



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



Mental helse og trivsel («well-being») i små og mellomstore bedrifter (SMB-er)

Rollen til partene i arbeidslivet

Juli 2023



Mental helse og trivsel i små og mellomstore bedrifter

Oppsummering

Partene i arbeidslivet har spilt, og fortsetter å spille en betydelig rolle i påvirkningen og utviklingen av helsepolitikken på arbeidsplassen. Kostnadene assosiert med mentale helseproblemer er høye og utgjør så mye som 4 % av EUs samlede BNP. Følgelig kan handlingene til arbeidslivets parter spille en betydelig rolle i å forbedre praksisen av mentale helseintervensjoner på arbeidsplassen, til fordel for alle involverte.

På EU-nivå kan partene i arbeidslivet fordoble innsatsen deres i å støtte, utvikle og iverksette politiske mentale helsetiltak rettet mot arbeidsplassen. På nasjonalt nivå kan de støtte utvikling av anbefalinger og et bredt spekter av lovforslags tiltak som kan fremme den mentale helsen på arbeidsplassen.

Rollen til partene i arbeidslivet

I løpet av de siste tre årene har H-WORK prosjektet gjennomført flere intervensjoner for å fremme mental helse og trivsel i reelle arbeidsmiljø i flere av EUs medlemsstater. Denne utprøving i praksis av ulike metoder for å fremme mental helse danner et rikt erfaringsgrunnlag for de politiske anbefalingene som er gitt her.

Partene i arbeidslivet (arbeidsgiverorganisasjoner, fagforeninger) har spilt en betydelig rolle i utviklingen av helseanbefalinger på arbeidsplassen gjennom årene, spesielt i forhold til helse og sikkerhet på arbeidsplassen. Til tross for at nivået på partenes samarbeid varierer i noe grad mellom hver medlemsstat (der mer formelle samarbeidsordninger er mer utbredt i Nord-Europa), er det potensielle bidraget fra arbeidslivets parter til den videre utviklingen av helseanbefalinger på arbeidsplassen, fremdeles betydelig og stort.

Uavhengig av om det allerede er inngått formelle partsavtaler, kan både arbeidsgivere og fagforeninger fortsatt spille en stor rolle i den videre utviklingen av helseanbefalinger på arbeidsplassen, spesielt i forhold til den fremvoksende problematikken om mental helse.

Tilgjengelige politiske grep for arbeidslivets parter, som å tale for utviklingen av slike partsavtaler, støtte eller å gi opplæring, videre forskning og mer, kan alle benyttes enten separat eller samtidig for å oppnå målet om å forbedre forhold ved arbeidsplassen som fremmer den mentale helsen og trivselen til arbeidsstyrken.

Hvorfor bør partene i arbeidslivet involveres?

Partene i arbeidslivet har både separate og felles interesser i å fremme god mental helse på arbeidsplassen. For arbeidsgivere gir forbedret mental helse og trivsel utsikter til redusert fravær fra jobben, forbedret arbeidsmoral og kostnadsbesparelser, og produktivitetsfordeler forbundet med disse. I tillegg kan det å engasjere seg i god trivsel på arbeidsplassen forbedre omdømmet og merkevarebyggingen til arbeidsgiverne.

Nøkkelsaker

- Politiske anbefalinger er fremmet av omfattende utprøving i praksis i H-WORK .
- Partene i arbeidslivet kan bruke deres påvirkningskraft på en konstruktiv og konsistent måte.

For fagforeninger, er deres interesser også tjent med å forbedre helsen og trivselen til deres medlemmer – som bidrar til å forbedre arbeidsforholdene, forbedre medlemstilbudet deres, og forbedre medlemmenes arbeidsevne.

I tillegg til disse delinteressene, kan partene i arbeidslivet (individuellt eller sammen) bidra til forbedring av folkehelsen til den yrkesaktive befolkningen.

Kostnadene ved mentale helseproblemer er høye – disse kostnadene ble estimert av OECD til å være mer enn 4 % av BNP eller over 600 milliarder euro i EU 28 (OECD, 2018). Den største enkeltbidragsyteren til disse kostnadene var tilknyttet produktivitetstap (1,6 %), som er en større kostnad enn både helsekostnader og sosiale velferdskostnader.

