


Hvordan kan Arbejds- og Miljømedicinsk Klinik i Odense hjælpe med at forebygge arbejdsskader blandt socialpædagoger?

Karen Brask, psykolog
karen.brask@ouh.regionsyddanmark.dk
Specialist i arbejds- og organisationspsykologi
Arbejds- og Miljømedicinsk Klinik
Odense Universitetshospital
Torsdag d. 28.04. 2011





Arbejds- & Miljømedicinsk Klinik

2

Dagsorden

- Hvem er vi?
- Hvad laver vi?
- Hvordan kan vi hjælpe med at forebygge arbejdsskader?

Hvem er vi?

- 1 ledende overlæge
- 3 overlæger
- 4 yngre læger
- 4 psykologer
- 4 sekretærer
- 1 forskningssekretær
- 5 ph.d.-studerende/forskningsansatte

Hvad laver vi?

- Udredning (og behandling) af henviste patienter
- Undervisning og formidling
- Forskning og udvikling

Hvem kan henvise:

- Egen læge /speciallæge
- Fagforening
- Sikkerhedsrepræsentant
- Klinisk psykolog
- Anden sygehusafdeling

Hvem er målgruppen?

- Personer der har **psykiske eller/og psykosomatiske symptomer** som formodes at være forårsaget af forhold på deres arbejdsplads.
- Symptomerne skal være så **alvorlige, at de påvirker medarbejderens funktionsniveau** så det gør det vanskeligt for ham eller hende at udføre sit arbejde.

Hvem er ikke relevante?

- Personer hvis arbejdsmæssige vanskeligheder hovedsageligt skyldes **personlige psykiske forhold eller misbrugsproblematikker**
- Personer, der **ikke udviser væsentlige symptomer**
- Problemer i forhold til arbejdet der synes at være præget af en **personlig ulyst og hvor der ikke er tale om særlig belastende arbejdsforhold**
- Vi har desuden som hovedregel vanskeligt ved at gå ind i **samarbejdsconflikter**, da disse ofte er af personlig karakter og involverer flere parter.

Hvad er formålet med den arbejdspsykologiske udredning?

- At **udrede** personens psykosociale arbejdsforhold
- At **vurdere** deres eventuelle sammenhæng med personens symptomer
- At **afklare** personens arbejdsræssige prognose
- At **rådgive** om ændring af arbejdsforhold i forebyggelse øjemed.

Hvilke problemstillinger kan det dreje sig om?

1. Krav i arbejdet overstiger medarbejderens ressourcer (Stress)
2. Medarbejderen mangler indflydelse og kontrol i forhold til sin arbejdssituation
3. Anstrengelse lagt i arbejdet opleves at overskride medarbejderens belønning
4. Uklarhed angående roller og ansvar
5. Mobning og chikane (Depression)
6. Mangel på kollegial og ledelsesmæssige støtte og hjælp
7. Høje emotionelle krav og stort ansvar i klientrelateret omsorgsarbejde (Udbrændthed)
8. Vold eller/og trusler (PTSD)

