



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



Forbedre den mentale helsen på arbeidsplassen

Rollen til beslutningstakere i EU

Juni 2023

Forfatter

Christine Marking, Policy Advisor, European Federation of Psychologists' Associations (EFPA)

'Rundt halvparten av europeiske arbeidstakere anser stress som vanlig på arbeidsplassen deres, og det bidrar til rundt halvparten av alle tapte arbeidsdager. Det er på tide at vi konfronterer problemet direkte til fordel for våre ansatte og vår økonomi.'¹.

Oppsummering

Denne rapporten er en del av en serie rapporter utarbeidet som en del av det EU-finansierte H-WORK-prosjektet. Den bygger på resultatene av prosjektet, og gir konkrete anbefalinger rettet mot beslutningstakere på EU-nivå - Europakommisjonen, Ministerrådet og Europaparlamentet - for å:

- Fremme helsefremmende arbeidsmiljøer ved å skape et rammeverk for tverrgående og målrettede handlinger i hele EU;
- Iverksette tiltak for å forhindre arbeidsrelaterte mentale helsetilstander, for å beskytte og fremme mental helse på jobben, for å støtte alle arbeidstakere til å medvirke fullt ut og rettferdig i arbeidet, og for å tilrettelegge for tilbakevending til arbeid;
- Stimulere og tilrettelegge for samarbeid med og mellom EU-medlemsstater så vel som relevante interessenter (f.eks. parter i arbeidslivet, tjenesteleverandører)

Disse målrettede og spesifikke anbefalingene tar hensyn til det begrensede helsepolitiske mandatet på EU-nivå, samt gjeldende og forventet politikktutvikling. Anbefalingene er underrettet om prosjektets behov for å adressere og forbedre mental helse på jobben, og at spesifikke politiske tiltak vil støtte dette målet.

Innledning

Denne policy rapporten er en del av resultatene fra det EU Horizon 2020-finansierte H-WORK-prosjektet. Prosjektet har som mål å "effektivt fremme mental helse på jobben ved å designe, iverksette og validere vurderings- og intervensjonsverktøyssett på flere nivåer, og evaluere individuelle og organisatoriske resultater av tiltak som er tatt". I prosjektet er mentalt helsefremming oppfattet som «prosessen med å forsterke beskyttelsesfaktorer som bidrar til god mental helse».²

Mer spesifikt har prosjektet utviklet praktiske verktøy som:

- analyserer ansattes mentale helse og velvære: H-WORK Assessment Toolkit - (HAT),
- tester og validerer et sett med intervensjoner: H-WORK Interventions Toolkit (HIT),
- verifiserer og overvåker intervensjonene og deres økonomiske virkninger: H-WORK Evaluation Toolkit (HET).

Utover det ovennevnte, har prosjektet også utviklet en rekke policy rapporter, som inneholder konkrete anbefalinger for handling rettet mot relevante interessenter som er aktive innen mental helse (f.eks. beslutningstakere, sosiale parter, ledere ...). H-WORK ser med andre ord på hvordan funnene kan bidra til å sikre en konkret og varig effekt når det gjelder helsefremmende arbeidsplasser.

Selv om man erkjenner at politikk utvikles på mange nivåer, ser denne rapporten spesifikt på rollen til, og handlingsmuligheter fra beslutningstakere på EU-nivå - Europakommisjonen, Ministerrådet og Europaparlamentet. Anbefalingene er imidlertid også relevante for beslutningstakere på nasjonalt og transnasjonalt nivå.

Rapporten kan leses i sammenheng med H-WORK Deliverable 2.2, da dette gir en detaljert oversikt over nylige og nåværende (politiske) tiltak som er tatt på EU-nivå og nasjonalt nivå, for å adressere mental helse på jobben. Anbefalingene er i tråd med dette arbeidet og har som mål å bidra til å:

Nøkkelpunkter:

H-WORK har som mål å fremme mental helse på arbeidsplassen ved å utvikle konkrete verktøy for endring samt konkrete politiske anbefalinger, rettet mot en rekke interessenter.

Anbefalingene i denne oppgaven er basert på H-WORKs funn om at det er både behov og konkrete forbedringsmuligheter.

