



102  
DA

# FACTS

Det Europæiske Arbejdsmiljøagentur

ISSN 1681-2093

## Fremme af mental sundhed på arbejdspladsen Et sammendrag af en rapport om god praksis

### Hvad er fremme af mental sundhed?

Fremme af mental sundhed omfatter alle foranstaltninger, der bidrager til en god mental sundhed. Dette leder så frem til spørgsmålet: »Hvad er mental sundhed?« Ifølge Verdenssundhedsorganisationen er mental sundhed »en tilstand af velvære«, hvor den enkelte:

- »erkender sine evner
- kan håndtere livets normale belastninger
- kan arbejde produktivt og frugtbar
- kan bidrage til sit samfund« (1).

Hovedformålet med fremme af mental sundhed er at fokusere på det, der bevarer og forbedrer vores mentale trivsel. Det er vigtigt at påpege, at for at disse foranstaltninger til fremme af mental sundhed kan være optimale og fungere, bør de omfatte en kombination af både risikostyring og sundhedsfremme.

Faktorer på arbejdspladsen, der beskytter god mental sundhed, er:

- social støtte
- at føle, at man bliver inddraget, og at ens arbejde er meningsfyldt
- at føle, at ens arbejde giver mening
- at kunne bestemme, hvordan arbejdet skal tilrettelægges
- at kunne tilpasse arbejdet efter sit eget tempo.

### Hvorfor investere i sundhedsfremme?

En række EU-medlemsstater oplever en stigning i fravær, arbejdsløshed og ydelser ved langtidssygdom som følge af arbejdsrelateret stress samt stigende problemer med mental sundhed. Det anslås især, at depression snart vil være den vigtigste årsag til sygeorlov i Europa. Ud over fravær har konsekvenserne af mental sygdom været knyttet til utallige andre skadevirkninger for organisationer, f.eks. at medarbejderne klarer sig dårligere og har lavere produktivitet, at deres motivation er faldende, og at der er stor personaleomsætning.

Europæiske arbejdsgivere er juridisk forpligtede til at tage sig af alle typer risici for arbejdstageres sundhed og sikkerhed, herunder risici for arbejdstageres mentale sundhed. Det er imidlertid vigtigt at bemærke, at god fremme af mental sundhed bør omfatte begge aspekter — risikostyring og sundhedsfremme. Der findes talrige fordele for de organisationer (i form af f.eks. bedre resultater og produktivitet), som investerer i medarbejdernes mentale sundhed og trivsel. Tilsvarende kan en virksomheds omdømme forbedres. Der findes adskillige europæiske arbejdspladspriser, som tildeles virksomheder, der yder en fremragende indsats på arbejdsmiljøområdet, og som kan forbedre virksomhedens omdømme og profil yderligere, både nationalt og internationalt.

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



© EU-OSHA /Salus & Co cartoon

### Hvad kan der gøres? Praksisorienterede strategier

Der findes en række faktorer (beskæftigelsesmæssige, sociale, familiemæssige, personlige osv.), der kan bidrage til mental sygdom.

Arbejdsmiljøet og den måde, arbejdet tilrettelægges og forvaltes på, kan have en virkning på medarbejdernes mentale sundhed. Arbejde kan gavne den mentale sundhed, fordi det skaber en fornemmelse af større social inddragelse, højere status og større identitet, og fordi det sætter struktur på tiden. Omvendt har mange psykosociale risikofaktorer på arbejdspladsen vist sig at øge risikoen for angst, depression og udbrændthed.

Der bringes typisk flere strategier i spil, når der gennemføres foranstaltninger til bedre fremme af mental sundhed på arbejdspladsen:

- »sundhedscirkler«, der kan afdække og tage problemer op og finde løsninger, som medarbejderne selv har været med til at definere
- fastlæggelse af politikker for mental sundhed og dermed forbundne problemområder, som f.eks. vold og chikane på arbejdspladsen, eller inddragelse af mentale sundhedsproblematikker i virksomhedens generelle arbejdsmiljøpolitik



- uddannelse af ledelsen i at genkende stresssymptomer hos medarbejderne og finde løsninger, der kan reducere stress hos medarbejderne
- gennemførelse af en personaleundersøgelse med anonyme spørgeskemaer for at finde ud af, hvad det er på arbejdspladsen, der optager medarbejderne
- evaluering af gennemførte foranstaltninger og programmer gennem feedback fra medarbejderne
- webportaler, der orienterer alle medarbejdere om alle de foranstaltninger og programmer, der gennemføres på arbejdspladsen, og som har til formål at forbedre den mentale trivsel
- kurser for/undervisning af medarbejdere i, hvordan de håndterer stressede situationer
- gratis rådgivning, gerne i arbejdstiden, om forskellige emner vedrørende privat- eller arbejdsliv for alle medarbejdere.

