidsplassen

4

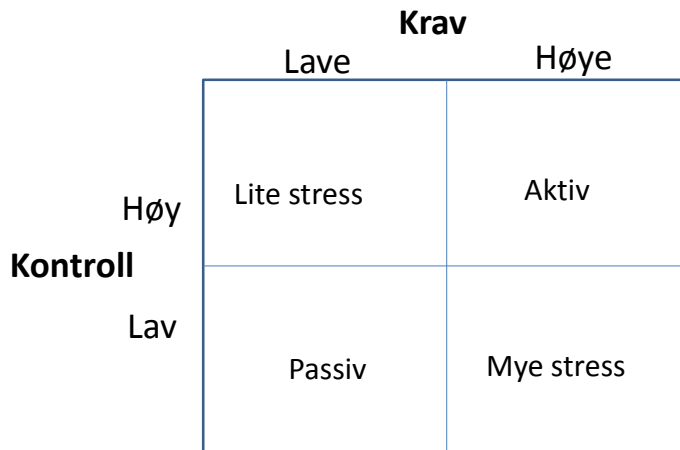
- Krever et utviklende, helsefremmende arbeidsmiljø,
- med støttende ledelse,
- som kan håndtere arbeidstakernes psykiske og psykososiale problemer og lidelser,
- og forebygger stress.

www.afi.no



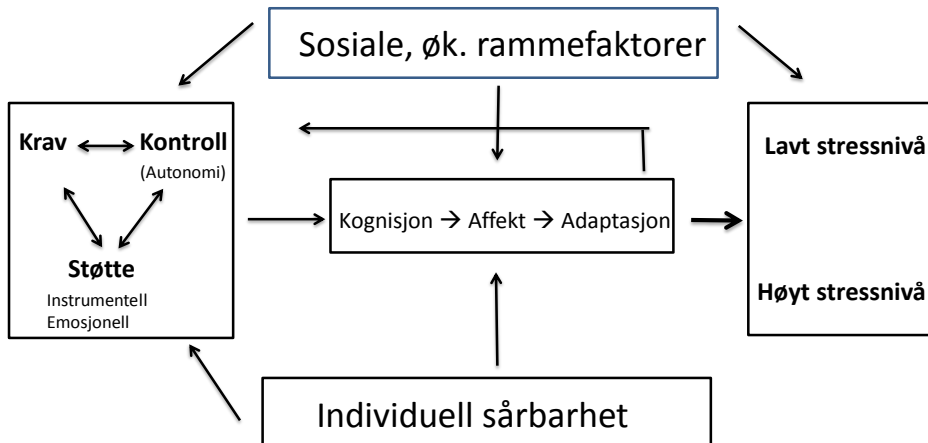
Stress i arbeid er avhengig av forhold mellom krav og kontroll

5



Stress-sårbarhetsmodellen

6



(Berge & Falkum 2013, jf Karasek & Theorell 1990)

www.afi.no



Arbeidsmotivasjon og selvbestemmelse

7

- Motivasjon er situasjonsavhengig
 - Ingen er "umotiverte", men det spørres hva en er motivert for
 - Grunnleggende behov for å utvikle indre motivasjon:
 - Kompetanse (passe utfordrende oppgaver)
 - Tilhørighet (trygghet, støttende relasjoner, vennskap)
 - Autonomi (kunne ta egne valg, ha innflytelse, indre kontroll)
- Organisasjonskultur, ledelse, som gir autonomistøtte styrker personers opplevelse av kompetanse, tilhørighet og autonomi

(Berge & Falkum 2013)

www.afi.no



Fem strategier for autonomistøtte

8

- Bruk genuine og åpne spørsmål for å undersøke og løse problemer
- Innta en aktivt lyttende holdning som anerkjenner den andres perspektiv
- Gi valgmuligheter og klargjør ansvarsforhold
- Gi ærlige og positive tilbakemeldinger som anerkjenner initiativ, ikke lydighet
- Bidra til å utvikle ferdigheter og formidle kunnskap som fremmer kompetanse og autonomi

→ Styrk personens tro på endring og håp. Obs. på ambivalens. Jf. Motiverende intervju.

(Berge & Falkum 2013)

www.afi.no



NAVs kurspakke for arbeidsliv: "Sees i morgen"

9

Kurspakken er delt i to, grunnkurs og fordypningskurs. Grunnkurs er grunnlaget for fordypningskursene

- **Grunnkurset består av følgende tema:**
 - Arbeidets betydning for den psykiske helsen
 - Psykiske helseproblemer og konsekvenser for jobb
 - Roller og ansvar: Leder, tillitsvalgt og verneombud
 - Den nødvendige og gode samtalen
 - Et psykisk helseperspektiv på det inkluderende arbeidsmiljøet
 - NAV sine virkemidler. Hva kan NAV tilby i vårt fylke?
- **Fordypningskursene består av følgende kurs:**
 - Samtalemotodikk – arbeid og psykisk helse og den gode samtalen
 - Konflikt- forebygging og håndtering i et arbeid og psykisk helseperspektiv
 - Kriser og stressmestring i et psykisk helseperspektiv

(Schafft, Brøgger, & Spjelkavik, 2012; www.nav.no)

www.afi.no



Hva er av betydning for å komme seg? (Recovery)

