

# Danmarks Mentale Sundhedsdag

En kvalitativ analyse af erfaringer 2019

Josefine Ranfelt Andersen  
Maj Britt Dahl Nielsen  
Amalie Oxholm Kusier

## **Danmarks Mentale Sundhedsdag**

– en kvalitativ analyse af erfaringer fra 2019

Josefine Ranfelt Andersen

Maj Britt Dahl Nielsen

Amalie Oxholm Kusier

Internt review: Sigurd Mørk Rønbøl Lauridsen

Copyright © 2020

Statens Institut for Folkesundhed, SDU

Uddrag, herunder figurer og tabeller, er tilladt mod tydelig kildegengivelse.

Elektronisk udgave: ISBN 978-87-7899-508-7

Statens Institut for Folkesundhed

Stu­diestræde 6

1455 København K

[www.sdu.dk/sif](http://www.sdu.dk/sif)

Rapporten kan downloades fra

[www.sdu.dk/sif](http://www.sdu.dk/sif)

# Indhold

1	Baggrund	4
2	Metode	5
2.01	Rekruttering og dataindsamling	5
2.02	Karakteristika af informanter	5
3	Resultater	8
3.01	Kendskab til Danmarks Mentale Sundhedsdag	8
3.02	Motivation for at søge	8
3.03	Ansøgningsproces og ansøgningskema	10
3.04	Planlægning af dagen	11
3.05	Kollegaernes reaktioner på Danmarks Mentale Sundhedsdag	14
3.06	Udbytte	15
3.07	Forankring og opfølgning	17
3.08	Danmarks Mentale Sundhedsdag 2020	18
3.09	Informanternes anbefalinger	19
4	Sammenfatning	21
5	Bilag A: Ændringsforslag til ansøgningskemaet	23

# 1 Baggrund

Velliv Foreningen har bedt Statens Institut for Folkesundhed (SIF) om at gennemføre en kvalitativ analyse af bevillingsmodtagernes erfaringer med deres deltagelse i Danmarks Mentale Sundhedsdag. Mere specifikt skal analyserne belyse:

- Hvorfor bevillingsmodtagerne valgte at deltage?
- Hvad gik godt og mindre godt?
- Hvad fik de ud af at deltage?
- Har de iværksat andre tiltag efterfølgende?

Analysen udgør den anden delopgave af i alt to delopgaver, hvor delopgave 1 er afrapporteret separat i rapporten "Danmarks Mentale Sundhedsdag – En analyse af ansøgere og aktiviteter", som omfatter en analyse af karakteristika ved bevillingsmodtagere og ansøgere baseret på deres ansøgninger til Velliv Foreningen.

Denne rapport præsenterer resultaterne fra interviewundersøgelsen (delopgave 2). Kapitel 2 beskriver metoden, herunder rekruttering og dataindsamling, samt karakteristika ved informanterne, kapitel 3 præsenterer resultaterne, og kapitel 4 indeholder en opsamling af resultaterne fra delopgave 1 og 2. Bilag A indeholder en oversigt over SIFs ændringsforslag til ansøgningskemaerne.

Analyserne er udført af videnskabelig assistent Josefine Ranfelt Andersen, seniorforsker Maj Britt Dahl Nielsen og videnskabelig assistent Amalie Oxholm Kusier (projektleder).

# 2 Metode

Dette afsnit beskriver rekrutteringsstrategi, indsamling af data og karakteristika ved informanterne.

## 2.01 Rekruttering og dataindsamling

I alt deltog 25 informanter i denne interviewundersøgelse. Informanterne er udvalgt blandt godkendte ansøgere, som har modtaget en bevilling fra Velliv Foreningen til Danmarks Mentale Sundhedsdag 2019. Vi har kun kontaktet bevillingsmodtagere, der havde givet Velliv Foreningen samtykke til, at de måtte kontaktes. Vi har udvalgt informanterne på baggrund af oplysninger fra deres ansøgning. For at opnå en så nuanceret forståelse af gennemførelsen af aktiviteterne har vi udvalgt bevillingsmodtagere fra både den private og offentlige sektorer og samtidig sikret, at de hyppigste brancher blandt bevillingsmodtagerne er repræsenteret i informantgruppen, herunder brancherne 'Offentlig administration, undervisning og sundhed', 'Kultur, fritid og anden service', 'Handel og transport, og 'Industri-, råstof-, og forsyningsvirksomhed'. Herudover har vi rekrutteret således, at bevillingsmodtagere med forskellige aktivitetstyper, for eksempel foredrag, workshop, 'egen idé' og udflugt, er repræsenteret.

