

---

# Psykisk helse på arbeidsplassen

## Sprek helsekonferanse 18.3.25

*KATRINE KVELI FJUKSTAD*

*OVERLEGE SEKSJON LOKAL SIKKERHET, KLINIKK FOR  
PSYKISK HELSEVERN OG RUS, SYKEHUSET LEVANGER,*

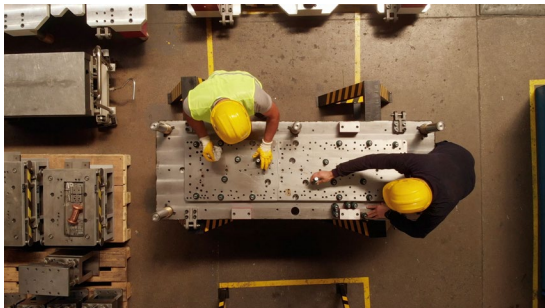
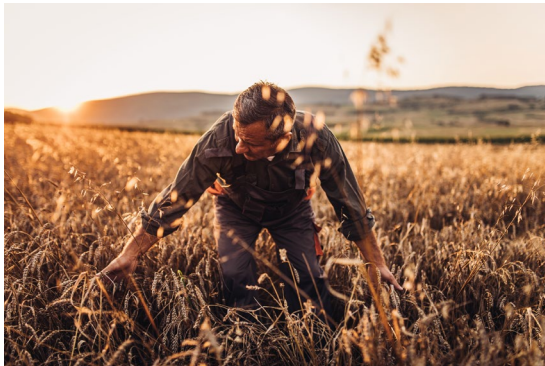
*FØRSTEAMANUENSIS, FAKULTET FOR MEDISIN OG  
HELSEVITENSKAP, INSTITUTT FOR PSYKISK HELSE, NTNU*

# Mentale helseproblemer og lidelser

- Utbredt i arbeidsstyrken og er en av ledende årsaker til sykefravær og uføretrygd blant arbeidstakere
- Vanligst med det vanlige; depresjon, angst og rusmiddellidelser –
  - Kan forebygges
  - Kan behandles



# Risiko



- En rekke faktorer knyttet til arbeidsplassen er forbundet med forhøyet risiko for å utvikle mentale lidelser
- Tilstedeværelse av risikofaktorer for å utvikle mentale helseproblemer varierer fra yrke til yrke
- I omsorgsykker ses ofte vanlige mentale lidelser

# Emosjonelt arbeid

relasjoner  
samhørighet  
stolthet  
tilhørighet  
å hjelpe  
å bety noe for noen  
faglig styrke  
meningsfylt  
kompetanse  
omsorg  
påfyll  
givende  
å gjøre en forskjell  
verdighet  
faglig fellesskap





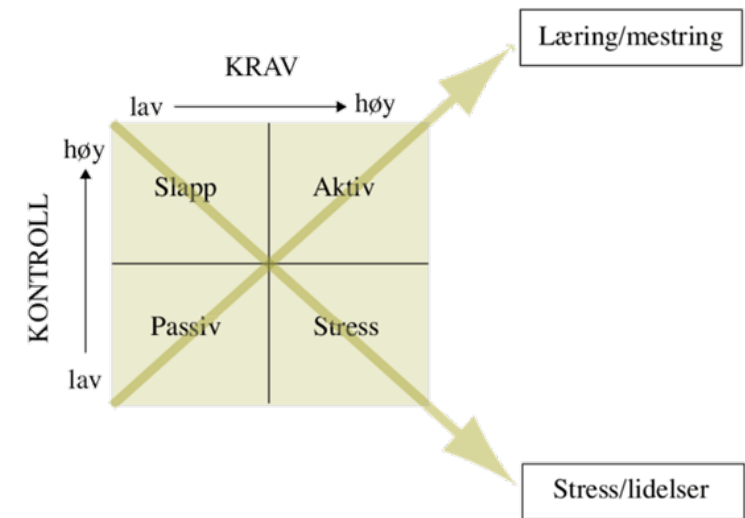
# Emosjonell dissonans

- Kan oppleves i arbeidssituasjoner hvor man er forventet å regulere sine egne følelser og uttrykke passende og adekvate følelser som ikke trenger å stemme overens med ens faktiske emosjonelle tilstand
- Å uttrykke empati når man selv er sliten eller må håndtere utfordrende pasienter eller tjenestemottakere
- Stor grad av emosjonell dissonans er knyttet til forhøyet risiko for emosjonelt stress



