



Job&Sind

Gå-hjem-møde om mental sundhed på arbejdspladsen
NFA 4. juni 2019

Mental sundhed

En tilstand, hvor man trives, fordi man *udvikler* og *udfolder* sine evner, kan *håndtere belastninger*, indgår i positive *sociale relationer*, og *bidrager* til fællesskabet
(www.AMID.dk)

Trivsel



Psykisk mistrivsel

Angstsymptomer

Ængstelse, bekymringer

Depressive symptomer

Nedtrykthed, længerevarende træthed, manglende interesse og energi, selvbefrejdelse, følelse af meningsløshed

Borderline,
autisme, ADHD,
misbrug osv.

Andre symptomer

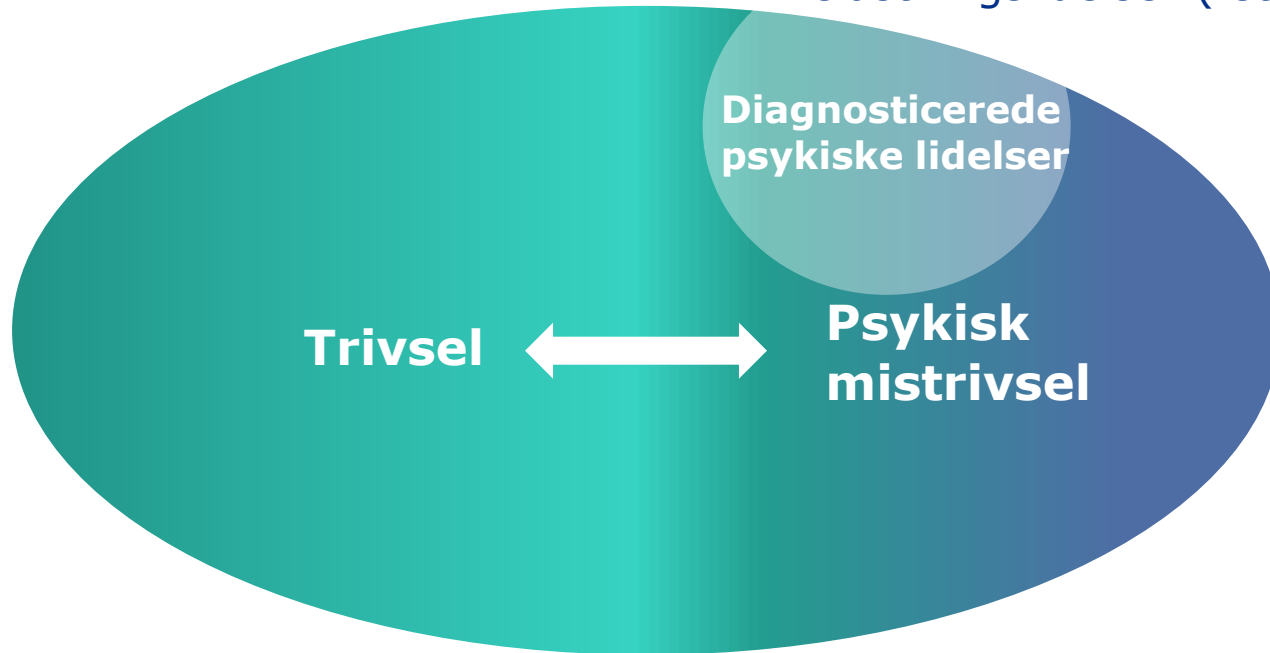
Søvnproblemer, humør-svingninger, tomheds-fornemmelse, kaotisk indre, fysiske symptomer, osv.

Stress

Anspændthed og ulyst og ofte af følelsen af ikke at kunne klare belastninger
(EC 1999)

Almindeligt forekommende er:

- Angstlidelser (F41)
- Depression (F32-33)
- Belastningslidelser ("stress") (F43)



Hvor udbredt psykisk mistrivsel?

“Ca 20% af befolkningen i den arbejdsdygtige alder i OECD-landene har symptomer, der opfylder kravene til en **psykisk lidelse** (OECD 2012)

Diagnostiserede psykiske lidelser

Ca 1/3 af befolkningen i DK får behov for behandling for en **psykisk lidelse** i løbet af livet (Pedersen et al., 2014)

Trivsel



Psykisk mistrivsel

Den årlige forekomst af **depression** i den danske befolkning er ca. 8% og af **angst** ca. 12% (Psykiatrifonden)

Borderline: ca. 1,6%. **Autisme:** ca. 1%. **ADHD:** Ca. 3-4% (voksne) (Psykiatrifonden)

Ca. 14% føler sig **stressede** (AH 2018)

Ca. 15% oplever høj grad af **angst**-symptomer (AH 2018)

Ca. 11% oplever høj grad af **depressive** symptomer (AH 2018)

Hvorfor håndtere udfordringer med psykisk mistrivsel på *arbejdspladsen*?