Vi har rekrutteret informanterne og gennemført interviews i perioden slut-marts til midt-april 2020. Rekrutteringen blev gennemført over to runder. I første omgang udsendte vi mails til 30 potentielle informanter, hvorefter vi telefonisk fulgte op på alle, der ikke havde besvaret mailen. I anden omgang blev der ligeledes udsendt mails til yderligere 30 potentielle informanter, efterfulgt af et telefonopkald hvis nødvendigt. På den baggrund har vi rekrutteret og gennemført interview med i alt 25 informanter.

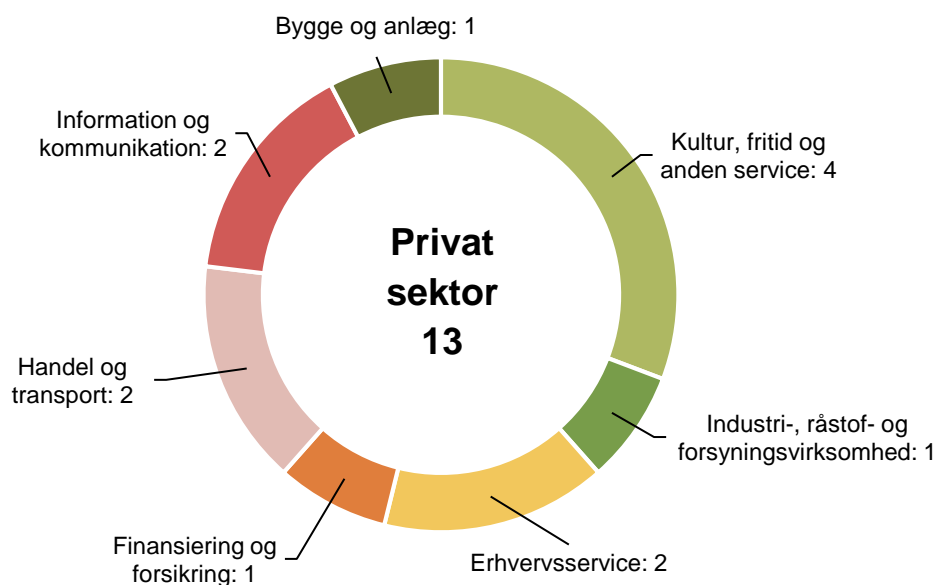
Interviewene fulgte en semistruktureret interviewguide, og relevante pointer blev noteret af interviewerens under interviewet. Alle interviews blev foretaget af Josefine Ranfelt Andersen over telefon.

Før udførelsen af et interview tilkendegav informanterne et skriftligt samtykke til deltagelse i interviewet. I afrapportering af datamaterialet optræder alle informanter anonymiseret, det vil sige uden nævning af navn og virksomhed.

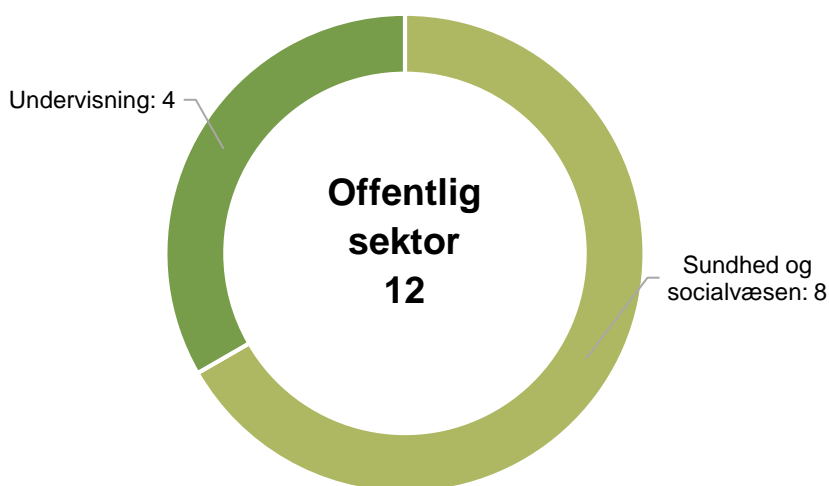
## 2.02 Karakteristika af informanter

I dette afsnit viser vi karakteristika for de arbejdspladser, som de 25 informanter kommer fra. Beskrivelserne af informanternes arbejdspladser er baseret på oplysninger fra deres ansøgning til Velliv Foreningen. Alle 25 informanter har været ansvarlige for udarbejdelsen af ansøgningen til Velliv Foreningen og/eller for planlægningen af den afholdte aktivitet.

