



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



# Opplæring i å fremme mental helse på arbeidsplassen

SEPTEMBER 2023



# Opplæring i å fremme mental helse på arbeidsplassen

Francisco Javier Garcia Gonzalez, [fgarcia@valoraprevencion.es](mailto:fgarcia@valoraprevencion.es) / Maria Jose Gisbert Jorda, [mjgisbert@valoraprevencion.es](mailto:mjgisbert@valoraprevencion.es), VALORA  
Prevención

Richard Wynne, [wynne.richard@gmail.com](mailto:wynne.richard@gmail.com), ENWHP, (European Network for Workplace Health Promotion)

## Oppsummering

Denne rapporten er en del av en serie anbefalinger utarbeidet som en del av det EU-finansierte H-WORK-prosjektet. Den bygger på resultatene av prosjektet, og gir konkrete anbefalinger til grupper som er ansvarlige for opplæring av ansatte rundt tema mental helse og velvære ("well-being") på EU- og nasjonalt nivå, for å sikre at passende opplæring gis til alle relevante interessenter. Spesielt går rapporten inn på den generelle erfaringen fra H-WORKs utprøving i praksis for å identifisere problemstillinger som er av betydning for opplæring, og som tjener som eksternt bevis i dette tilfellet.

Disse målrettede og spesifikke anbefalingene er basert på lovpålagte krav i forhold til helse og sikkerhet, samt beste praksis for å jobbe med mentalt velvære på arbeidsplassen; fra områdene helsefremmende arbeid og tilbakeføring til arbeid. Den tar derfor for seg en omfattende tilnærming til mentale helseproblemer på arbeidsplassen, i tråd med EU-kommisjonens nylige kommunikasjon (Commission, 2023).

Denne policy rapporten er rettet mot organisasjoner, HR-personell, ledere og personer som leder andre mennesker eller team, spesialister innen forebygging og bedriftshelse, arbeidstakere og deres representanter, og europeiske og nasjonale beslutningstakere, med den hensikt å styrke kompetansen som tar sikte på å anerkjenne mentale problemer på arbeidsplassen, og handle deretter.

## Hvorfor er det viktig med opplæring i mental helsefremming?

Det er en økende bevissthet om mentale helse- og velværeproblemer i samfunnet ellers, og hvilken innvirkning de har på arbeidsplassen. Disse inkluderer problemer med mentalt velvære (f.eks. negativ følelsesmessig tone), mindre psykiske sykdommer (f.eks. depresjon, angst), til større psykiske lidelser (f.eks. schizofreni). Helsetjenester generelt trenger en rekke tiltak for å løse disse problemene; det samme gjør arbeidsplasser, selv om arbeidsplassens ansvar er begrenset i forhold til de samfunnsbaserte tjenestene.

Ansatte på arbeidsplassen kan utvikle noen av disse negative mentale helse- og velvære forholdene i løpet av arbeidslivet, og arbeidsgivere må derav vite hvordan de skal håndtere dem når de oppstår. Dessuten kan arbeidsplassen aktivt bidra til utvikling av mentale helseproblemer gjennom yrkesrelatert stress. I tillegg gir arbeidsplassen også mulighet til å fremme og beskytte god mental helse gjennom hensiktsmessig strukturering av arbeid og arbeidspraksis, samt finansiering/tilførsel av enkelte støttetjenester.

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. I denne sammenheng er det viktig at det gis tilstrekkelig opplæring til alle ansatte (spesialister og ikke-spesialister) som har ansvar for å håndtere mentale problemer på arbeidsplassen. Å utnytte mulighetene for å fremme mental helse og velvære, krever at ansatte på arbeidsplassen forstår hvilke muligheter og begrensninger arbeidsplassen kan bistå med, i tilnærmingen til mental helse. Følgelig bør hovedmålet med en mental helsepolitikk på arbeidsplassen være å øke bevisstheten om mentale helsespørsmål, å fremme velvære, og å forhindre problemer som oppstår med hensiktsmessige handlinger og intervensjoner. EU-kommisjonens 2023-kommunikasjon om «en helhetlig tilnærming til mental helse» (Commission, 2023) styrker sin forpliktelse til opplæringens rolle, og betydningen av arbeidsplassen som en ramme for å fremme mental helse.