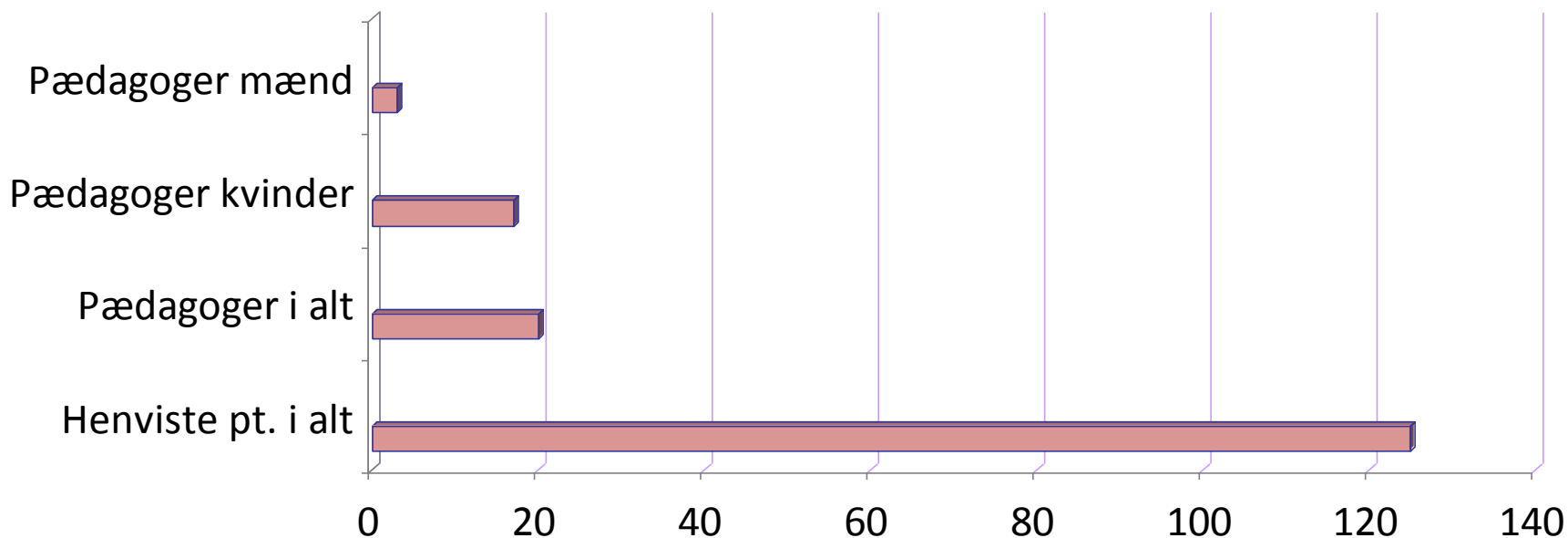
10

Anmeldte psykiske sygdomme/gener

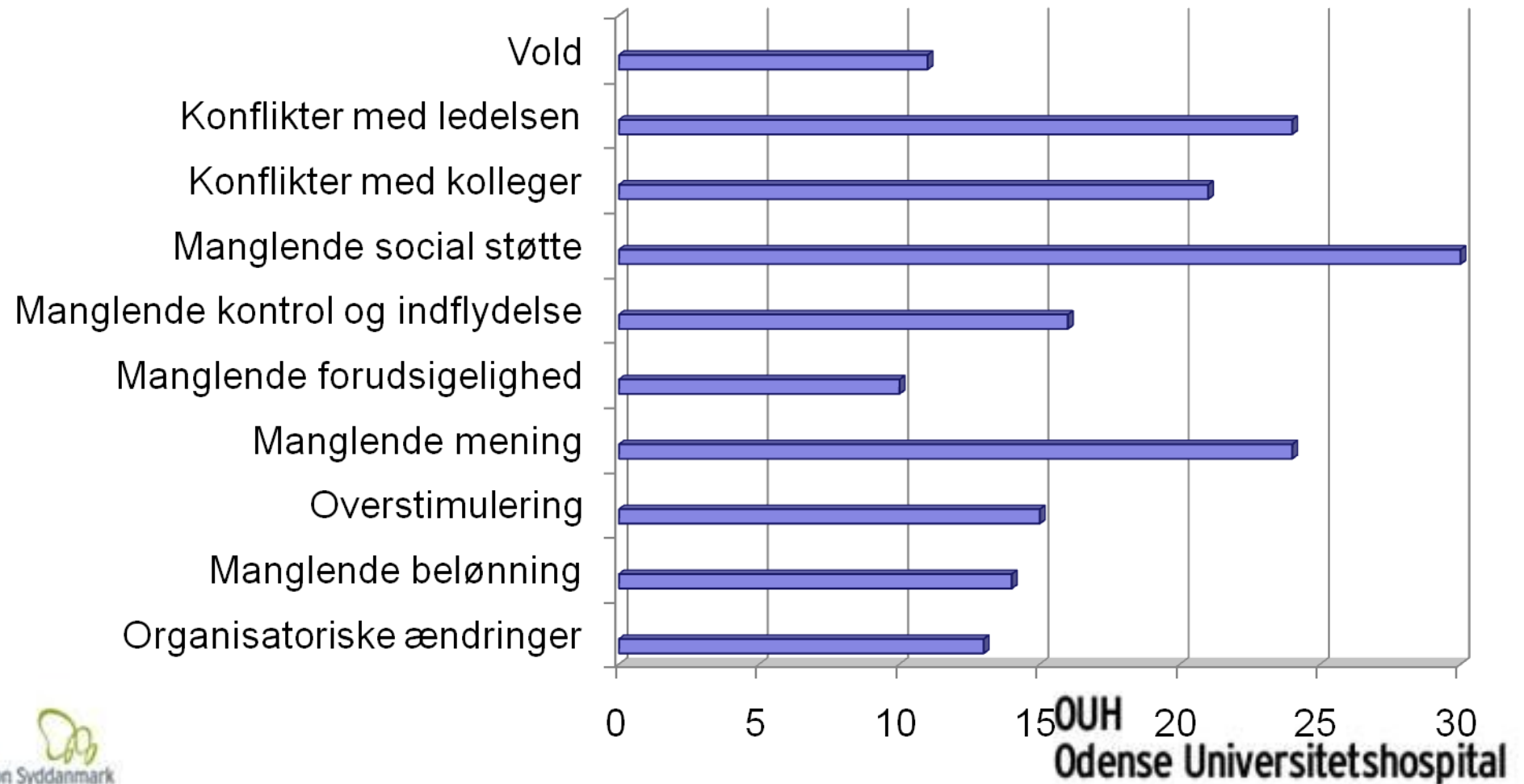
Alle erhverv

	2005	2006	2007	2008	2009	Ialt
Kvinder anmeldt	1920	2227	2571	2673	2298	11689 (Alle anmeldelser 51255)
Mænd anmeldt	614	763	875	849	786	3887 (Alle anmeldelser 40516)