Figur 1 og figur 2 viser, hvilke brancher og sektorer informanternes arbejdspladser dækker over. Heraf fremgår det, at de fordeler sig nogenlunde ligeligt på sektorerne, da 13 informanter kommer fra arbejdspladser i den private sektor (figur 1), og 12 informanter kommer fra arbejdspladser i den offentlige sektor (figur 2). De 13 informanter tilknyttet den private sektor fordeler sig på syv forskellige brancher, og de 12 informanter tilknyttet den offentlige sektor fordeler sig på brancherne 'Sundhed og socialvæsen' (n=8) og 'Undervisning' (n=4).



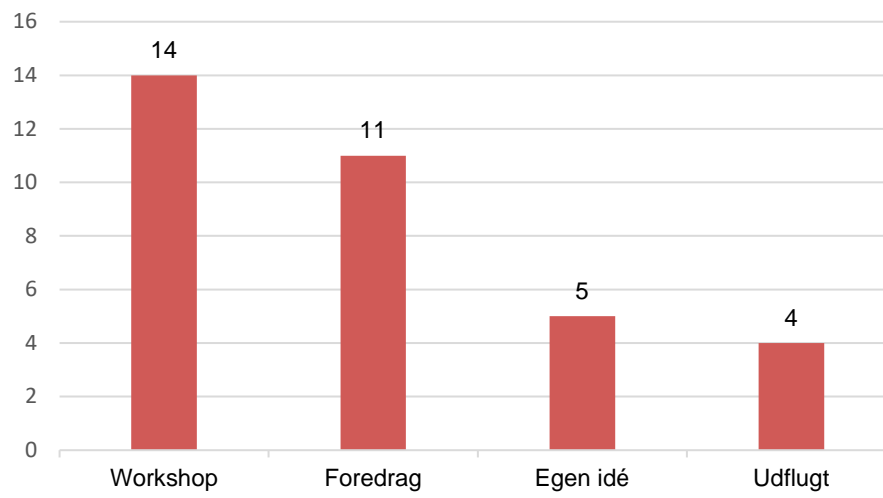
Figur 1. Fordeling af informanter på branche i den private sektor



Figur 2. Fordeling af informanter på branche i den offentlige sektor

Figur 3 viser, hvilke former for aktiviteter informanterne havde angivet i deres ansøgning, at de ville afholde i forbindelse med Danmarks Mentale Sundhedsdag. Da det er muligt at afholde flere former for aktivitet, overstiger det samlede antal af aktiviteter i figuren antallet af informanter. Af figuren fremgår det, at 14 informanter ville afholde workshops, 11 ville afholde foredrag, fem havde udviklet egen idé, og fire havde planlagt en udflugt. Det har ikke været muligt at rekruttere informanter, der havde afholdt den dialogbaseret aktivitetstype, da der var meget få bevillingsmodtagere, som havde angivet dette<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> I rapporten 'Danmarks Mentale Sundhedsdag – En analyse af ansøgere og aktiviteter' fremgår det, at blot 4 % af bevillingsmodtagerne ville afholde en dialogbaseret aktivitetstype.



**Figur 3.** Fordeling af aktivitetstyper afholdt af informanterne (antal)

# 3 Resultater

I dette kapitel gennemgår vi resultaterne af de kvalitative interview med de 25 informanter. Kapitlet er opdelt i syv afsnit, som starter med en beskrivelse af informanternes kendskab til Danmarks Mentale Sundhedsdag og deres motivation for at søge om at deltage. Herefter følger en beskrivelse af ansøgningsprocessen og planlægning af dagen efterfulgt af en analyse af rammer, gennemførelse af aktiviteter, kollegaernes reaktioner og udbytte af dagen. Kapitlet afsluttes med en analyse af forankringen, informanternes planer for deltagelse i 2020 og deres anbefalinger til Velliv Foreningen.

