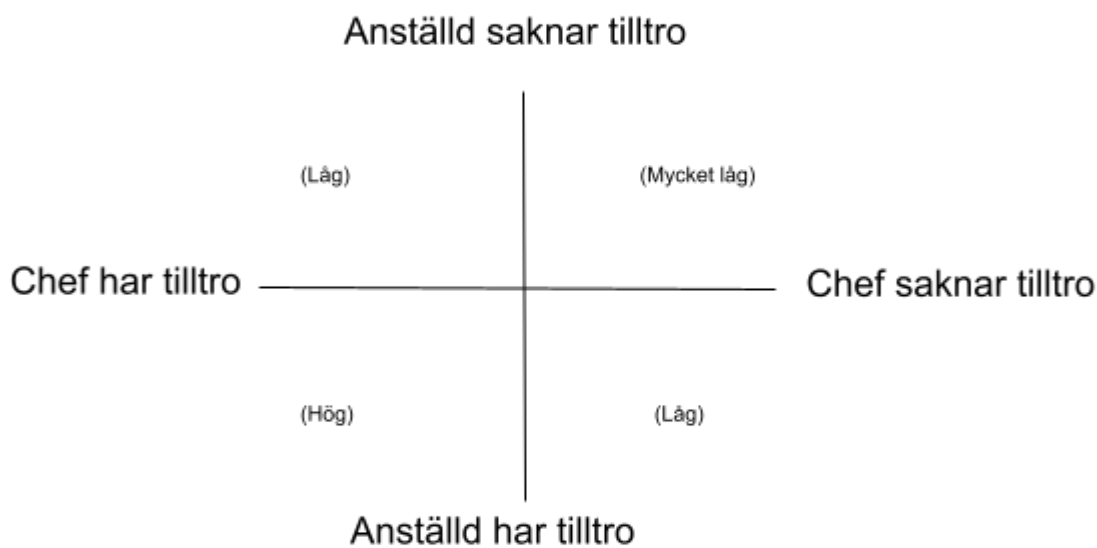


Return to Work (RTW): avgörande faktorer och prognos

RTW-korset: RTW-korset illustrerar hur intressenters *tilltro* i olika grad påverkar utgångsläget för en framgångsrik återgång till arbete. Nedan beskrivs hur sannolikheten för framgångsrik RTW kan påverkas med faktorer för *Self Efficacy* med hjälp av KBT.



Tips: I alla RTW-ärenden börja med att kartlägga var i korset din patient befinner sig?

Self Efficacy

Tilltro till en persons förmåga att återgå till sitt arbete har övergripande visat sig vara en av de viktigaste faktorerna för framgångsrik återgång i arbete [17]. Tilltro behöver finnas hos såväl den anställda som hos arbetsgivaren och vårdgivaren [18]. I ett beteendemedicinskt perspektiv är *tilltro* till förmåga ett **resultat** av flera påverkansbara faktorer Bandura [16] benämnde detta som *Self Efficacy*.

Faktorer som påverkar den anställdes tilltro till sin förmåga att återgå i arbete

1. **Tidigare erfarenheter av framgång:** När vi övervinner utmaningar och ser att vi kan hantera svåra situationer, stärker det vår självtillit. Omvänt kan tidigare upplevelser av "misslyckanden" ligga till grund för en orealistiskt negativ bild av den egna förmågan och rädsla att inte klara nya situationer (inlärdd hjälplöshet).
- **KBT:** Utforska antaganden som kan ligga till grund för en irrationell rädsla för försämring eller avsaknad av tilltro till den egna förmågan. Våga utmana dessa och

arbeta för att exponera med stegvisa utmaningar som är en förutsättning för att kunna plocka hem "framgångar" och öka självförtroendet.

2. **Social och verbal uppmuntran:** När någon vi litar på (vården, arbetsgivaren) säger att vi klarar en uppgift, kan det stärka vår tro på oss själva. Omvänt kommer vår tilltro att minska om någon vi litar på säger att vi inte klarar en uppgift.
→ **KBT:** Att våga ställa krav är ett konkret sätt att visa tilltro. Väl avvägda och stegvis ökande krav är lika viktigt som att erbjuda stöd.
3. **Hantering av känslor och fysiologiska reaktioner:** Hur vi tolkar våra känslor och kroppsliga reaktioner påverkar hur vi ser på vår förmåga.
→ **KBT:** Genom salutogen psykoedukation kan vi lära oss att stress, ångest, oro, och långvarig smärta inte är farliga och inte behöver vara begränsande. Målet är att kunna vara delaktig i sitt liv trots upplevda besvär, inte att först bli fri från dessa.

Arbetsgivarens tilltro till den anställdes förmåga att utföra arbetet

Banduras teori kan också användas för att förstå vad som påverkar **arbetsgivarens** tilltro till den anställdes förmåga att återgå i arbete:

1. **Tidigare erfarenheter:** Om arbetsgivaren har positiva erfarenheter av att anställda tidigare har återgått i arbete efter sjukskrivning och klarat av sina arbetsuppgifter, ökar tilltron till att det kommer att fungera även denna gång.
→ **Åtgärd:** Arbetsgivarens tilltro kan stärkas genom att det finns en strukturerad och tydlig **rehabiliteringsplan** och exempel på tidigare framgångsrika RTW-fall.
2. **Bekräftelse från experter och kollegor:** Arbetsgivarens tilltro påverkas av information från vården, HR och chefer som kan ge vägledning och stöd i RTW-processen.
→ **Åtgärd:** Att vården uttrycker tillit till den anställdes RTW är en förutsättning för arbetsgivarens förtroende.
3. **Förståelse för känslor och fysiologiska reaktioner vid RTW:**
Vid återgång till arbete spelar känslor och fysiologiska reaktioner en stor roll för vad de olika intressenterna upplever och uttrycker.

När en anställd har varit hemma från arbetet eller signalerat att det finns svårigheter att arbeta på grund av psykisk ohälsa, finns ofta osäkerhet kring vad som orsakar besvären och vilka åtgärder som behövs. Osäkerhet kan i sig ge upphov till negativa: kognitiva- (oro), känslomässiga- (ångest) och fysiologiska- (sympatikuspåslag) reaktioner som lätt kan smitta (affektsmitta) eller leda till icke-ändamålsenligt (undvikande) agerande.

- Chefer och HR kan uppleva stress, ansvarstygnd och oro som kan leda till tveksamhet kring RTW.
- Om en anställd verkar stressad, osäker eller uttrycker besvär kan arbetsgivaren tolka det som att personen inte är redo att arbeta.
- Om arbetsgivaren har tidigare erfarenhet av misslyckade återgångar kan det öka rädslan för att situationen ska upprepas.

Om arbetsgivaren tvivlar på att den anställda klarar att återgå kan det påverka interaktionen så att den anställda känner sig misstrodd och därmed får svårare att lyckas.

Exempel: en chef som antar att en anställd kommer att misslyckas kan (omedvetet) undvika att ge utmanande arbetsuppgifter, vilket i sin tur minskar den anställdes möjlighet att visa sin kapacitet och nå framgångar som stärker tilltron till förmåga.

Vid all RTW är det förväntat att varje steg ska vara jobbigt och utmanande:

- Basera den löpande bedömningen på medicinsk expertis och objektiva kriterier snarare än subjektiva tolkningar.
- Erbjud utbildning och stöd till chefer så att de lär sig vad de ska förvänta sig i processen.
- Ha en salutogen inställning och betona den anställdes och arbetsgivarens gemensamma resurser.