



Prosjektet har mottatt finansiering fra EUs Horizon 2020 forskning- og innovasjonsprogram, under tilskuddsavtale No. 847386



Økonomiske fordeler ved å fremme mental helse i SMB-er og offentlige organisasjoner

September 2023



Økonomiske fordeler ved å fremme mental helse i SMB-er og Offentlige Organisasjoner

Et forretningsgrunnlag

Emmanuel Aboagye, Karolinska Institutet

Oppsummering

H-WORK prosjektet undersøkte kostnadseffektiviteten til intervensjoner på flere nivåer, gjennomført i ulike land for å forbedre mental helse i små og mellomstore bedrifter og offentlige organisasjoner (SMB-er) og offentlige organisasjoner. Med utgangspunkt i H-WORK prosjektets evalueringsresultater, foreslår denne policy rapporten strategier og oppfordrer til handling for å demonstrere de økonomiske fordelene ved å fremme mental helse på arbeidsplassen. Anbefalingene inkluderer å lage insentiverte retningslinjer for å oppmuntre til implementering av evidensbasert mental helsepolitikk, oppmuntre til samarbeid og nettverksbygging mellom organisasjoner og tjenesteleverandører, fremme kunnskap om de økonomiske fordelene ved mental helsefremming, fremme god praksis ved bruk av standardiserte verktøy for økonomisk konsekvensvurdering, og oppmuntre til regelmessig overvåking og evaluering. Disse handlingsrettede anbefalingene retter seg mot politiske beslutningstakere, organisasjonsledere og interessenter som er interessert i å måle eller maksimere den økonomiske verdien av å fremme mental helse på arbeidsplassen. Ved å følge disse anbefalingene, kan både små og mellomstore bedrifter og offentlige organisasjoner dyrke en kultur for trivsel, forbedre tilgangen til mentale helseintervensjoner, vurdere virkningen av intervensjonene for effektiv tilpasning, og ta informerte beslutninger om å investere i mentale helseintervensjoner.

Introduksjon

Mental helse er avgjørende for både samfunnet og økonomien vår (EU-kommisjonen, 2023). Den kan påvirkes av personlige og arbeidsrelaterte faktorer, noe som gjør mental helse på arbeidsplassen til en avgjørende bekymring for organisasjoner. Å adressere mentale helseproblemer i organisasjoner er ikke bare et spørsmål om etikk, men også en praktisk nødvendighet med økonomiske implikasjoner. Når dette er sagt, er den effektive håndteringen av arbeidsrelaterte mentale helseproblemer på europeiske arbeidsplasser fortsatt suboptimal. En betydelig andel av de ansatte mener deres mentale helseproblemer er dårlig håndtert, og arbeidsgivere deler dette synspunktet (ESENER, 2019). Dette gapet fremhever behovet for at organisasjoner tar i bruk mer effektive strategier for å adressere mental helse og trivsel («well-being») til ansatte på arbeidsplasser.

Byrden av mentale helseproblemer i Europa er en grunn til bekymring. Dette påvirker ikke bare individets trivsel, men påfører også betydelige økonomiske kostnader for organisasjoner (Hassard et al, 2018). Mentale helseproblemer er en av hovedårsakene til produktivitetstap, sykefravær, og turnover rater som medfører betydelige kostnader for organisasjoner. De samlede kostnadene som påløper av mentale helseproblemer, inkludert helseutgifter, trygdeutgifter og redusert sysselsetting og arbeiderproduktivitet, er svimlende. Før COVID-19-pandemien rammet mentale helseproblemer omtrent én av hver sjetten EU-borger, til en kostnad på 600 milliarder euro, eller mer enn 4 % av BNP (OECD, 2018). Gitt disse betydelige kostnadene, er det overbevisende bevis som støtter den økonomiske nødvendigheten av å fremme mental helse på arbeidsplasser, grunnet den betydelige innvirkningen mentale helseproblemer har på både helse og produktivitet.