## 3.01 Kendskab til Danmarks Mentale Sundhedsdag

Flere informanter fortæller, at de selv tog initiativ til at søge midler fra Velliv Foreningen, enten alene eller som primus motor med understøttelse fra kollegaer i for eksempel arbejdsmiljøgruppen eller personaleforeningen.

På baggrund af interviewene fremgår det, at størstedelen af informanterne hørte om Danmarks Mentale Sundhedsdag over mail fra en person internt i organisationen eller via diverse nyhedsbreve fra fonde, foreninger og organisationer, hvor en række informanter fik kendskab til Danmarks Mentale Sundhedsdag fra Arbejdsmiljøcenteret:

” Forud havde arbejdsmiljøgruppen været i kontakt med Arbejdsmiljøcenteret, da vi ofte hyrer konsulenter ind derfra. Det var Arbejdsmiljøcenteret, der tilbød en af deres pakkeløsninger i forbindelse med Danmarks Mentale Sundhedsdag, og da vi på det tidspunkt havde psykisk arbejdsmiljø som tema, så var det relevant at deltage i. Vi havde ikke haft midler til tidligere til at få et oplæg fra Arbejdsmiljøcenteret, men Velliv var en katalysator for, at det kom til at ske.”

Nogle informanter har også fået kendskab til Danmarks Mentale Sundhedsdag på internettet, og en enkelt informant fortæller, at vedkommende så opslaget på Facebook. Derudover fortæller tre informanter, at de fik kendskab til Danmarks Mentale Sundhedsdag via aviser eller blade, som de abonnerer på (herunder Politiken, fagbladet Sygeplejersken og magasinet Arbejdsmiljø), og to informanter fortæller, at de hørte om dagen via personer i deres private netværk.

## 3.02 Motivation for at søge

Flere af informanter fortæller, at det var ønsket om at sætte mere fokus på det psykiske arbejdsmiljø, der motiverede dem til at søge midler, og nogle af informanterne påpeger, at initiativet spillede godt sammen med de eksisterende arbejdsmiljøindsatser. På baggrund af interviewene fremgår det dog også, at det for mange af informanterne var et ønske om at sætte fokus på og få redskaber til at forbedre en konkret ting, der motiverede dem til at søge.

I interviewene nævner fire informanter, at det særligt var ønsket om at forbedre kommunikationen blandt medarbejderne, der motiverede dem til at søge. I nedenstående citat fortæller en informant for eksempel, hvordan deres særlige arbejdsmiljø gør det nødvendigt, at medarbejderne er ekstra gode til at kommunikere med hinanden:

” Vi ville gerne have en ekstern person ud, der kunne hjælpe os med at starte en samtale om mental sundhed på vores arbejdsplads. Vi er en meget uhomogen gruppe på arbejdspladsen, og vi skal som faste ansatte og frivillige



navigere mellem rigtig mange triste skæbner og livshistorier. Derfor havde vi brug for en fælles referenceramme for kunne tale og kommunikere vores humør og “checke ind” hos hinanden.”

At bidrage til et bedre kollegialt sammenhold og fællesskab fremgår også som en motiverende faktor for flere af informanterne. Informanterne fortæller, at de gerne ville afholde en aktivitet, der kunne samle medarbejderne på tværs af arbejdspladsen og skabe bedre samarbejde på tværs. De to følgende citater er fra to informanter. De søgte begge midler hos Velliv Foreningen i håbet om at kunne afholde en aktivitet, der ville bidrage til et bedre sammenhold på deres arbejdsplads, dog med helt forskellige forudsætninger:

” Vi arbejder konstant med sammenhold, og vi ville gerne have et fælles arrangement. Det endte det med at blive. [...] Fælles historie og fællesskabsorienteret, da miljøet kan være konkurrencepræget.”

” Fysisk er vi delt op i to lokationer, så det er også vigtigt at værne om det gode samarbejde på tværs.”

I relation til at skabe et kollegialt sammenhold fortæller to af informanterne, at det var muligheden for at afholde en aktivitet, der kunne give noget socialt til arbejdspladsen, der tiltalte dem. I det følgende citat fortæller en informant, hvorfor de var motiveret til at søge midler til en aktivitet, som ville kunne bidrage til det sociale på arbejdspladsen:

” Vi er en blandet gruppe på alder og faglighed, og har fået mange nye kollegaer, så det kunne være fint at være sammen og snakke på en anden måde.”

