

Job & Sind

Nationale retningslinjer til forebyggelse, opsporing og fastholdelse af medarbejdere med mentale helbredsproblemer



DET NATIONALE
FORSKNINGSCENTER FOR ARBEJDSMILJØ

Projektgruppen

Otto Melchior Poulsen

Mette Andersen Nexø

Josefine Vejlbj Kristensen

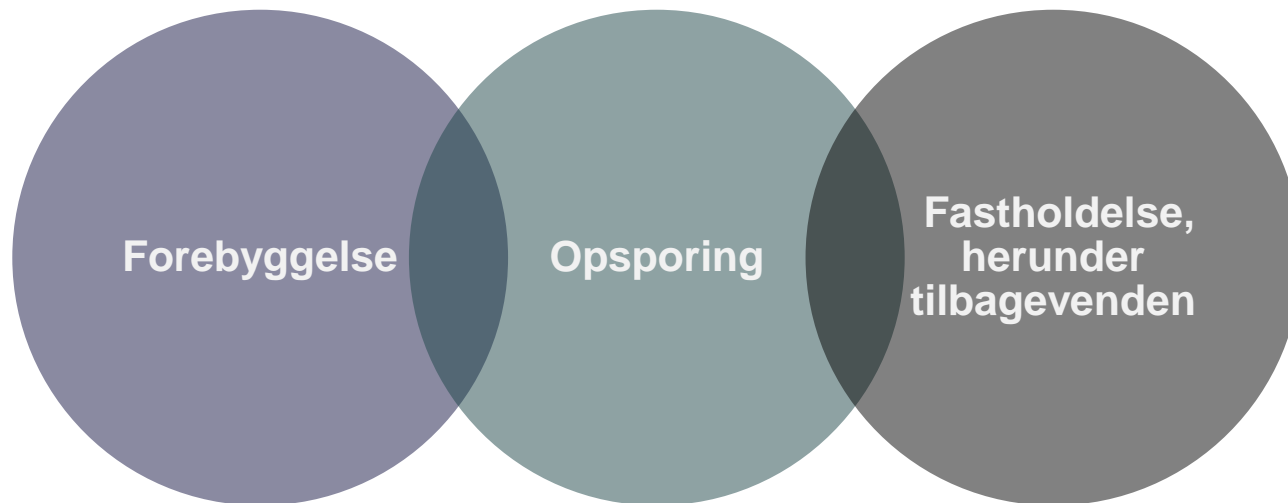
Majbritt Thorhauge Grønvad

Projektet er finansieret af STAR puljemidler

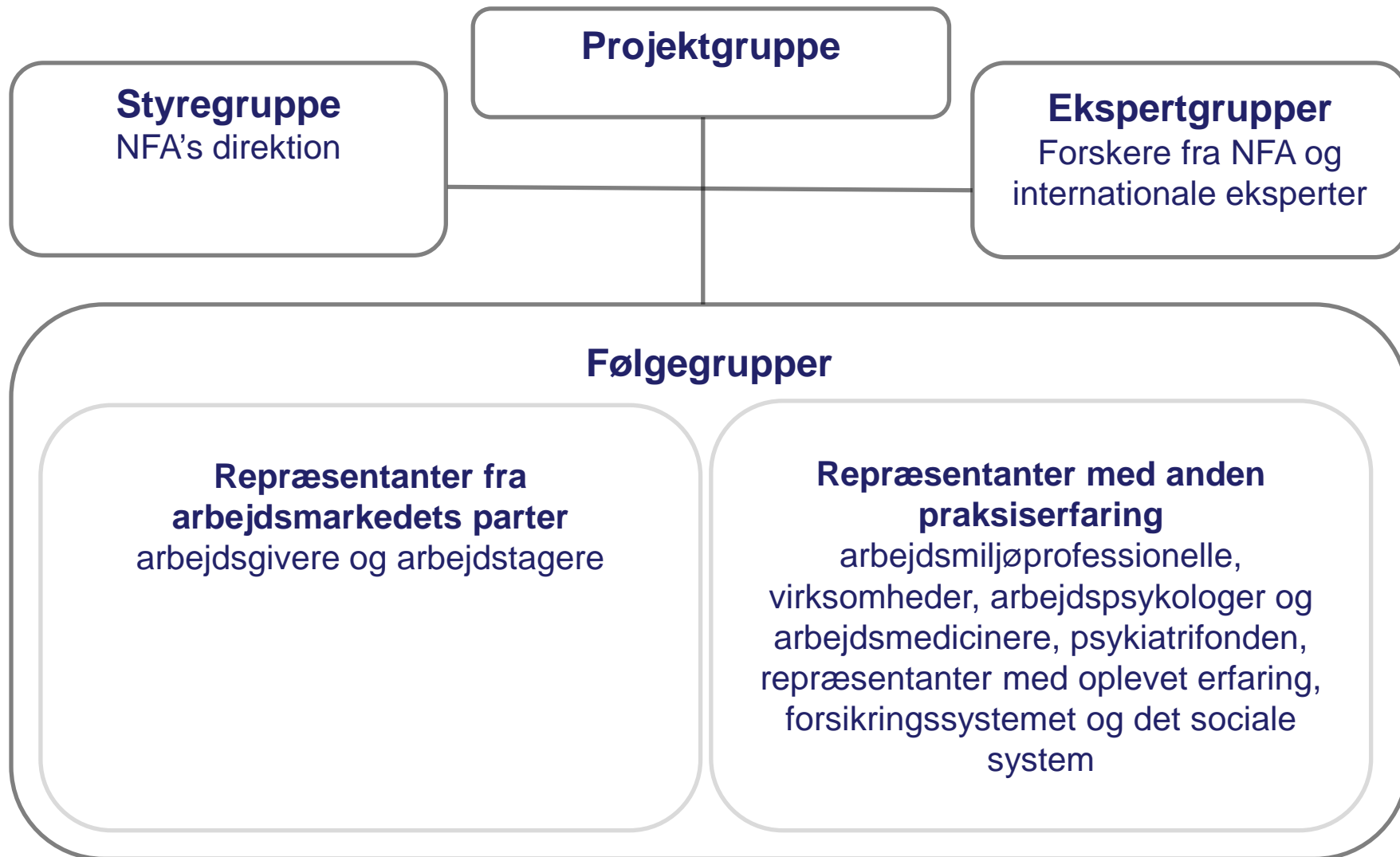


Formål

Udvikling af retningslinjer, der kan hjælpe danske arbejdspladser med at forebygge, opspore og fastholde medarbejdere med mentale helbredsproblemer



Udvikling i samarbejde



Baggrund

I løbet af et år vil ca. **1 ud af 5** danskere have psykiske symptomer svarende til kriterierne for en eller flere psykiske sygdomme.

Det svarer til 700.000-800.000 voksne danskere.

(Folkesundhedsrapporten 2007, SFI)

Mentale helbredsproblemer er almindelige på arbejdspladsen og arbejdspladsen kan gøre en forskel i forhold til forebyggelse, opsporing og håndtering af problemerne



Forløb



Review
af udenlandske
standarder og
guidelines
• 2016 •



Udvikling
af danske
retningslinjer
• 2017 •



Formidling
• 2018 •

Inddragelse af eksperter og interessenter

Review

Systematisk søgning efter retningslinjer

I videnskabelige (PubMed, WOS, Psychinfo, OSH-UPDATE, NGC) og på world wide web



Inklusion

- Systematik bag udviklingen
- Rettet mod arbejdspladsen
- Sprog vi kan læse
- Udgivet i 2000 eller senere



Eksklusion

- Utydelighed omkring udviklingen
- Rettet mod arbejdsmedicinere
- Kun til formål at hjælpe ledige borgere med mentale helbredsproblemer i beskæftigelse