### Nøkkelsaker:

- Mental uhelse utgjør en høy kostnad på arbeidsplassen, og i samfunnet.
- Det er en stor bevisstgjøring av mentale helseproblemer i samfunnet så vel som arbeidsplassen.
- Arbeidsplassene trenger en samkjørt respons til mental helse og velvære ("well-being") – det kreves opplæring for dette.
- Den nylige kommunikasjonen til EU-kommisjonen om «en helhetlig tilnærming til mental helse» understreker viktigheten av arbeidsplassen samt opplæring. (Commission on a comprehensive approach to mental health)

## Hva bør gjøres?

En helhetlig tilnærming til mental helse og velvære på arbeidsplassen krever informasjon, ferdigheter og en tilnærming som på den ene siden oppfyller de juridiske kravene i helse- og sikkerhetslovgivningen, samtidig som den tar i bruk beste praksis tilknyttet håndtering av psykiske problemer og mental helsefremming.

Helse- og sikkerhetslovgivningen krever at arbeidsgivere foretar risikovurderinger rundt arbeidsplassbaserte trusler mot ens mentale helse (f.eks. yrkesmessige stressfaktorer, mobbing), og til å iverksette forebyggende og beskyttende tiltak for å redusere virkningen av dem. Anerkjente psykososiale risikofaktorer inkluderer:

- Tempo eller arbeidsbelastning
- Rollekonflikt
- Emosjonelle krav
- Arbeidsinnhold og/eller arbeidstid
- Mangel på autonomi og lav grad av medvirkning i beslutningstaking
- Mellommenneskelige relasjoner (interne/eksterne)
- Sosial støtte
- Jobbusikkerhet
- Trakassering i alle former

Ansatte kan også utvikle mentale helseproblemer som ikke er relatert til arbeidsplassen, og når dette skjer, indikerer beste praksis at arbeidsplasser skal gi tilgang til konfidensielle rådgivningstjenester (som bedriftshelsetjenester), samtidig som de iverksetter strukturerte 'tilbake til arbeid'-praksiser når ansatte er fraværende fra jobb på grunn av mentale utfordringer.

Den beste praksis ved for å fremme mental helse kan innebære å identifisere områdene der arbeidsplassen og arbeidspraksis kan bidra til bedre mental helse og velvære (f.eks. arbeidsplanlegging, sosial interaksjon på jobben), samtidig som arbeidsplassen brukes til å forbedre ansattes ferdigheter i å håndtere sin egne mentale helse (f.eks. ved å gi opplæring i mestringsferdigheter). Intervensjoner bør spesielt settes søkelys på to aspekter - forebyggende organisatoriske tiltak rettet hovedsakelig mot å eliminere risiko, og på mestrings tiltak rettet mot å øke arbeidstakernes ferdigheter til å håndtere trusler mot mentalt velvære gjennom opplæring og informasjon. Hvert av disse aktivitetsområdene krever et sett av informasjon og ferdigheter som det trengs opplæring for.

### Nøkkelsaker:

- Mental helsefremming adresserer en av dagens største helseproblemer på arbeidsplassen.
- Handlinger rettet mot mental helse på arbeidsplassen bør være omfattende og bruke metoder som er konsistente med HGS reguleringer så vel som de beste praksisene i mental helsefremming.

## Hvem bør opplæres?

De mulige traineene for å fremme mental helse på arbeidsplassen kan komme fra mange forskjellige bakgrunner; for eksempel arbeidsmedisin og sykepleie, helse og sikkerhet, folkehelsepersonell, personalledelse og mange flere. I tillegg er det viktig at partene i arbeidslivet har en klar forståelse av problemstillinger, kunnskaper og ferdigheter tilknyttet ledelse av mental helse på arbeidsplassen.

Disse gruppene har ulike opplæringsbehov, gitt forskjeller i faglig bakgrunn, og derfor er det viktig å gjennomføre en behovsanalyse før en eventuell utforming og gjennomføring av opplæring. Det er ingen konsensus om hvem som skal ta på seg ansvaret for å håndtere mental helse på arbeidsplassen – det er tross alt forskjeller i arbeidsplassens størrelse, tilgjengeligheten og rollen til spesialiserte fagpersoner innen arbeidsmedisin eller sykepleie, helse og sikkerhet eller personalledelse, og i hvilken grad tjenester på disse områdene faktisk er tilgjengelige i medlemsstatene. I tillegg er det vanskelig å løse spørsmålet om hvem som skal ha ansvaret for den mentale helse rollen i SMB-er og mikrobudrifter, men det er klart at eksterne tjenester bør være tilgjengelige for å støtte denne store sektoren av arbeidsstyrken.