Enkelte informanter fortæller, at det var et ønske om at tage hånd om nogle konkrete udfordringer på arbejdspladsen, der motiverede dem til at søge midler. Dette kunne for eksempel være, hvis arbejdspladsen i en periode havde haft mange sygemeldinger, stresstilfælde eller havde medarbejdere, der mistroedes.

” Der var personalemæssig mistro. Jeg havde som ny leder ikke overblik over ressourcer, men der var bare brug for, at jeg skred til handling. [...] De led under højt sygefravær, dårlig trivsel.”

Det konkrete ønske om at sætte fokus på stress på arbejdspladsen kan dog også ses som led i et forebyggende initiativ, som det beskrives i følgende citat:

” Vores formål var helt klart stress og identificeringen af medarbejdere, der skranter. Vi var dog bange for at kalde det noget med stress, da vi gerne ville være forebyggende og positive, da vi ikke har problemer med stress, men ville gerne eliminere risici.”

Lidt over halvdelen af informanterne fortæller, at de ikke tidligere har afholdt lignende indsatser om mental sundhed på deres arbejdsplads. En række informanter fortæller dog også, at deres arbejdspladser selv tidligere har stået for aktiviteter og arrangementer som for eksempel temadage eller udflugter.

” Vi har haft lignende scenarier. Jeg forsøger at lave 4-5 temadage om året med udgangspunkt i forskellige temaer.”

” Vi har lavet nogle forskellige ting, to gange årligt, som personaleforeningen arrangerer.”

For enkelte arbejdspladser indebærer dette også besøg af eksterne oplægsholdere, som det fremgår i nedenstående citat:

” Vi har selv holdt arrangementer, såsom at Arbejdstilsynet kom ud omkring stress og trivsel, hvor de holdt oplæg, og vi havde en ude at holde oplæg omkring kommunikation.”

### 3.03 Ansøgningsproces og ansøgningskema

Alle informanterne oplever ansøgningsprocessen som positiv og beskriver processen som overskuelig og smidig. Ansøgningskemaet opleves som overkommeligt og let at gå til som illustreret i nedenstående citat:

” Det fungerede rigtig godt og var nemt at gå til, og det var tydeligt, hvad forventningerne var, og hvad kravene var. Ansøgningen var nem.”

Netop dét, at processen har været enkel og let, har for flere medvirket til, at de valgte at søge. Informanterne har derfor kun meget få bemærkninger og forslag til forbedringer af selve ansøgningskemaet. Enkelte informanter peger på dog på, at det kunne være en god idé, at ansøgere bliver adviseret om, at de skal have bestemte oplysninger klar, når de udfylder ansøgningskemaet. Det drejer sig især om P-nummeret og CVR-nummeret:

” Eventuelt en notits om, at du skal have bestemte oplysninger klar, inden du begynder at udfylde skemaet. Både med CVR og P-nummer, og at der er et maksimalt antal ord.”

En anden informant påpeger, at vedkommende godt kunne have brugt lidt mere plads, da det kunne være svært at argumentere for sin indsats med meget få ord, og en tredje informant oplever en usikkerhed om, hvorvidt ansøgningen blev sendt afsted:

” Da jeg havde sendt ansøgningen, kunne jeg ikke se, hvad jeg havde skrevet [...]. Jeg havde en fornemmelse af, at jeg havde sendt noget afsted, jeg vidst ikke om det var accepteret.”

Ud over informanternes feedback til ansøgningskemaet har vi gennemgået ansøgningskemaet. Her har fokus været på, hvordan ansøgningskemaet kan optimeres i forhold til fremtidige analyser baseret på data fra ansøgningskemaet. Vi har samlet vores input i de to tabeller i bilag A.

### 3.04 Planlægning af dagen

Dette afsnit omhandler de planlægningsmæssige aspekter omkring Danmarks Mentale Sundhedsdag, og afsnittet tager udgangspunkt i informanternes oplevelse med planlægning af aktiviteterne.