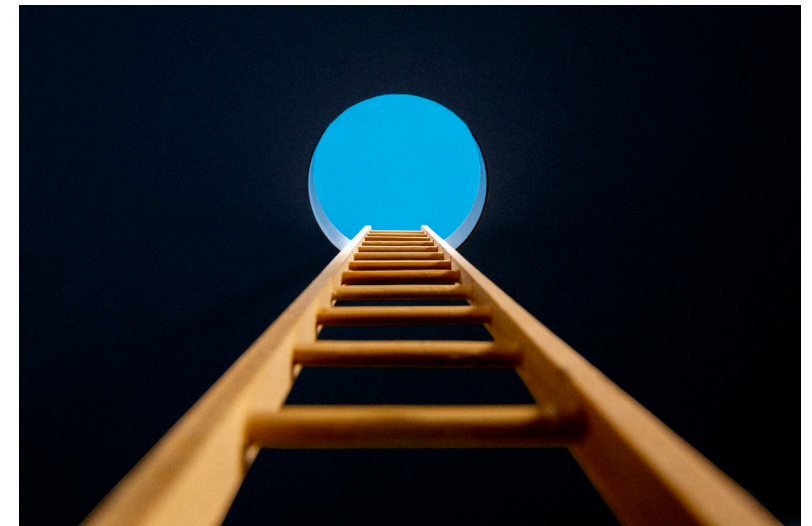
# Krav-kontroll

- Vedvarende høye krav uten adekvat kompensering fører til tappede ressuser, utmattelse og potensiell lidelse
- Faktorer som kontroll, rolleavklaring og å fremme motivasjon kan bidra til å demme opp for de uheldige effektene av høye emosjonelle krav



# Ledelse

- Leder har en avgjørende rolle for arbeidsmiljøet og kan bidra til at de ansatte håndterer emosjonelle stressorer
- Gode ledere er empatiske, medfølende, støttende og veileder ansatte i situasjoner hvor det er høye emosjonelle krav
- De ansatte blir bedre i stand til å håndtere aktuelle situasjoner og styrke evnen til å håndtere fremtidige hindringer



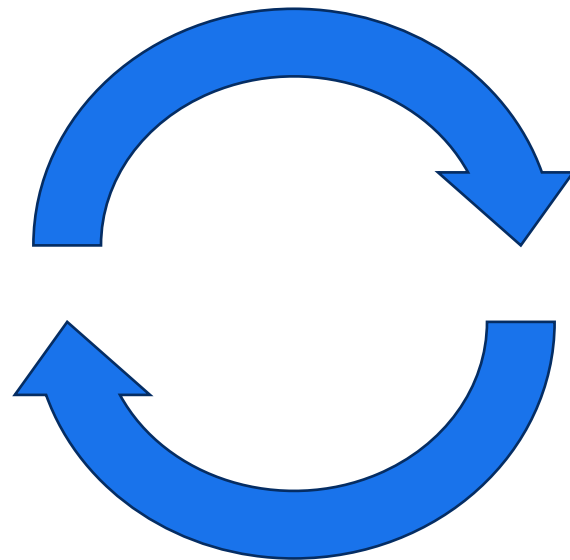


- **Støttende ledelse:** Leder gir støtte og hjelp i arbeidet, er villig til å lytte og verdsetter arbeidsresultater og innsats
- **Rettferdig ledelse:** Arbeidsoppgavene fordeles rettferdig og ansatte behandles rettferdig og upartisk
- **Myndiggjørende ledelse:** Oppmuntrer til å ta del i beslutninger og ta ansvar. Samtidig sørger lederen for å gi nok ressurser til å løse oppgaven



---

# Emosjonell dissonans konsekvenser



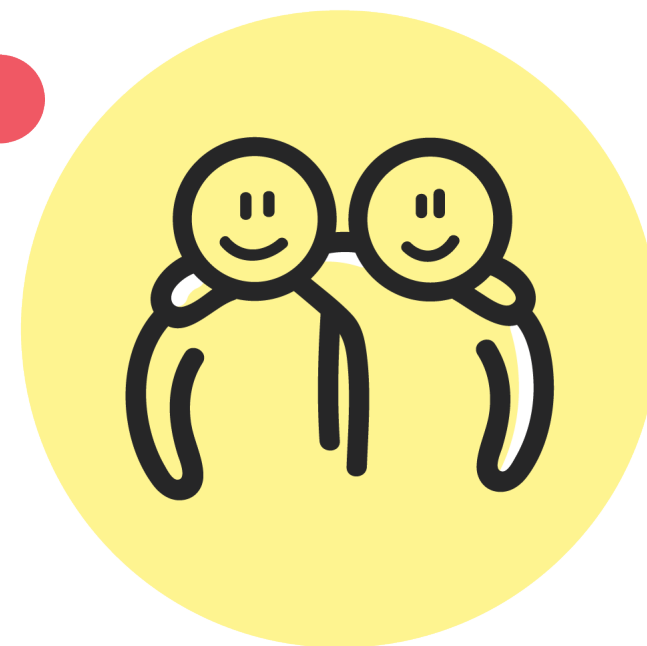


# Håndtering

- Lederutvikling
- Fokus på arbeidsmiljø

[www.abcforgodpsyiskhelse.no](http://www.abcforgodpsyiskhelse.no)

abc.



# Kilder

- Johannessen HA, Nielsen MB, Knutsen RH, Skare Ø, Christensen JO. Emotional dissonance and mental health among home-care workers: A nationwide prospective study of the moderating role of leadership behaviors. Scand J Work Environ Health. 2025 Jan 1;51(1):15-25. doi: 10.5271/sjweh.4197. Epub 2024 Nov 19. PMID: 39561242; PMCID: PMC11697005.
- [Slik kan ledere beskytte sine ansatte mot emosjonelle belastninger i jobben](#)
- Figurer [Figur-4- Karasek- Theorells- Krav- kontroll- modell- 11.png \(850×532\)](#)
- [For arbeidslivet – Kom i gang - ABC for god psykisk helse](#)