Ved å adressere disse problemene, begynner arbeidet med å definere innholdet i opplæringen for disse ulike gruppene. Et nødvendig utgangspunkt for dette er å gjennomføre en behovsanalyse for opplæringen. For ikke-profesjonelle eller generell ledelse i SMB-er, er bevisstgjøring av problemstillingene viktig, det samme er informasjon om tilgjengeligheten av relevante tjenester. For fagfolk er det viktig å bevisstgjøre de områdene de ikke har fått opplæring i – dette vil sannsynligvis fokusere på helsefremmende spørsmål og tilnærminger samt tilbakeføring til arbeidspraksis.

### Noen eksempler:

- Det er mange eksempler på ulike opplæringsprogrammer som dekker behovene til de ulike gruppene, som kan gjøre en forskjell. Det er et økende bevisgrunnlag for at slike opplæringsprogrammer kan fungere for både profesjonell og ikke-profesjonell trening.
- Eksempelvis ble e-læring brukt i flere prosjekter for å fremme mental helse. Ett program – 'Healthy Together'-prosjektet – tok for seg behovene til SMB-er i distriktsområder i Irland og Island (Hodgins et al., 2010). En annen tok for seg erfaringen med opplæring av arbeidsgivere og ansatte over en 7-årsperiode i Bulgaria (Georgieva, 2021). I USA trente CDC, gjennom Work@Health®-programmet, arbeidsgivere i helsefremming på arbeidsplassen.

## Anbefalinger

- **Anbefaling 1.** Opplæringsinnholdet må inkludere lovfestet ansvar for å håndtere stressrisiko på arbeidsplassen. Dette er spesielt viktig for ikke-helse- og sikkerhetspersonell, fordi mange involverte kan dra nytte av opplæring på dette området.
- **Anbefaling 2.** Effektiv håndtering av mental helse på arbeidsplassen krever kunnskap og ferdigheter tilknyttet helse og sikkerhet, tilbakeføring til arbeid samt mental helsefremming. Kunnskap og ferdigheter på disse områdene kreves av alle aktører på arbeidsplassen for å utvikle en helhetlig tilnærming.
- **Anbefaling 3.** Sørg for at flere målgrupper er opplært i mental helsefremming. Disse bør inkludere aktører fra arbeidsplassen, samt eksterne tjenesteleverandører innen mental helsefremming og arbeidslivets parter.
- **Anbefaling 4.** Vurder spørsmålet om sertifisering av opplæring i mental helsefremming. Dette er viktig for å fremme opptaket av relevante grupper, samt sikre kvaliteten på opplæringen som gis.
- **Anbefaling 5.** Adresser behovene til SMB-er og mikrobedrifter i forhold til bevisstgjøring og opplæring.
- **Anbefaling 6.** Utvid tilgjengeligheten av gjeldende opplæringsmetoder i hele EU og medlemslandene.

## Referanser

- Cluff, L. A., Lang, J. E., Rineer, J. R., Jones-Jack, N. H., & Strazza, K. M. (2018). Training employers to implement health promotion programs: Results from the CDC Work@ Health® Program. *American Journal of Health Promotion*, 32(4), 1062-1069. <https://doi.org/10.1177/0890117117721067>
- 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](https://health.ec.europa.eu/system/files/2023-06/com_2023_298_1_act_en.pdf)
- Georgieva, S. (2021). Training of employers and employees in workplace health promotion in Bulgaria – 7-year experience. *European Journal of Public Health*, 31. <https://doi.org/10.1093/eurpub/ckab165.316>
- Hodgins, M., Battel-Kirk, B., & Asgeirsdottir, A. G. (2010). Building capacity in workplace health promotion: The case of the Healthy Together e-learning project. *Global Health Promotion*, 17(1), 60-68. <https://doi.org/10.1177/1757975909356629>
- OECD/EU (2018). Health at a Glance: Europe 2018. OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/52181165-en>

## 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