## Innovative tilgange til fremme af mental sundhed

I 2009 gennemførte Det Europæiske Arbejds miljø agentur (EU-OSHA) en række casestudier om mental sundhed på arbejdspladsen. Den rapport, som dette faktablad er et sammendrag af, er baseret på eksempler på god praksis. I rapporten findes oplysninger om, hvordan fremme af mental sundhed kan inddrages i en overordnet strategi for at forbedre og fremme arbejdstageres sundhed, sikkerhed og trivsel. Flere af casestudierne er særligt interessante på grund af deres innovative og kreative tilgang.

### Storytellingstrategien

**Hedensted Kommune, Danmark**, udviklede og gennemførte med stor succes en række sundhedspolitikker gennem aktiv inddragelse af medarbejderne. Hedensted Kommune anvendte en storytellingstrategi til at tilskynde medarbejderne til at deltage i programmet. Som led i denne strategi blev medarbejderne inviteret til en »inspirationsdag« og opfordret til at dele historier fra deres arbejdsliv, som de følte var vigtige med hensyn til deres egen sundhed, navnlig på arbejdspladsen. På grundlag af disse bidrag blev politikkerne oprettet. Disse politikker er baseret på historierne og de generelle henstillinger, men der er ikke gennemført strenge regler. Der tages højde for hver enkelt medarbejders livsstadium og -situation, når der fastlægges metoder til at hjælpe medarbejderne.

### Tilpasning af jobbet til personen

**Creativ Company, Danmark**, blev grundlagt i 2000 med det formål at skabe en helt anderledes arbejdsplads. Idéen bag Creativ

Company er, at jobbet kan tilpasses en persons færdigheder, i stedet for at personen skal tilpasses en eksisterende jobprofil.

### Særlige programmer, der fokuserer på sund adfærd uden for arbejdspladsen

**Mars, Polen**, tilbyder et program bestående af flere komponenter, der indeholder en omfattende vurdering af den enkelte medarbejders sundhed og livsstil, tilbyder undervisning i flere trin i, hvordan man lever sundere, holder øje med, om det lykkes, og endelig tilskynder medarbejderne til at formidle det, de har lært, og delagtiggøre personer i deres nærmiljø.

### Professionel rådgivning og støtte til håndtering af faktorer uden for arbejdspladsen

**ATM's DRU-S-enhed, Italien**, bestræber sig på at fremme trivsel ved at tilbyde et familievenligt netværk, som stiller rådgivning, forslag og tjenester til rådighed for medarbejderne omkring de behov, de har som forældre og familie. Andre eksempler på praktiske tilgange som beskrevet i andre af casestudierne, er programmer for vordende forældre og workshopper om, hvordan man håndterer skilsmisse, dødsfald i familien og ægteskab.

### Sociale begivenheder til fremme af en sund livsstil

**Magyar Telekom, Ungarn**, afholder filmaftener, hvor der vises dokumentarfilm, der skal oplyse medarbejderne om sundhedsrelaterede emner, som f.eks. belastende livssituationer, handicap, vold i familien osv. Efter filmene drøftes de spørgsmål og emner, der blev rejst i filmen, i en interaktiv dialog med eksperter.

### Sundhedsrelaterede individuelle interview

»R«, **Spanien**, afholder individuelle samtaler med medarbejderne i et forsøg på at forstå og analysere hver enkelt medarbejders arbejdsmæssige situation. Formålet er at gøre selvforståelse til udgangspunktet for personlig udvikling og give folk en forståelse af betydningen af deres arbejde.

### Økonomisk støtte til medarbejdere i krise

**IFA, Schweiz**, har oprettet en social konto, der støtter medarbejdere, som står i en økonomisk krisesituation (f.eks. på grund af sundhedsomkostninger, tandlægeudgifter, udgifter til begravelse af et familiemedlem osv.). Medarbejdere i IFA, som befinder sig i en økonomisk krisesituation, kan også få støtte i form af et særligt lån. Som eksempler kan nævnes: virksomhedsbetalt fødsel på privatklinik, lån til medarbejdere og boliger, som virksomheden stiller til rådighed for vandrende arbejdstagere eller arbejdstagere i bolignød.

Se på vores casestudier og analyserapporten for at få inspiration til og viden om, hvordan man fremmer mental sundhed på arbejdspladsen!

**Yderligere oplysninger** om **sundhedsfremme på arbejdspladsen** findes på <http://osha.europa.eu/da/topics/whp> og om **stress** på <http://osha.europa.eu/da/topics/stress>

**Fremme af mental sundhed på arbejdspladsen — En rapport om god praksis** findes på: [http://osha.europa.eu/en/publications/reports/mental-health-promotion-workplace\\_TWE11004ENN/view](http://osha.europa.eu/en/publications/reports/mental-health-promotion-workplace_TWE11004ENN/view)

Dette faktablad er tilgængeligt på 24 sprog på: <http://osha.europa.eu/da/publications/factsheets>

## Det Europæiske Arbejds miljø agentur

Gran Vía, 33, 48009 Bilbao, SPANIEN  
Tlf. +34 944794360 • Fax +34 944794383  
E-post: [information@osha.europa.eu](mailto:information@osha.europa.eu)

© Det Europæiske Arbejds miljø agentur. Eftertryk tilladt med kildeangivelse. Printed in Belgium, 2012

