

# Anbefalinger til arbejdspladser om forebyggelse og håndtering af psykisk mistrivsel

## Tema A: Sådan kan man skabe en rummelig og åben kultur om psykisk mistrivsel på arbejdspladsen

**A.1** Det anbefales, at arbejdspladsen udarbejder en politik om rummelighed som supplement til en politik, som adresserer trivsel, stressforebyggelse, sundhedsfremme eller lignende.

**A.2** Det anbefales, at fremme en åben og rummelig kultur, hvor alle er opmærksomme på hinandens trivsel, og hvor diskrimination og stigmatisering ikke accepteres.

**A.3** Det anbefales, at arbejdspladsen tilbyder støtte til medarbejdere, der oplever psykisk mistrivsel.

**A.4** Det anbefales, at arbejdspladsen sørger for, at ledere og medarbejdere ved, hvor de kan finde information og yderligere viden om psykisk mistrivsel.

**A.5** Det anbefales, at arbejdspladsen sørger for, at medarbejderne ved, hvem de kan tale med på arbejdspladsen, hvis de oplever psykisk mistrivsel.

## Tema B: Sådan kan arbejdspladsen støtte lederen

**B.1** Det anbefales, at arbejdspladsen sørger for, at lederne kender deres rolle i forhold til medarbejdere, som oplever psykisk mistrivsel eller sygemeldes.

**B.2** Det anbefales, at arbejdspladsen stiller støtte og sparringsmuligheder til rådighed for lederne og sikrer, at de har de nødvendige kompetencer til at tage hånd om medarbejdere, der mistrives psykisk på arbejdspladsen.

## Tema C: Sådan kan lederen være opmærksom og reagere på tegn på psykisk mistrivsel

**C.1** Det anbefales, at lederen jævnligt taler med sine medarbejdere om deres trivsel.

**C.2** Det anbefales, at lederen er opmærksom på forandringer i sine medarbejders adfærd.

**C.3** Det anbefales, at lederen reagerer, hvis han/hun bliver opmærksom på psykisk mistrivsel hos en medarbejder ved at gå i dialog med medarbejderen på en åben og hensynsfuld måde.

## Tema D: Sådan kan lederen tage hånd om medarbejdere, der mistrives psykisk

**D.1** Det anbefales, at lederen sammen med medarbejderen i psykisk mistrivsel vurderer medarbejderens arbejdsevne og på den baggrund tilpasser arbejdet.

**D.2** Det anbefales, at lederen og medarbejderen taler om, hvorvidt der er forhold i arbejdet, der kan have været medvirkende årsag til medarbejderens psykiske mistrivsel, og om der kan gøres noget for at ændre disse forhold.

**D.3** Det anbefales, at lederen og medarbejderen sammen udarbejder en handleplan, der støtter medarbejderen i at blive i arbejdet eller vende tilbage til arbejdet efter en sygemelding. Lederen og medarbejderen følger regelmæssigt op på handleplanen og justerer den om nødvendigt.

**D.4** Det anbefales, at arbejdspladsen jævnligt har kontakt med sygemeldte medarbejdere i fraværperioden for at sikre tilknytningen til arbejdspladsen.

**D.5** Det anbefales, at arbejdspladsen og nærmeste leder samarbejder med andre aktører, som er involveret i tilbage til arbejde-forløbet.

**D.6** Det anbefales, at lederen er særlig opmærksom på de medarbejdere, som bliver påvirket af en kollegas arbejdstilpasninger eller fravær.

Se anbefalingerne i deres fulde længde og find deres tilhørende redskaber på [nfa.dk/jobogsind](http://nfa.dk/jobogsind)