Organisasjoner fortsetter å uttrykke bekymring for den mentale helsen til sine ansatte; likevel foreligger det tvetydige bevis som taler for pengeverdien av arbeidsplassintervensjoner (Karanika-Murray et al, 2016). De fleste eksperimentelle evalueringsstudier vektlegger tilstedeværelsen av en gjennomsnittlig effekt i en gruppe, i stedet for å gi en omfattende analyse av kostnader og fordeler forbundet med slike intervensjoner (Burgess et al, 2020). Dessverre er det mangel på case-studier som viser positive økonomiske resultater av arbeidsplassintervensjoner for mental helse fra både et forretnings- og samfunnsperspektiv (Gaillard et al, 2020).

Investeringer i arbeidsplassintervensjoner varierer betydelig mellom organisasjoner, til tross for at det finnes noen overbevisende forretningsgrunnlag (Unsal et al., 2021). Større organisasjoner og offentlige institusjoner har en tendens til å ha mer formelle retningslinjer og strategier for intervensjonene på plass, selv om selve implementering og evaluering kan mangle konsistens. På den andre siden, står SMB-er overfor utfordringer med å tilby helsefremmende intervensjoner av flere årsaker, inkludert begrensede ressurser og mangel på sterke trivselskulturer (McCoy et al., 2014). Tatt i betraktning de skjulte høye kostnadene ved mentale helseproblemer og mangelen på overbevisende forretningsgrunnlag, er det behov for å demonstrere den økonomiske verdien av å fremme mental helse på arbeidsplassen og adressere hullene i dagens praksis. Denne policy rapporten foreslår dermed strategier og oppfordrer til handling for å demonstrere de økonomiske fordelene ved å fremme mental helse på arbeidsplassen, basert på H-WORK-prosjektets evalueringsresultater.

Nøkkelaker:

- Mental helse på arbeidsplassen er kritisk for organisasjoner fra et økonomisk synspunkt.
- Mentale helseproblemer medfører betydelige kostnader for organisasjoner.
- Pengeverdien av arbeidsplassintervensjoner er fortsatt tvetydig.
- De økonomiske fordelene av å fremme mental helse på arbeidsplassen bør demonstreres.

Forskning og analyse

H-WORK-prosjektet utviklet, implementerte og evaluerte intervensjoner på flere nivåer som hadde som mål å forbedre mental helse i SMB-er og offentlige organisasjoner i ulike europeiske land. Prosjektet iverksatte komplekse intervensjoner, med tanke på antall intervensjonskomponenter og rekkevidden av målrettede resultater; ekspertisen og ferdighetene som kreves av de som leverer og mottar intervensjonen; antall målrettede grupper, innstillinger eller nivåer; og graden av fleksibilitet for deltakelse i intervensjonen (Skivington, 2021). De fire målrettede organisasjonsnivåene var: den enkelte ansatte (I), gruppen eller arbeidsteamet (G), lederen (L) og organisasjonen (O) (IGLO-modellen). Avhengig av behovene identifisert i organisasjonen, ble antallet IGLO-nivåer dekket av de fem intervensjonsstedene i Spania, Tyskland, Italia og Tsjekkia, valgt. H-WORK-prosjektet ønsket å forstå hvordan endring skapes (dvs. hva som fungerer) og under hvilke omstendigheter den finner sted (Nielsen et al. 2017). Å vurdere de økonomiske fordelene av intervensjonene opp mot ressursene som kreves for å levere dem i ulike sammenhenger, er et viktig spørsmål. Resultatene som ble målt for å evaluere den økonomiske effekten av intervensjonene var livskvalitet for mental helse (QoL), turnover og fravær. H-WORK demonstrerte kostnadseffektiviteten til intervensjoner for mental helse ved å bruke flere økonomiske evalueringsmetoder, noe som gjorde det mulig for organisasjoner å ta informerte beslutninger om å investere i slike intervensjoner.