- Overholde **lovgivning**, fx beskytte medarbejderne mod skadelig arbejdsbetinget stress.
- Arbejdspladsen synes, at det er "**det rigtige**" at gøre.
- Ønske om at **fastholde** medarbejdere og deres ekspertise.
- Ønske om at **undgå sygefravær og jobskifte**.
- Styrke **arbejdsglæde, loyalitet og engagement** blandt medarbejderne gennem at være en rummelig arbejdsplads med en tryk atmosfære.
- Styrke arbejdspladsens **omdømme** i lokalsamfundet og i branchen, og dermed styrke rekrutteringsmulighederne.
- **Økonomiske** overvejelser (bedre produktivitet og fastholdelse, lavere sygefravær).



Review



Udvikling



Formidling



Inddragelse af eksperter og interessenter

Nr	Dokument	Land	Forebyggelsesfokus
1	Health and safety guidance to staged implementation. CAN/CSA-Z1003-12 Canadian standard Mental Health Commission and Standards Council of Canada	Canada	Primær forebyggelse
2	Workplace Mental Health Association, Ontario & University of Waterloo	Canada	-
3	Melbourne School of Population and Global Health	Australien	-
4	2009	UK	-
5		UK	-
6	Implementeringsforskning, Institutet	Sverige	-
7		International (WHO)	-
8	Mental Health Organization 2005	International	-
9	Supporting a Return to Work Following a Mental Health Problem en sécurité du travail, Montreal 2014		Tertiær forebyggelse
10	Best Practices for Return-to-Work/ Stay-at-Work Interventions for Occupational Health and Safety Agency for Healthcare in British Columbia		-
11	Helping employees successfully return to work following depression guidelines for organisations. Centre for Youth Mental Health		-
12	Psychological Health & Safety An Action Guide For Employers		sekundær og tertiær forebyggelse
13	Hvidbog om mentalt helbred, sygefravær og tilbagevenden til arbejdsmiljø 2010		-
14	Developing a mentally healthy workplace: A review of the literature Healthy Workplace Alliance 2014 [3]		-
15	Working Together: Promoting mental health and wellbeing at work. Comcare		-
16	Healthy Work. Managing stress and fatigue in the workplace. The Occupational Safety and Health Department of Labour, Wellington 2003		-
17	Promoting mental health in the workplace: Guidance to implementing a comprehensive approach. European Commission 2014	International (EU)	-

Udgangspunkt:
17 Retningslinjer og standarder fra 6 lande og 3 internationale organisationer

3 forebyggelsesniveauer:
Primær, sekundær og tertiær forebyggelse

Primær forebyggelse

- Eliminere og reducere **risikofaktorer** på arbejdspladsen.
- Skabe **rummelighed** og **trygge** rammer på arbejdspladsen.

Sekundær forebyggelse

- **Opdage hurtigt**, når medarbejdere mistrivses psykisk.
- **Støtte medarbejdere** med psykisk mistrivsel.
- Eliminere og reducere **risikofaktorer**.

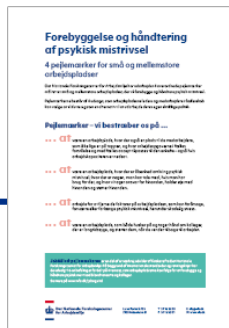
Tertiær forebyggelse

- Håndtere **sygefravær**.
- Støtte **tilbagevenden til arbejdet** og **fastholdelse** efter sygdom.

Pjece



Pejlemærkerne



Anbefalingerne

Tema A

Anbefaling A.1

Anbefaling A.2

Anbefaling A.3

Anbefaling A.4

Anbefaling A.5

Tema B

Anbefaling B.1

Anbefaling B.2

Tema C

Anbefaling C.1

Anbefaling C.2

Anbefaling C.3

Tema D

Anbefaling D.1

Anbefaling D.2

Anbefaling D.3

Anbefaling D.4

Anbefaling D.5

Anbefaling D.6

Tema A

Sådan kan man arbejde med at skabe en rummelig og åben kultur om psykisk mistrivsel på arbejdspladsen

Tema B

Sådan kan arbejdspladsen støtte lederen

Tema C

Sådan kan lederen være opmærksom og reagere på tegn på psykisk mistrivsel

Tema D

Sådan kan lederen tage hånd om medarbejdere, der mistrives psykisk

Tema A: ...om at skabe en rummelig og åben kultur om psykisk mistrivsel på arbejdspladsen

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

Anbefaling 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**.

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

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

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

Byggesten til stigmatisering (at få et vedvarende negativt omdømme)

- **Manglende viden** om psykisk mistrivsel
 - Fx hvordan psykisk mistrivsel kommer til udtryk i arbejdssammenhæng
- **Holdninger** til psykisk mistrivsel
 - Fx at psykiske trivselsproblemer er udtryk for svaghed hos medarbejderne
- **Adfærd**, dvs. hvordan man behandler personer med psykisk mistrivsel
 - Fx undgåelse på arbejdet, tildeling af arbejdsopgaver, osv.