¹ Nicolas Schmit, European Commissioner for Employment and Social Affairs, 7 June 2023

² Mental health promotion: a literature review, Pollett H., 2007

- tilrettelegge for anerkjennelse av betydningen av mental helse på jobben, og iverksette praktiske tiltak for å forbedre et "psykisk sunt" arbeidsmiljø,
- fremme mental helse på jobben (dvs. forebygging av mental uhelse) samt imøtekomme behovene til de som allerede lever med en mental uhelse.

Hva menes med 'politikk' i denne sammenhengen?

H-WORK erkjenner at 'politikk' kan ta form på flere ulike måter. Det kan ta form av bindende og beskrivende rettslige tiltak som spesifiserer metoder og ønskede utfall. Det kan også være uforpliktende, og beskrive ønsket resultat, samtidig som det overlater fremgangsmetodene og midlene for å oppnå målet, til de berørte spillerne. I tillegg er det andre tiltak som kan betraktes som 'politikk', som initiativer med mål om å stimulere samarbeid i enkelte felt, som videre kan tilrettelegge for mer formell eller forpliktende politikk på et senere tidspunkt.

Analyse av den nåværende EU-politiske konteksten

Med tanke på den begrensede kompetansen til EU, og dets institusjoner med hensyn til bindende lovgivning på området mental helse, har EUs politiske nivå likevel adressert mental helse på en rekke måter siden 2004. Mental helse på arbeidsplassen har vært en av de mest sentrale interessefeltene. Noen eksempler på dette følger under:

En rekke «myke» tiltak – hovedsakelig tilknyttet kunnskapsinnhenting og utveksling av god praksis – førte til utviklingen av et omfattende EU-handlingsrammeverk i 2017, som inneholder en rekke veiledende prinsipper og politiske anbefalinger for nasjonale beslutningstakere. Siden den gang har interessen på EU-nivå for spesifikke tiltak innen mental helse avtatt – til tross for at nasjonale regjeringer krever en omfattende EU-strategi for mental helse i oktober 2019³ - og temaet har blitt en del av EUs overordnede kroniske og ikke-kommuniserbare sykdomsagenda. Denne oppmerksomheten har nå vendt tilbake, utløst både av den mentale helsepåvirkningen av COVID-19-pandemien (f.eks. sosial isolasjon, angst, tap...) så vel som den nåværende krigen i Ukraina. Som et resultat har mange interessenter (pasientorganisasjoner, helsepersonell, omsorgspersoner...) og Europaparlamentet trappet opp sine påvirkningsaktiviteter og etterlyser en omfattende EU-strategi for mental helse – i tråd med «October 2019 Council Conclusion», nevnt ovenfor.

Denne økte oppmerksomheten, «sense of urgency», og den sterke påvirkningen inspirerte Kommissjonen til å kunngjøre utviklingen av en kommunikasjon «En omfattende EU-tilnærming til mental helse» i oktober 2022, som ble vedtatt 7. juni⁵. Dette er basert på tre veiledende prinsipper, dvs.:

- tilgang til adekvat og effektiv forebygging,
- tilgang til høykvalitets og rimelig mental helsehjelp og behandling,
- evne til å reintegrere i samfunnet etter bedring.

Pågående og planlagte handlinger er listet opp under 9 nøkkeltemaer, som gir rammeverk for konkret handling ved hjelp av 20 relaterte "flaggskiptiltak"; ett av disse temaene er eksplisitt viet mental helse på jobben, og ledsaget av to flaggskiptiltak, dvs.:

- et EU-initiativ om psykososiale risikoer på arbeidsplassen: en fagfelleevaluering av lovgivnings- og håndhevingstiltak med sikte på å presentere et initiativ på EU-nivå om psykososiale risikoer på mellomlang sikt,
- to kampanjer om trygt og sunt arbeid i den digitale tidsalderen og om psykososiale risikoer og mental helse på jobben med fokus på henholdsvis nye og oversette yrkessektorer.

Politikk kan være bindende og ikke-bindende lovgivning, men også "mykere" handlinger som utveksling av god praksis, bevisstgjøringskampanjer og faktasøkende handlinger, som kan gå foran utviklingen av "hard" politikk.

Nøkkel saker:

EUs ansvarsområde innen mental helse er begrenset, men tiltak har blitt og blir iverksatt.