Økonomisk evaluering av H-WORK intervensjoner

H-WORK-prosjektet vurderte ulike utfall angående virkningen av intervensjonene i ulike land. For eksempel, i Italia, viste H-WORK intervensjonene ingen signifikant forbedring i mental helse livskvalitet (*Eng.* QoL: 'quality of life'); imidlertid førte de til en merkbar reduksjon i turnoverintensjoner, som var statistisk signifikant. Tilsvarende, på et av intervensjonsstedene i Spania, ble ikke mental helse QoL betydelig bedre, men det var en reduksjon i fravær og en forbedring i turnoverintensjoner. På den andre siden, viste andre intervensjonssteder i Spania blandede resultater, som en økning i turnoverintensjoner og sykefravær, og ingen bedring i mental helse QoL. I Tsjekkia så det ikke ut til at intervensjonene hadde betydelig innvirkning mental helse QoL, men de resulterte i en økning i turnoverintensjoner, potensielt tilknyttet en organisatorisk fusjon. I Tyskland viste intervensjonene heller ikke vesentlig forbedring i mental helse QoL, men de førte til en liten nedgang i turnoverintensjoner og forbedret fraværstall.

En viktig erfaring fra H-WORK-prosjektets økonomiske konsekvensanalyse er at; når det gjelder iverksatte intervensjoner på flere nivåer på tvers av ulike organisasjoner (spesielt for utfall som mental helse QoL), er det et tydelig behov for forbedringer for å øke kostnadseffektiviteten av disse intervensjonene. Dette kan skyldes kompleksiteten til disse intervensjonene og kontekstuelle faktorer, som gjør det utfordrende å se hvor godt de stemmer overens med organisasjonens overordnede mål under implementeringen, spesielt gitt den globale helsekonteksten formet av COVID-19. Viktigere er at disse intervensjonene krevde ekstra ressurser for implementering, noe som tyder på at kostnadseffektiviteten for visse utfall kommer med en ekstra kostnad per deltaker.

Nøkkelfunn:

- Implementerte intervensjoner krevde ekstra ressurser på tvers av land.
- Det er behov for skreddersydde tilnærminger når man skal evaluere intervensjoner for mental helse på flere nivåer i organisasjoner.
- H-WORKs Økonomiske Kalkulator tilbyr en systematisk tilnærming til å estimere de økonomiske fordelene ved mentale helseintervensjoner på arbeidsplassen.
- Kalkulatoren gjør det mulig for organisasjoner å vurdere kostnads-(effektiviteten) av intervensjoner og justere etter behov.

H-WORKs Økonomiske Kalkulator

H-WORK utviklet en økonomisk kalkulator som gir en systematisk tilnærming til å estimere de økonomiske fordelene ved mentale helsetiltak på arbeidsplassen, og som gjør det mulig for organisasjoner å ta informerte beslutninger om hvorvidt de skal investere i en intervensjon for å møte mentale helseutfordringer på arbeidsplassen. Den økonomiske kalkulatoren for H-WORK, som bruker et estimat for investeringsavkastningen (ROI), gir et enkelt og intuitivt mål på den økonomiske fordelene av mentale helseintervensjoner på arbeidsplassen. Den gir et estimat på forventet investeringsavkastning, og etablerer et kostnadstak, som hindrer organisasjoner i å overinvestere i intervensjoner som kan være ineffektive. Videre beregner kalkulatoren minimumseffekten som kreves for at investeringen skal betraktes som aktuell, slik at organisasjoner kan sette realistiske forventninger til virkningen av intervensjonen. Hvis den forventede effekten ikke oppfylles, kan organisasjoner vurdere alternative tiltak eller endre intervensjonen.

Anbefalinger

Disse anbefalingene er basert på erfaringer fra H-WORK prosjektet, samt en kombinasjon av handlingsrettede strategier for å uttrykke den økonomiske verdien av mentale helseintervensjoner på arbeidsplassen i SMB-er og offentlige organisasjoner.