10

- Håp og forventning om å overvinne psykiske helseproblemer og følgene av sykdom
- Ordinær hverdag – ordinære arbeidsplasser
 - Gir verdighet, symptommestring, livskvalitet, avstigmatisering, sosiale nettverk
- Reell medvirkning
 - Fremmer mestring, utvikling, motivasjon, relevante valg/jobbmatch
 - Tilbakemeldinger; gode relasjoner mellom behandler og pasient
- Empowerment (myndiggjøring)
 - Mulighet til å utveksle brukererfaringer
 - Gjøre ekspertkunnskap tilgjengelig og forståelig

(Schafft, 2013; Borg & Topor 2009)

www.afi.no



Hva er av betydning for å komme seg - i jobb

11

- Reelle muligheter til å finne en passende jobb
- Mulighet til å prøve seg i en vanlig (!) jobb (frigang, koordinering av tiltak og virkemidler)
- Overgangsplanlegging – og bistand (NAV, skole, KB)
- Oppfølging på arbeidsplassen
 - Planlagt, avtalt, tett på
- Fast kontaktperson
 - Som følger opp, er tilgjengelig, koordinerer parallell bistand

(Frøyland & Spjelkavik 2014; Schafft, Frøyland & Spjelkavik 2013)

www.afi.no



Arbeidsinkludering ved problematisk rusmisbruk

12

- Rusbehandling parallelt med jobb
- Etablere oppfølging gjennom faddere/akan-kontakter/personkontakter
- Oppfølging i form av regelmessig rusmiddeltesting
- Oppmerksomhet på generelle arbeidsmiljørettede tema
 - Hvordan takle stress og vanskelige situasjoner?
 - Hvordan takle tilgjengelighet til rusmiddelbruk i arbeidsrelaterte settinger?
 - Hvordan legge til rette for inkludering i det sosiale miljøet i bedriften?
 - Er ansvar og arbeidsoppgaver passende og på riktig nivå i forhold til vedkommendes kompetanse og interesseområde?
- Informere arbeidsgiver godt om rusmiddelrelaterte utfordringer
- Proaktiv oppfølging – langsiktige tidsperspektiv

(Frøyland 2014, 2011; Becker & Drake mfl 2005)

www.afi.no



Tillit

13

”Man skal måske passe på, at man ikke begynder at forberede sig på problemer, som aldrig bliver aktuelle. Fordi det der er gået forud, og hvad der er sket på en pædagogisk institusjon vil sandsynligvis være meget annerledes i forhold til en arbejdsplads. Jeg havde f. eks en ung, som havde en barsk for-historie, og han havde både ’klappet’ til pædagogerne og andet godtfolk, ikke. Og havde vi taget udgangspunkt i det, og sagt: Jamen ham kan man jo ikke sende du på en arbejdsplads, han er jo så voldelig. Jamen så havde man jo afskåret ham fra et ekstremt succesfuldt arbejdsforløb” (Sørensen 2003)

www.afi.no



Referanser

- Becker & Drake, et al. (2005). "Supported employment for people with co-occurring disorders." *Psychiatric Rehabilitation Journal* **28**(4): 332-338.
- Berge & Falkum (2013). *Se mulighetene: arbeidsliv og psykisk helse*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Borg & Topor (2007). *Virksomme relasjoner: om bedringsprosesser ved alvorlige psykiske lidelser*. Oslo, Kommuneforlaget.
- Friestad & Hansen (2004). *Levekår blant innsatte*. Oslo, Fafo.
- Frøyland (2014). Inkludering av personer med problematisk rusmiddelbruk. I: Frøyland & Spjelkavik (red.). *Inkluderingskompetanse som praksisfelt*. Oslo: Gyldendal akademisk (kommer ut i løpet av november 2014)
- Frøyland (2011). Når rus og avhengighet utfordrer lederne. I: Buvik, Dahlgren, Frøyland, Kahlbom & Wangen (red.). *Manda' morra rus. Om alkoholkultur og gambling i arbeidslivet*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Karasek & Theorell (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books
- Schafft, Frøyland & Spjelkavik (2013). *En ny rolle for NAV i fengsel – Evaluering av NAV-prosjektet "Samordning av tiltak for tilbakeføring"* Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet. (<http://www.hioa.no/eng/Aktuelle-saker-fra-2013/AFI-rapport-En-ny-rolle-for-NAV-i-fengsel>)
- Schafft (2013). Om å komme seg i arbeid. I: . *Samfunn og psykisk helse. Samfunnsvitenskapelige perspektiver*. R. Norvoll. Oslo, Gyldendal akademisk.
- Schafft, Brøgger, & Spjelkavik (2012). *Arbeidsgiverlos - lederstøtte i arbeidet med psykisk helse på arbeidsplassen. Evaluering av forsøksordningen*. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet (<http://www.hioa.no/Aktuelle-saker-fra-2012/AFI-rapport-Arbeidsgiverlos-lederstotte-i-arbeidet-med-psykiske-helse-paa-arbeidsplassen>)
- Sørensen (2003). *Når de utsatte bli'r ansatte. En evaluering av SPYDSPIDSENS indslusning av særligt utsatte unge på arbejdsmarkedet*. Fredriksberg, Danmark: Center for forskning i socialt arbejde.