Interessant nok kan "hard" politikk utvikles rundt helse- og sikkerhetsarbeid – noe som gir rom for å ta opp mental helse.

Interessen for mental helse er økende, på grunn av virkningen av COVID-19 og krigen i Ukraina. En nylig kommisjonskommunikasjon angir 9 temaer og 20 relaterte handlinger, inkludert psykososiale risikoer på arbeidsplassen.

³ [Economy of Wellbeing: the Council adopts conclusions - Consilium \(europa.eu\)](#) ⁵ [A comprehensive approach to mental health \(europa.eu\)](#)

Ambefalinger for politikk og handling på EU-nivå

Samtidig som man erkjenner at EU ikke kan foreslå bindende tiltak innen mental helse, er det en rekke viktige tiltak og handlinger som bør vurderes.

Alle EU institusjoner bør:

Fremme konseptet om likeverdighet

Ethvert EU-politisk initiativ med innvirkning på helse bør baseres på prinsippet om at mental helse er likeverdig med fysisk helse.

Ta en helhetlig tilnærming til mental helse på arbeidsplassen

Forebygging av dårlig mental helse, fremme god mental helse, behandling, vedlikehold, kur – alt dette bør vurderes ved utvikling og implementering av tiltak for å fremme mental helse og trivsel på jobben.

EU-kommisjonen bør:

Utarbeide en årlig "Unionsrapport" om mental helse på arbeidsplassen

På linje med, eller som en del av "Health at a Glance"-rapportene⁴, utviklet i samarbeid med OECD; disse rapportene gir en analyse av helsetilstanden til EU-borgere og ytelsen til EUs helsesystemer. En lignende tilnærming tilknyttet mental helse på arbeidsplassen vil bidra til å identifisere hull – både når det gjelder kunnskap så vel som i handling – og støtte bedre politikktutvikling på medlemsstatsnivå og EU-nivå.

Inkludere mental helse i det Europeiske rammedirektivet om sikkerhet og helse på arbeidsplassen⁵

Mens direktivet i økende grad har dekket spørsmål tilknyttet mer generell helse og velvære – som psykososialt stress på jobben – bør dette fokuset utvides, iverksettes, overvåkes, vurderes og tilpasses, for å sikre tilstrekkelig oppmerksomhet for mental helse og trivsel på jobben.

EU-OSHA⁶, EUs informasjonsbyrå for sikkerhet og helse på arbeidsplassen, som bidrar til [EUs strategiske rammeverk for helse og sikkerhet på arbeidsplassen](#)⁷ og andre relevante EU-strategier og -programmer kan spille en stor rolle i denne forbindelse. Byrået bør sikre konsekvent og mer oppmerksomhet for mental helse, ikke bare på prosjekt- eller kampanjebasis, men som en integrert og standard del av helse- og sikkerhetstiltak. De bør sikre synergier med kommisjonens fremtidige arbeid med mental helse, sørge for at mental helse i arbeidslivet blir adressert, overvåke tilnærminger og identifisere god praksis gjennom verktøy, som 'European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER)'⁸. Det kan også vurderes å foreslå og iverksette et spesifikt europeisk direktiv om mental helsefremming på arbeidsplassen.

Foreslå nasjonale handlingsplaner for mental helse, som også tar for seg mental helse på arbeidsplassen

For å sikre endring, er det nødvendig med fremgang samt tilrettelegge for samarbeid og gjensidig utveksling og læring. Ethvert EU-initiativ for mental helse bør støttes av relaterte nasjonale handlingsprogrammer, som vil hjelpe til med implementeringen av de foreslåtte tiltakene i hele EU. Eksempler på slike nasjonale handlingsplaner som følges av tiltak på EU-nivå finnes i områdene som omfatter sjeldne sykdommer og kreft. De nasjonale handlingsprogrammene bør utvikles, implementeres og vurderes (på grunnlag av klare mål og kriterier) med støtte fra relevante interessenter – forbedring av mental helse på arbeidsplassen bør være en av arbeidsmålene.