- **Anbefaling 1. Utvikle insentiverte retningslinjer.** For de fleste små og mellomstore bedrifter krever enhver trivsels- eller mentale helseintervensjoner på arbeidsplassen ekstra ressurser som kan påvirke budsjettet betydelig. Organisasjoner, spesielt SMB-er, bør oppmuntres til å integrere evidensbasert mental helsepolitikk og markedsføringspraksis i virksomheten, ved å utvikle og iverksette insentiverte retningslinjer. Offentlige etater, fagforeninger og næringsforeninger kan samarbeide for å lage slike insentiverte retningslinjer, og gi ressurser for å hjelpe mindre organisasjoner med å dyrke en kultur for trivsel, og utvikle langsiktige tilnærminger til mental helse på arbeidsplassen. Når organisasjoner forutser et støttende og produktivt arbeidsmiljø, er det mer sannsynlig at de prioriterer mental helsefremming ved å innlemme det i deres eksisterende retningslinjer og praksis.
- **Anbefaling 2. Fremme samarbeid og nettverksbygging.** Det er behov for tiltak for å tilrettelegge for partnerskap, interorganisatorisk nettverksbygging, og informasjonsdeling mellom SMB-er, offentlige organisasjoner og leverandører av mentale helsetjenester. Dette kan oppnås gjennom nettverksbyggende arrangementer, workshops og etablering av en kunnskapsdelingsplattform for beste praksis. Dette vil øke tilgjengeligheten av mentale helseintervensjoner for ansatte i både SMB-er og offentlige organisasjoner. Offentlige etater, næringslivsforeninger og organisasjoner for mental helse bør koordinere initiativer for å fremme samarbeid og kunnskapsutveksling, slik at SMB-er støttes. SMB-er og offentlige organisasjoner kan bygge på eksisterende ressurser og ekspertisedeling for å iverksette effektive arbeidsplassintervensjoner, og dermed maksimere den økonomiske verdien av mentale helsefremmingstiltak.
- **Anbefaling 3. Fremme utdanning og opplæring om økonomiske fordeler.** Det bør være målrettede bevisstgjøringskampanjer og utdanningsprogrammer for å informere arbeidsgivere, arbeidstakere og sentrale interessenter om de økonomiske fordelene ved å investere i tiltak for å fremme mental helse. Ulike enkle, men effektive kommunikasjonskanaler som workshops, webinarer og informasjonsmateriell kan utformes og brukes for å øke bevisstheten og kunnskapen om de økonomiske fordelene ved mental helsefremming på arbeidsplassen. Bransjeforeninger og talsgrupper for mental helse kan samarbeide for å designe og iverksette bevisstgjørings- og opplæringstiltak. Økt bevissthet om de økonomiske fordelene av å fremme mental helse vil oppmuntre og utruste organisasjoner med kunnskap til å ta informerte beslutninger om å investere i slike mentale helsetiltak, noe som resulterer i forbedret trivsel og mental helse hos de ansatte.

- **Anbefaling 4. Fremme god praksis ved å bruke standardiserte verktøy.** En arbeidsgruppe bestående av eksperter fra akademia, forskningsinstitusjoner, offentlige etater og næringsforeninger, bør samarbeide for å forbedre eksisterende verktøy og formidle god praksis for å vurdere den økonomiske effekten av å fremme mental helse på arbeidsplassen. Målet vil være å gi organisasjoner en konsistent og evidensbasert metodikk for å kvantifisere den økonomiske verdien av deres mentale helsefremmende tiltak, for å tilrettelegge for bedre beslutningstaking, planlegging og ressursallokering. Denne innsatsen vil også oppmuntre organisasjoner til å vurdere å bruke pålitelige verktøy for å demonstrere investeringsavkastningene av slike mentale helsefremmende tiltak, slik at de kan få støtte og ressurser.
- **Anbefaling 5. Oppmuntre til tidlig og regelmessig overvåking og evaluering.** Retningslinjer og protokoller for overvåking og evaluering av mentale helseintervensjoner er nødvendig for å tillate organisasjoner å vurdere deres innvirkning og gjøre nødvendige justeringer. Dette kan oppnås ved å bruke vanlige datainnsamlingsmetoder for å spore nøkkeltall som fravær, omsetning og produktivitet. Denne datadrevne tilnærmingen vil gi verdifull innsikt for beslutningstaking, og hjelpe organisasjoner med å optimalisere sine mentale helseinitiativer. SMB-er kan dra fordel av hjelp til å gjennomføre evalueringer og tolke resultatene, for å skape mer målrettede og effektive intervensjoner. Offentlige etater, personalavdelinger, akademikere og psykisk helsepersonell kan samarbeide for å utvikle og gi retningslinjer, opplæring og ressurser for å gi slik hjelp.

