



Psykisk helse på arbeidsplassen Eksempler på god praksis

Hva innebærer det å fremme psykisk helse?

Å fremme psykisk helse omfatter alle tiltak som bidrar til god psykisk helse. Hva er så psykisk helse? Verdens helseorganisasjon (WHO) definerer psykisk helse som "en tilstand av velvære" der individet:

- kan benytte sine ferdigheter,
- kan håndtere livets normale stress-situasjoner,
- kan arbeide produktivt,
- er i stand til å gi et bidrag til sine sosiale omgivelser(!).

Hovedmålet med å fremme psykisk helse er å fokusere på hva som opprettholder og forbedrer vårt psykiske velvære. Det er viktig å understreke at for effektivt å fremme psykisk helse bør en kombinasjon av både risikostyring og helsefremmende arbeid inngå.

Faktorer som bidrar til god psykisk helse er:

- sosial støtte,
- en følelse av å være inkludert,
- at arbeidet er meningsfylt,
- å kunne planlegge arbeidet,
- å kunne organisere arbeidet i henhold til eget tempo.

Hvorfor fremme psykisk helse?

I mange EU-medlemsland øker fraværet, arbeidsledigheten og antallet langtidsløse på grunn av arbeidsrelatert stress eller psykiske helseproblemer. Det er anslått at depresjon snart vil være den vanligste årsaken til sykefravær i Europa. I tillegg til økt fravær knyttes dårlig psykisk helse til en rekke andre negative følger for bedriftene, så som redusert innsats og produktivitet hos arbeidstakere, nedsatt motivasjon og høy gjennomtrekk.

Europeiske arbeidsgivere er pålagt å vurdere og håndtere alle typer av arbeidsmiljørisikoer for sine ansatte, inklusive psykiske helseproblemer. Det er imidlertid viktig å merke seg at gode tiltak for å fremme psykisk helse bør omfatte både risikostyring og helsefremmende arbeid. Å investere i arbeidstakernes psykiske helse og velferd gir en rekke fordeler for bedriftene; bedre innsats og økt produktivitet. Det kan også gi bedriften et bedre omdømme. Over hele Europa deles det ut priser for fremragende HMS-arbeid, og dette kan bidra til å styrke bedriftens omdømme og profil både nasjonalt og internasjonalt.

(!) <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs220/en/>



© EU-OSHA /Salus & Co cartoon

Hva kan gjøres? Praktiske tiltak

Det er mange faktorer, eksempelvis yrkesrelaterte, sosiale, familierelaterte og personlige som kan bidra til dårlig psykisk helse.

Arbeidsmiljøet og måten arbeidet organiseres og ledes på, kan påvirke arbeidstakernes psykiske helse. Arbeid kan virke positivt på den psykiske helsen gjennom økt følelse av sosial inkludering, status og identitet, og ved at tiden struktureres. Men motsatt har det vist seg at mange psykososiale risikofaktorer på arbeidsplassen øker risikoen for angst, depresjon og utbrenthet.

Tiltak for å fremme psykisk helse på arbeidsplassen bruker gjerne flere metoder:

- "helsesirkler" for å påvise og drøfte problemer og finne løsninger basert på arbeidstakerens medvirkning,
- utarbeidelse av retningslinjer for psykisk helse, vold og mobbing på arbeidsplassen, eller integrering av psykiske helseaspekter i bedriftens generelle HMS-politikk,
- tilbud om opplæring for ledelsen i hvordan man gjenkjenner stressymptomer hos arbeidstakerne og finner gode løsninger for å redusere arbeidstakernes stress,



- bruk av anonyme spørreskjemaer for å kartlegge medarbeidernes bekymringer på arbeidsplassen,
- tilbakemelding fra arbeidstakere for å evaluere tiltak og programmer som er gjennomført,
- nettportaler som informerer alle ansatte om tiltak og programmer som gjennomføres på arbeidsplassen og har som målsetning å bedre det psykiske velværet,
- kurs/opplæring for arbeidstakere i stresshåndtering,
- gratis rådgivning om private eller jobberelaterte problemer for alle ansatte, ideelt sett tilgjengelig i arbeidstiden.

Nye tilnæringsmåter for å fremme psykisk helse

I 2009 samlet Det europeiske arbeidsmiljøorganet (EU-OSHA) inn en rekke case-studier om psykisk helse på arbeidsplassen. Rapporten, som dette faktaarket oppsummerer, er basert på denne samlingen av eksempler på god praksis. Rapporten inneholder informasjon om hvordan programmer for å fremme psykisk helse kan integreres for å bedre og fremme miljøet på arbeidsplassen. Noen av case-studiene benytter nyskapende og kreative metoder, og er derfor spesielt interessante.