Kvalitetsvurdering

Resultater af reviewet

18 udenlandske retningslinjer

Primært fra Canada og Australien

- men også Sverige, New Zealand, UK, EU, WHO, OECD og Danmark



Overordnet om retningslinjerne

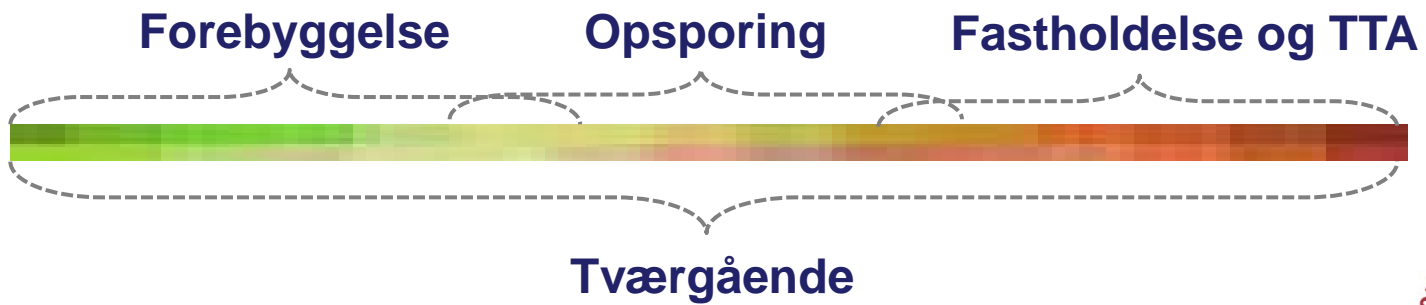
- Relativt **generiske** anbefalinger
- De anbefalede indsatser er stort set **identiske**
- Overvejende til **store arbejdspladser**
- Der er stor forskel på retningslinjernes **vidensgrundlag**

Meget lidt information om, hvor anvendte de er og hvor anvendelige de opleves ude på arbejdspladserne

Retningslinjernes anbefalede indsatser

18 dokumenter – 1574 sider

- 14 om forebyggelse
- 3 om tidlig opsporing
- 8 om tilbage-til-arbejde og fastholdelse før og efter eventuel sygemelding



Tværgående indsatser

Øge medarbejdere og lederes viden om mentale helbredsproblemer

➡ **Aflive myter** om mentale helbredsproblemer

➡ Reducere den **stigmatisering**, der kan være forbundet hermed

Stigma fremmer tavshed

Det er svært at handle på problemer, man ikke ved eksisterer

- Tavshed gør det svært for ledere og kollegaer at opspore medarbejdere med mentale helbredsproblemer, og tage de nødvendige hensyn

Afstigmatisering

Forventes at skabe øget åbenhed

- Indsatser: fakta og personlige beretninger

Tværgående indsatser

Udarbejde en virksomhedspolitik

- Et dokument, hvor man forpligter sig til at sætte mentalt helbred på dagsordenen
- Forpligtelsen fra øverste ledelse som afgørende første skridt

3 incitament

- Det økonomiske incitament: *"Det kan betale sig"*
- Det juridiske incitament: *"Det er lovpligtigt"*
- Det etiske incitament: *"Det er det rigtige at gøre"*