Referanser

Burgess, M. G., Brough, P., Biggs, A., & Hawkes, A. J. (2020). Why interventions fail: A systematic review of occupational health psychology interventions. *International Journal of Stress Management*, 27(2), 195–207. <https://doi.org/10.1037/str0000144>

European Commission (2023). Communication on a comprehensive approach to mental health. https://health.ec.europa.eu/system/files/2023-06/com_2023_298_1_act_en.pdf

EU-OSHA (2022). *Third European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER 2019): Overview Report. How European Workplaces Manage Safety and Health*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2802/881291>

Gaillard, A., Sultan-Taïeb, H., Sylvain, C., & Durand, M. (2020). Economic evaluations of mental health interventions: A systematic review of interventions with work-focused components. *Safety Science*, 132, 104982. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2020.104982>

Hassard, J., Teoh, K. R. H., Visockaite, G., Dewe, P., & Cox, T. (2018). The cost of work-related stress to society: A systematic review. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(1), 1–17. <https://doi.org/10.1037/ocp0000069>

Karanika-Murray, M., Biron, C., & Saksvik, P. Ø. (2016). Organizational health interventions: Advances in evaluation methodology. *Stress and Health*, 32, 255–257. <https://doi.org/10.1002/smi.2708>

McCoy, K., Stinson, K., Scott, K., Tenney, L., Newman, L. S. (2014). Health promotion in small business: A systematic review of factors influencing adoption and effectiveness of worksite wellness programs. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56, 579–587. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000171>

Nielsen, K., & Miraglia, M. (2017). What works for whom in which circumstances? On the need to move beyond the ‘what works?’ question in organizational intervention research. *Human Relations*, 70(1), 40–62. <https://doi.org/10.1177/0018726716670226>

OECD/EU (2018). *Health at a Glance: Europe 2018: State of Health in the EU Cycle*. OECD Publishing, Paris. https://doi.org/10.1787/health_glance_eur-2018-en

Skivington K, Matthews L, Simpson S A, Craig P, Baird J, Blazeby J M et al. (2021). A new framework for developing and evaluating complex interventions: Update of Medical Research Council guidance. *BMJ*, 374. <https://doi.org/10.1136/bmj.n2061>

Tompa, E., Verbeek, J., van Tulder, M., & de Boer, A. (2010). Developing guidelines for good practice in the economic evaluation of occupational safety and health interventions. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 36, 313–318. <http://www.jstor.org/stable/40967863>

Unsal, N., Weaver, G., Bray, J., Bibeau, D. (2021). A scoping review of economic evaluations of workplace wellness programs. *Public Health Reports*, 136, 671–684. <https://doi.org/10.1177/0033354920976557>

Kontakt



Prosjektet har mottatt finansiering fra EUs Horizon 2020 forskning- og innovasjonsprogram, under tilskuddsavtale No. 847386

Advarsel: Innholdet i denne publikasjonen er utelukkende forfatterens ansvar, og representerer på ingen måte synet til EU-kommisjonen eller dens tjenester