Håndtering av mentale helseproblemer på arbeidsplassen faller innunder helse, miljø og sikkerhetspolitikk og praksis. Den forebyggende tilnærmingen, som innebærer å fremme gode arbeidsforhold samt tilrettelegge for hensiktsmessige tiltak tilknyttet tilbakevending til arbeidsplassen etter sykdom, er alle verktøy som brukes for å beskytte og fremme god mental helse og trivsel blant ansatte (Nielsen et al, 2018; Wynne et al., 2015). I tillegg gjentar EU-kommunikasjonen om «En helhetlig tilnærming til mental helse» fra 2023, viktigheten av arbeidsplassen som en ramme for å iverksette tiltak for mental helse og trivsel.

Nøkkel saker

- Forbedring av tjenester til deres medlemmer.
- Helse og økonomiske fordeler.

Hva bør de gjøre?

Anbefalingene under er basert på behovet identifisert i prosjektet for å adressere og forbedre mental helse på jobben, og at spesifikke politiske tiltak vil støtte dette målet.

Partene i arbeidslivet kan handle på EU-nivå gjennom de ulike konsultasjonsmidlene som er tilgjengelige for dem tilknyttet parlamentet (nasjonalforsamlingen), påvirkning med 'DG Employment' og 'DG Sante', og samhandling med EU-organisasjoner som EU-OSHA og Eurofound. Lignende støtte har blitt gitt tidligere, men det er behov for å trappe opp aktivitetene på EU-nivå slik at de blir mer bærekraftige og effektive på lang sikt. Her trengs virkemidler som retningslinjer, bevisstgjøringskampanjer, opplæring og forskningsinitiativer. Støtte fra arbeidslivets parter er også sentralt dersom EU skal trappe opp og styrke sin respons.

På EU-nivå bør partene i arbeidslivet gjennom sin representasjon i styrene for relevante EU-organisasjoner, og gjennom sine (felles eller separate) påvirkningsaktiviteter:

- sørge for at problematikken om mental helse forblir høyt på agendaen til "DG Sante" og "DG Employment", spesielt vil støtte til målene og handlingsplanene i «2023 Communication on a Comprehensive Approach to Mental Health» være et nyttig utgangspunkt;
- fortsette å søke å forbedre overvåkingen og reguleringen av HMS-lovgivningen i forhold til alle aspekter av mental helse på arbeidsplassen;
- gå inn for å forbedre praksisen med «tilbake-til-arbeid» etter mentalt helse relatert fravær fra jobben;
- støtte gjennomføringen av folkehelsefremmende tiltak på arbeidsplassen.

Det er en rekke tiltak som kan iverksettes av arbeidslivets parter på nasjonalt nivå. Disse er skissert under:

- inkludere bestemmelser for å fremme mental helse og trivsel i arbeidslivets partsavtaler;
- i fellesskap – eller hver for seg – utvikle politiske erklæringer og retningslinjer for forbedring av mental helse i arbeidsstyrken;
- fremme forskning på området;
- støtte utviklingen og gjennomføringen av opplæring i hvordan å forbedre/adressere mental helse på arbeidsplassen;
- sammen lobbe regjeringer for å utvikle retningslinjer på området;
- lansere informasjonskampanjer rettet mot deres medlemmer og den større offentligheten;
- støtte kompetanseutvikling hos egne ansatte;
- støtte iverksettelse av tiltak for mental helse og trivsel blant medlemmene sine – gi ekspertise der det er nødvendig.

Nøkkel saker

- Samarbeid på både nasjonalt og EU-nivå kan fremme mentale trivselsinitiativer

Der det er tradisjon for avtaler mellom partnerne i arbeidslivet på nasjonalt nivå, kan disse handlingene gjennomføres i fellesskap.

Referanser

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

OECD/EU (2018). Health at a glance: Europe 2018. OECD Publishing, Paris (2018). <https://doi.org/10.1787/52181165-en>

Nielsen, K., Jørgensen, M., Milczarek, M, and Munar, L. (2018). Healthy workers, thriving companies - a practical guide to wellbeing at work. European Agency for Safety and Health at Work, Bilbao.

https://osha.europa.eu/sites/default/files/EC_GUIDE_STRESS_MSD_WEB.pdf

Wynne, R., DeBroeck, V., Vandenbroek, K., Leka, S., Jain, A., Houtman, I., McDaid, D. and Park, A.L. (2015). Promoting mental health in the workplace: Guidance to implementing a comprehensive approach. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=7168&langId=en>

Kontakt

info@h-work.eu



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

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