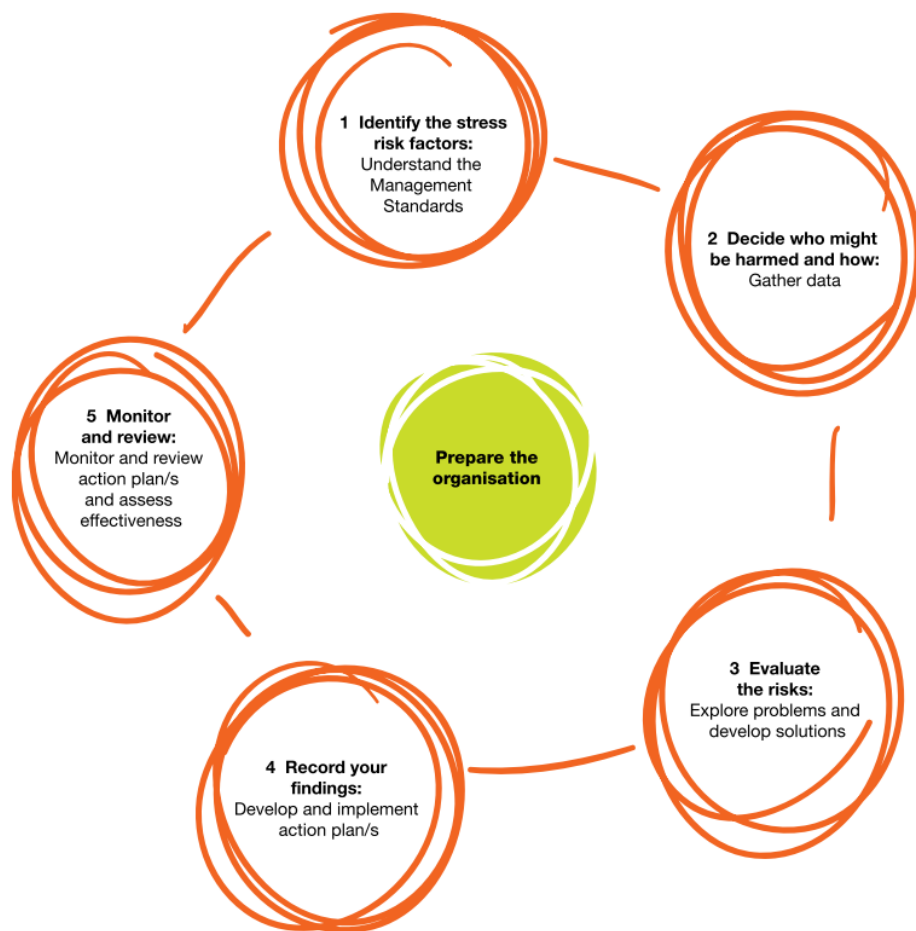
Indsatser til forebyggelse

Retningslinjerne tilskynder arbejdspladserne til at:

- **Forpligte** sig til at fremme mental trivsel og forebygge mentale helbredsproblemer
- Arbejde **strategisk** og **struktureret** med mentalt helbred på samme måde som de arbejder strategisk og struktureret med fysisk arbejdsmiljø og sikkerhed

Indsatser til forebyggelse

Kontinuerligt arbejde med at identificere og eliminere risikofaktorer for medarbejdernes mentale helbred



Lighedspunkter mellem den proces, retningslinjerne anbefaler, og den danske APV-proces

Indsatser til forebyggelse

God ledelse som forebyggende praksis

- Arbejdspladsens **førstelinedere** har afgørende betydning for medarbejdernes mentale helbred
- Retningslinjernes bud på, hvad der kendetegner god ledelsespraksis:
 - Lederen går foran i arbejdet med at skabe et godt arbejdsmiljø
 - Lederen giver konstruktiv feedback på sine medarbejders performance
 - Lederen er åben og respektfuld i sin kommunikation
 - Lederen skaber en støttende kultur på arbejdspladsen
 - Lederen anerkender og inddrager sine medarbejdere

Indsatser til opsporing

- Løbende systematisk screening af medarbejdernes mentale helbred
- Træning af førstelinjeledere i at genkende symptomer og adfærd, der kan indikere mentale helbredsproblemer

Indsatser til sygemeldte medarbejdere

- **Procedure for tilbagevenden** (hvem gør hvad og hvornår)
Muliggør hurtig indsats
- **Intern koordinerende funktion, der varetager kontakten**
- **Plan for medarbejderens tilbagevenden – løbende revision**
- **Opbakning til behandling**
- **Forberedelse af den sygemeldtes kollegaer og leder på tilbagevenden**

Indsatser til fastholdelse før eller efter sygemelding

- **Samtale mellem medarbejder og leder om handleplan**
- **Arbejdsmodifikationer eller midlertidig omplacering**
- **Delvis sygemelding eller delvis raskmelding**
- **Tilbud om rådgivning eller behandling, hvis muligt**
 - Fx stresshåndteringskurser eller samtaleterapi



Hvordan taler man om mentale helbredsproblemer på jeres arbejdsplads?

Hvad tror I, at man kunne gøre for at få det på dagsordenen i samtalerne på arbejdspladsen?