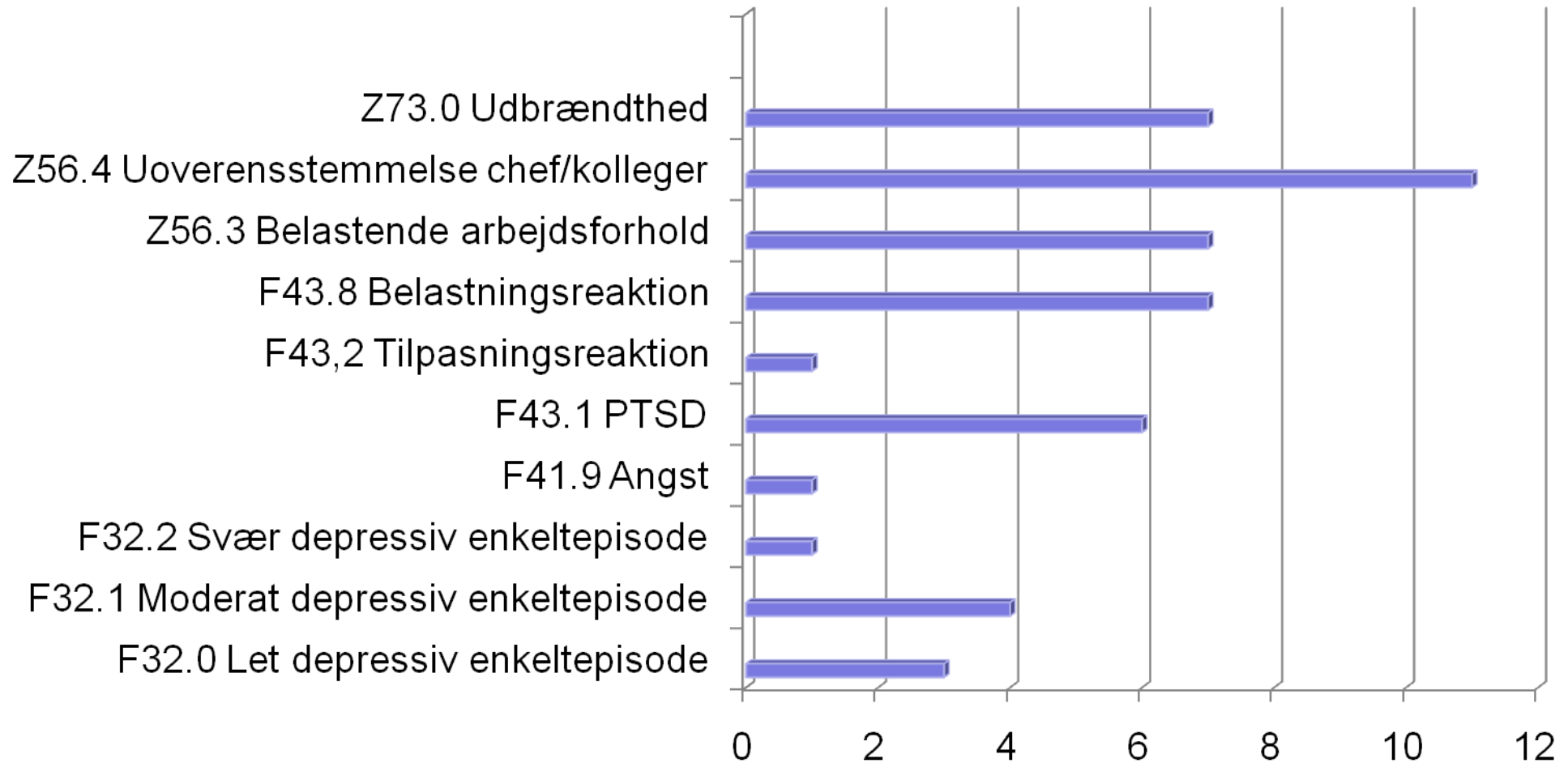
Henviste pædagoger i 2011



Arbejds-mæssige problemstillinger, pædagoger AMK



Diagnostisk fordeling, pædagoger AMK



Anerkendte psykiske belastningslidelser

Alle erhverv

	2005	2006	2007	2008	2009	Ialt