Viden om psykisk mistrivsel



Stigmatisering adresseres i anbefalinger og pjecen

Frygten for stigmatisering

Der kan være mange grunde til, at en medarbejder ikke ønsker at fortælle arbejdspladsen om sin psykiske mistrivsel, bl.a.:

- Frygten for rygter og sladder.
- Frygten for at ens henvendelse ikke behandles fortroligt og respektfuldt.
- Frygten for at blive behandlet anderledes eller endog uretfærdigt (fx gå glip af belønninger, forfremmelse eller spændende arbejdsopgaver).
- Frygten for at blive set ned på.
- Ønsket om ikke at blive særbehandlet.
- Oplevelse af, at den psykiske mistrivsel ikke påvirker arbejdet.
- Holdning om, at psykisk mistrivsel er et privat anliggende.

Fordomme og fakta om psykisk mistrivsel

! Fordom

! Hvis man en gang har haft problemer med psyken, så får man det igen.

! Det er kun svage medarbejdere, der bliver syge pga. stress, eller får angst eller depression.

! Personer, som er eller har været ramt af psykiske trivselsproblemer, kan ikke klare de samme arbejdsopgaver, som før.

✓ Fakta

✓ Mange kommer sig med tiden og med den rigtige behandling, også dem som bliver ramt af alvorligere psykiske lidelser.

✓ Alle kan opleve psykisk mistrivsel, og alle kan blive syge af det. Uanset alder, køn, baggrund og uddannelse.

✓ Det varierer meget fra person til person, og det har stor betydning, om man støttes af kolleger og arbejdspladsen.

Viden om psykisk mistrivsel (fra anbefaling A.4)

Psykinfo

På de regionale psykinfo-sites findes informationspjecer om en lang række psykiske helbredsproblemer, herunder angst og depression med beskrivelser af symptomer og mulige behandlingsformer.

Sådan finder du siderne: Den regionale psykinfo for fx region Syddanmark findes ved at søge efter "psykinfo region syddanmark".

Psykiatrifonden

Psykiatrifonden formidler viden og fakta om psykiske lidelser og psykisk sundhed. Her findes informationer om det gode arbejdsliv, trivsel og stress, gode råd til at håndtere psykisk sygdom og sårbarhed på arbejdspladsen. Fonden er en privat sygdomsbekæmpende, humanitær organisation, som også driver forretning med salg af div. varer og tjenesteydelser. [Find hjemmesiden her](#)

Mentalsundhed.dk

Mentalsundhed.dk indeholder gode råd til, hvordan ledere, ressourcepersoner og kollegaer kan støtte medarbejdere med mentale helbredsproblemer, både i forhold til forebyggelse, fastholdelse og tilbagevenden til arbejdet. Siden er udviklet i et samarbejde mellem Sundheds- og Ældreministeriet, arbejdsmarkedets parter, kommuner, regioner samt organisationer, institutioner og virksomheder, der beskæftiger sig med mental sundhed, afstigmatisering og inklusion på arbejdspladsen. Siden viser videre til en stor samling af værktøjer, der står gratis til rådighed for arbejdspladser. [Find hjemmesiden her](#)

De arbejdsmedicinske klinikker

Arbejdsmedicinsk klinik Herning har pjecer om arbejdsrelaterede lidelser både til medarbejdere og ledere. **Sådan finder du dem:** De arbejdsmedicinske klinikker hører under regionerne. Søg fx på "arbejdsmedicinsk klinik region midtjylland" for at finde websiden for Arbejdsmedicinsk Klinik i Herning.

Arbejdsmiljø i Danmark

Vidensportal , der samler Videntcenter for Arbejdsmiljø og Arbejdstilsynet. Dækker mange emner inden for arbejdsmiljø, herunder stress , mental sundhed og fastholdelse. Indholdet er formidlet til arbejdspladser og omfatter både viden, case-historier, råd, regler og vejledninger. [Find hjemmesiden her](#)

Hvordan imødegås stigmatisering?

Fra JobogSind.dk, anbefaling A.3

- Udarbejd **værdier** om rummelighed og åbenhed
- Begræns stigmatisering ved at **udbrede viden** og lyt til personlige beretninger
- Undersøg **daglig praksis** på arbejdspladsen
- Vær opmærksom på, **hvordan man taler** om psykisk mistrivsel.

Imødegåelse af stigmatisering

Fra JobogSind.dk, anbefaling A.3

Find inspiration i netværket

Det kan være en ide for ledere og medarbejdere at bruge forskellige netværk, som fx erhvervsnetværk, andre arbejdsmiljøprofessionelle eller faglige resourcepersoner fra organisationer inden for psykisk sundhed, når der skal findes inspiration.

- Undersøg, hvad man har gjort på andre arbejdspladser for at fremme en åben og rummelig kultur.

Parter med anden
ekspertviden og
praksiserfaring

NFA faglig
styregruppe

Astrid Jørgensen
Jesper Kristiansen
Josefine Vejlbj Kristensen
Lene Rasmussen
Line Leonhardt Laursen
Majbritt Thorhauge Grønvad
Mette Andersen Nexø
Otto Melchior Poulsen

International
ekspertgruppe

Arbejdsmarkedets
parter

www.JOBogSIND.dk