⁴ [Health at a Glance: Europe 2020 \(europa.eu\)](#)

⁵ [The OSH Framework Directive | Safety and health at work EU-OSHA \(europa.eu\)](#)

⁶ [What we do | Safety and health at work EU-OSHA \(europa.eu\)](#)

⁷ [EU Strategic Framework on Health and Safety at Work 2021-2027 | Safety and health at work EU-OSHA \(europa.eu\)](#)

⁸ [European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks \(ESENER\) | Safety and health at work EU-OSHA \(europa.eu\)](#)

De tre viktigste EU-institusjonene har ulike roller å spille, der Kommisjonen foreslår handlinger, Europaparlamentet og rådet vurderer og godtar disse og Kommisjonen skal gjennomføre.

EU-kommisjonen har flere handlingsmuligheter, både når det gjelder å sikre implementering av pågående (politiske) handlinger så vel som nye initiativer.

Kommunikasjonen fra juni 2023 "En helhetlig tilnærming til psykisk helse" vil bestemme tiltak på EU-nivå på kort og umiddelbar sikt.

Implementere en 'mental helse i alle politikker'-tilnærming

Som også understreket i junikommunikasjonen, har mental helse på arbeidsplassen flere nyanser, og påvirkes av mange ulike faktorer. EUs politikk – i det minste all helse- og sosialpolitikk – bør undersøkes for deres mulige innvirkning på mental helse på arbeidsplassen; mental helse bør bli en del av standard konsekvensvurdering av foreslåtte retningslinjer.

Sikre dedikerte interne ressurser for å adressere mental helsepolitikk og handling

I forbindelse med punktet ovenfor, og også for å sikre riktig implementering av den "helhetlige tilnærmingen til mental helse" som foreslått i junikommunikasjonen, bør EU-kommisjonen sikre ressurser for å utvikle spesifikke tiltak tilknyttet mental helse, i tillegg til å kontrollere alle retningslinjer for deres innvirkning på mental helse, med hensyn til de ansatte og virksomhetens budsjett. Det bør foreligge formelle strukturer for internsamarbeid, koordinering og utveksling for å sikre denne tverrgående politiske tilnærmingen og resultatet.

Støtte EU-finansiert forskning om mental helse på arbeidsplassen

Kommisjonen bør fortsette å støtte forskningsinnsatsen (av Eurofound blant annet)⁹ som bidrar til en bedre forståelse av situasjonen og behovene, når det gjelder mental helsefremming og vedlikeholdelse på arbeidsplassen. I tillegg bør denne forskningen fokusere på å definere hensiktsmessige tjenester (tilgang til diagnose, tidlige intervensjoner og omsorg). Programmer som Horizon Europe er svært egnet til å støtte denne typen forskning: H-WORK prosjektet er et nyttig eksempel på slik EU-finansiert forskning, som støtter en bredere kunnskapsbase og som indikerer mulige handlingsrom og -inngrep.

Samarbeide med andre politiske interessenter og andre relevante aktører

Å involvere andre politiske interessenter vil sikre samkjøring og konsistens, og vil øke bevisstgjøringen om viktigheten av mental helse på arbeidsplassen. Eksempelvis vil det være viktig å samarbeide med WHO om gjennomføringen av deres handlingsplan for mental helse, samt samarbeide med de europeiske partene i arbeidslivet for å sikre mer oppmerksomhet rundt mental helse i deres rapporter/vurderinger. Å involvere andre interessenter fra området av mental helse på arbeidsplassen (f.eks. European Network of Workplace Health Promotion, ENWHP) i utvikling og iverksetting av spesifikke handlingstiltak, vil ivareta relevansen til disse initiativene for mottakerne.

Ministerrådet (nasjonale regjeringer) bør:

Sikre utviklingen av nasjonale handlingsplaner for mental helse

Disse planene, etter eksempler på tidligere tiltak mot kreft og sjeldne sykdommer, bør ta for seg mental helse generelt, og inneholde en arbeidsstrøm om mental helse på arbeidsplassen. Planene bør ha klare og målbare mål, og fungere som et rammeverk for utveksling av erfaringer og praksis mellom medlemsstatene.

Ministerrådet kan sette i gang nasjonale handlingsprogrammer for mental helse som skal tilrettelegge for utveksling av god praksis og gjensidig læring.