Depression	0	1	5	7	8	21
Depression, periodisk	2	4	8	13	12	39
Akut belastningsreaktion	0	0	0	1	1	2
PTSD	121	81	116	140	163	621
Tilpasningsreaktion	0	1	1	0	0	2
Belastningsreaktion	23	10	8	29	33	103

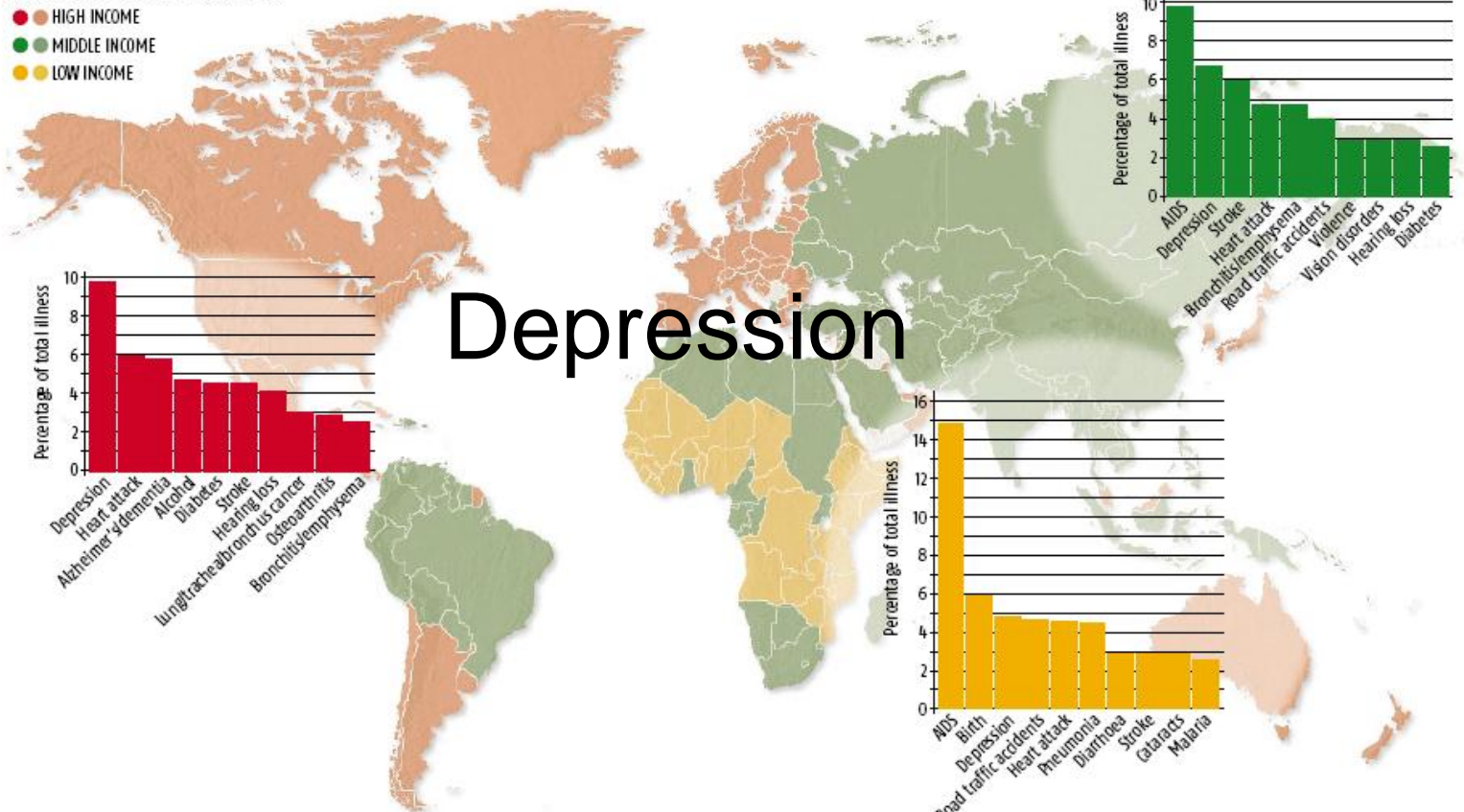
Hvorfor øges stress/depression?