Historiefortelling

Hedensted kommune, Danmark, utarbeidet og gjennomførte helsepolitiske retningslinjer med aktiv deltakelse fra de ansatte. For å oppmuntre de ansatte til å delta, brukte kommunen en metode basert på historiefortelling. Som et ledd i metoden ble de ansatte invitert til en "inspirasjonsdag", der de ble oppmuntret til å fortelle om personlige erfaringer fra arbeidslivet som de mente var viktige for egen helse, særlig på arbeidsplassen. På grunnlag av disse innspillene ble så retningslinjene utarbeidet. Retningslinjene er basert på fortellingene og på anbefalinger, men det er ikke innført strenge regler. Det er viktigere å ta hensyn til den enkelte arbeidstakers livsfase og livssituasjon når man vurderer hvordan han eller hun skal hjelpes.

Å tilpasse jobben til personen

Creativ Company, Danmark, ble etablert i 2000. Målet var å skape en helt annerledes arbeidsplass. Hovedtanken i Creativ Company er at jobben må tilpasses den enkeltes ferdigheter, ikke å tilpasse en person til en eksisterende jobbeskrivelse.

Spesialprogrammer for helsefremmende atferd også utenfor arbeidsplassen

Mars, Polen, har et program som består av flere komponenter, blant annet; en omfattende vurdering av hver enkelt medarbeiders helse og livsstil, flere opplæringstrinn i hvordan man kan leve sunnere og kartlegge framgang, og sist, men ikke minst, oppmuntre de ansatte til å utveksle erfaringer.

Profesjonell rådgivning og støtte med sikte på å håndtere faktorer utenfor arbeidsplassen

ATMs DRU-S Unit, Italia, tar sikte på å fremme psykisk helse ved å tilby et familievennlig nettverk som kan bidra med råd, forslag og tjenester til arbeidstakerne med vansker i foreldrerollen eller familien. Andre eksempler på praktiske tilnæringsmåter fra case-studiene i samlingen er; programmer for ventende mødre og fedre samt workshops i håndtering av skilsmisse, dødsfall i familien og ekteskapelige problemer.

Sosiale arrangementer for å fremme en sunn livsstil

Magyar Telekom, Ungarn, arrangerer filmkvelder der det vises dokumentarfilmer for ansatte om helserelaterte emner som stressende livssituasjoner, funksjonshemninger, familievold osv. Etter visningen er det en interaktiv dialog med eksperter, der man kan diskutere de ulike problemene og temaene som tas opp i filmen.

Helserelaterte personlige intervjuer

"R", Spania, gjennomfører personlige intervjuer med ansatte i et forsøk på å forstå og analysere deres jobbsituasjon. Målet er å bruke selverkjennelse som utgangspunkt for personlig utvikling og å gi de ansatte en følelse av mening i arbeidet.

Økonomisk støtte til arbeidstakere i krise

IFA, Sveits, har opprettet en sosialkonto som kan brukes til støtte til ansatte med økonomiske problemer (f.eks. utgifter til helse, tannlege, begravelse o.l.). Ansatte i IFA med økonomiske problemer kan også motta hjelp i form av lån. Blant eksemplene er; støtte til fødsel på privatklinik, tilbud om lån til ansatte og tilbud om midlertidig bosted for migrerende arbeidstakere som har vansker med å finne husvære.

Se nærmere på våre case-studier og analyserapporten for å få inspirasjon og kunnskap om hvordan psykisk helse kan fremmes på arbeidsplassen!

Mer informasjon om helsefremmende arbeid på arbeidsplassen er tilgjengelig på <http://osha.europa.eu/no/topics/whp> og om stress på <http://osha.europa.eu/no/topics/stress>

Fremming av psykisk helse på arbeidsplassen – rapport om god praksis er tilgjengelig på: http://osha.europa.eu/no/publications/reports/mental-health-promotion-workplace_TEWE11004ENN/view

Dette faktaarket er tilgjengelig på 24 språk på: <http://osha.europa.eu/no/publications/factsheets>

Det europeiske arbeidsmiljøorganet

Gran Vía, 33, 48009 Bilbao, SPANIA
Tlf. +34 944794360 • Faks +34 944794383
E-post:: information@osha.europa.eu

© Det europeiske arbeidsmiljøorganet. Gjengivelse er tillatt med kildeangivelse. Printed in Belgium, 2012