⁹ Eurofound | (europa.eu)

Avholde et årsmøte for å gjøre opp status for mental helse på arbeidsplassen, og hvordan det blir adressert

Rådet for arbeids- og helseministre bør holde et årlig møte viet mental helse på arbeidsplassen, med sikte på å utveksle data og erfaringer (inkludert de nasjonale handlingsprogrammene), synliggjøre hovedspørsmål og etablere en forpliktelse til minimumsstandarder for politikk og tjenestetilbud over hele EU. Dette vil sikre formell og regelmessig utveksling av god praksis, erfaringer og data, og fremme gjensidig læring.

Europaparlamentet bør:

Foreslå konkrete (politiske) tiltak for mental helse på arbeidsplassen

Parlamentet befinner seg i en sterk posisjon i å oppfordre kommisjonen til å iverksette konkrete tiltak for mental helse på arbeidsplassen, gjennom egne initiativrapporter, endringer i helse- og sosialpolitiske rapporter, skriftlige spørsmål til kommisjonen, uttalelser og resolusjoner.

Følge nøye med på arbeidet til EU-kommisjonen og EU-OSHA

De parlamentariske komiteene for miljø, folkehelse og matsikkerhet (ENVI), og for sysselsetting og sosiale saker (EMPL), samt underkomiteen for folkehelse (SANT) bør nøye overvåke EU-kommisjonen og EU-OSHA tilknyttet deres mentale helseaktiviteter på arbeidsplassen, for å sikre strategisk overensstemmelse med overordnede politiske mål. MEP-er bør utnytte de ovennevnte verktøyene fullt ut for å støtte denne aktiviteten.

Dedikere en egeninitiativrapport til mental helse på arbeidsplassen

Parlamentets relevante komiteer bør fremme en egeninitiativrapport om mental helse på arbeidsplassen (etter rapporten fra 2022 med tittelen 'Mental Health in the Digital World of Work'¹⁰, og rapporten fra 2021 med tittelen 'The Right to Disconnect'¹⁵), og oppfordre EU-kommisjonen til å fremme enten et eget direktiv om mental helse på arbeidsplassen, eller å styrke dimensjonen av mental helse i det nåværende rammedirektivet om helse og sikkerhet på arbeidsplassen.

Konklusjon

Når det gjelder EUs politikktutvikling for psykisk helse, er kommisjonens meddelelse «En helhetlig tilnærming til psykisk helse» det viktigste referansepunktet; det passer godt med flernivåperspektivet til H-WORK-prosjektet. Denne tilnærmingen er forankret i en forståelse av mental helse som et resultat av forhold i personlige forhold, arbeidsplass, samfunn, fellesskap og miljø. I denne sammenheng er det viktig å merke seg at arbeidsplassen ikke bare er en faktor som påvirker psykisk helse; det er også en setting der tiltak kan iverksettes for å møte ytre årsaker til dårlig psykisk helse, samt en del av forsoningen mellom arbeid og liv, eller arbeid og omsorg.

Å fremme mental helse på jobb er mer enn å bare unngå uhelse; det handler om å øke følelsen av velvære, motstandsdyktighet og en følelse av tilfredsstillelse.

Arbeidsplassen må fremme tilbakevending til arbeid etter sykdom, og ta mer hensyn til sine ansatte slik at de forblir i arbeid med en mental helsetilstand. Arbeidsmarkedets radikale endringer, samt arbeidets raskt skiftende karakter gjør begge disse temaene svært relevante.

Europaparlamentet kan presse på for flere spesifikke tiltak innen mental helse på arbeidsplassen, og også fungere som en «vakhund», og følge med på kommisjonens aktiviteter, resultater og fremgang.

Nøkkelpunkter:

Viktigste referansepunkt: kommisjonens kommunikasjon "En helhetlig tilnærming til mental helse"

Å fremme mental helse på jobb er mer enn bare å unngå uhelse; det handler om å øke følelsen av trivsel, motstandsdyktighet og en følelse av tilfredsstillelse.

¹⁰ [REPORT on mental health in the digital world of work | A9-0184/2022 | European Parliament \(europa.eu\)](#) ¹⁵ [Texts adopted - The right to disconnect - Thursday, 21 January 2021 \(europa.eu\)](#)

Kontakt

info@h-work.eu



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

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