- Større opmærksomhed
- Hurtigere omsætning
- Korte projektforsløb
- Fleksible arbejdsforhold
- Hurtigere omstilling
- Ny teknologi
- Nye opgaver
- Nye teams
- Øget hjemmearbejde
- Mobiltelefoner
- Emails
- Computere
- Skjult overarbejde

WHAT WILL WE BE SUFFERING FROM IN 2030?

Leading causes of debilitating illness

- HIGH INCOME
- MIDDLE INCOME
- LOW INCOME



Depression

December 2006 | NewScientist

Problemer i pædagogfaget

- Arbejde med mennesker
- Pædagoger er deres eget værktøj
- Nedskæringer
- Organisatoriske ændringer
- Større krav til dokumentation
- Fastlåsthed
- Leve- bomiljø pædagogik
- Ændret forældrekarakter

Krav – kontrol hypotesen

Aktivitetsdiagonal

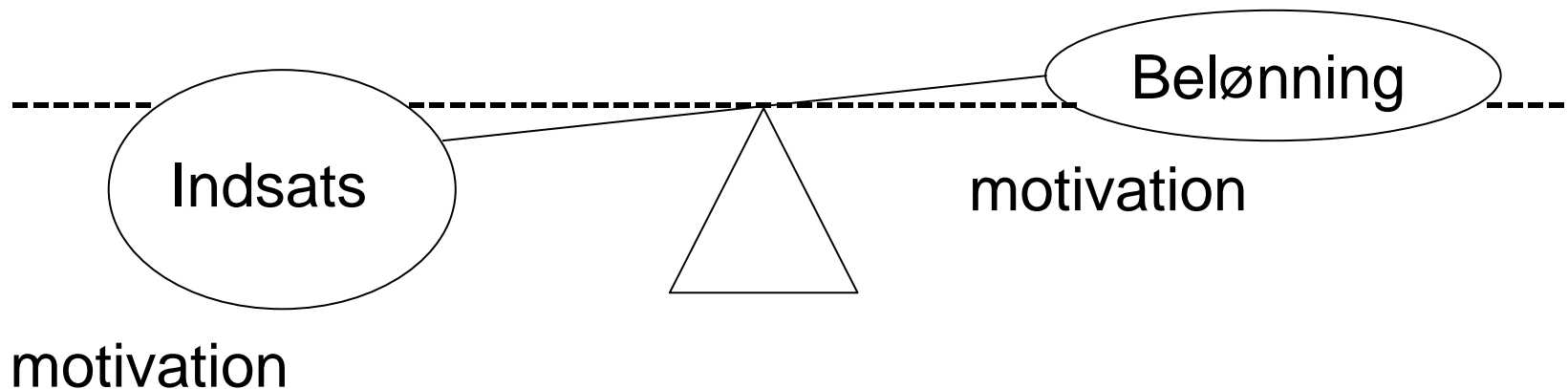
Belastningsdiagonal

	Kvalificeret arbejde	Tempoarbejde	
Høje	Aktiv	Belastet (high job strain)	
Jobkrav	Afslappet (low job strain)	Passiv	
Lave	Håndværksarbejde	Overvågningsarbejde	
	Høj	Kontrol	Lav

Indsats – Belønnings hypotesen

anerkendelse,
forfremmelse,
løn

krav/ansvar



20

Ubalance fastholdes: ingen alternative muligheder, høj grad af motivation, accept af strategiske grunde

... og så er det tid til spørgsmål!

Tak for jeres opmærksomhed!