I planlægningen af dagen, var udgangspunktet for informanterne, valget af tema for dagen. I interviewene beskriver informanterne forskellige tilgange til, hvordan deres planlægning begyndte – enten startede den med en fælles brainstorm, andre gange var den baseret på deres APV, som indeholdt nogle konkrete opfordringer til forbedring, mens andre fra start havde en helt klar vision om, hvad de ville med dagen. Fire informanter fortæller, at de alle lavede brainstorms sammen med kollegaer for at finde frem til den aktivitet, der ville være mest relevant for arbejdspladsen. Her kunne materialet på Velliv Forningens hjemmeside også benyttes som udgangspunkt, som en informant fortæller i nedenstående citat:

” Jeg havde printet materialet ud fra hjemmesiden og lagt det i frokoststuen, så alle kunne orientere sig og give inputs til, hvad de synes var inspirerende eller kunne være sjovt at lave.”

Flere informanter forklarer, at de havde fået ansvaret for planlægning af dagen, fordi de selv havde taget initiativ til at ansøge og derfor var den primære person involveret i arbejdet. Andre gange havde arrangøren fået tildelt ansvaret af en leder, eller fordi vedkommende var arbejdsmiljørepræsentant. Typisk var arrangørrollen mere tilfældigt placeret hos en person, hvilket flere havde følt som et stort ansvar, da planlægning ofte havde fyldt mere og taget længere tid end forventet.

Det store arbejde i forbindelse med planlægning kan givetvis også forklare, hvorfor de fleste af informanterne fortæller, at de havde fået hjælp til indholdet fra en ekstern konsulent på den ene eller anden vis. Særligt blev eksterne hyret ind til at stå for et foredrag eller det faglige indhold. Flere fortæller, at de havde benyttet sig af denne mulighed, da det var for stort et arbejde at planlægge en dag selv.

” Arbejdsmiljøcenteret stod for det, og vi havde kommunikation om, hvordan det skulle målrettes os. Vi har brugt dem i mange år, så de kender os, vores arbejde, medarbejdere og type virksomhed. Vi er en stor organisation og skulle ligesom ramme ind på en masse type medarbejdere, og målretningen betød rigtig meget, da vi ikke ville have været tilfreds med en stangvare.”

I interviewene blev informanterne spurgt ind til, hvordan de fandt inspiration til ansøgningen og aktiviteten, der skulle afholdes i forbindelse med Danmarks Mentale Sundsdag. Heraf fremgår det, at informanterne hovedsageligt havde tre forskellige tilgange til at finde inspiration.

Det første gennemgående tilgang var, hvis arbejdspladsen på forhånd havde iværksat tiltag, som aktiviteten kunne ligge i forlængelse af, som en informant beskriver det:

” Vi var ret enige. Vi var langt med sikkerhedsarbejdet, og derfor var det oplagt at tage et tema omkring psykisk sikkerhed.”

En anden informant fortæller, hvordan hun anvendte sin egen erfaring og netværk som inspirationskilde til at udarbejde en idé til en aktivitet:

” Jeg har selv en mindfulnessuddannelse, så det var ud fra egen erfaring. Så jeg havde en god idé om, hvad jeg gerne ville lave, og jeg havde et stort netværk.”

Selvom mange af informanterne selv fandt på en idé til en aktivitet, fortæller flere informanter også, at de med stor glæde anvendte Velliv Foreningens hjemmeside som inspirationskilde:

” Jeg orienterede mig i materialet på hjemmesiden. Man kan bruge en masse krudt på at finde ud af planlægning. Jeg synes, det var godt og håndgribeligt.”

” Hjemmesiden var god til, at man fik en idé om, hvad dagen gik ud på, man fik mulighed for at tænke lidt ud af boksen i forhold til aktivitet.”

### 3.04.01 Rammer og deltagere

Af interviewene fremgår det, at der er en stor diversitet i både indhold, form, varighed og antal deltagere. Rammerne for aktiviteterne har derfor været meget forskellige. Flere af informanterne fortæller, at det på deres arbejdsplads var frivilligt at deltage, og antallet af deltagere varierede mellem 10-150. For nogle var det et vigtigt succeskriterie, at hele arbejdspladsen deltog som illustreret i nedenstående citat:

” Hele virksomheden fra kantinedame til ledelse deltog i arrangementet. Tror der var én, som ikke var med. Det var et stort fokus for mig som leder, så det var også mig, som gik ind og opfordrede til, at alle selvfølgelig deltog.”

Mens de fleste aktiviteter var forbeholdt de ansatte på arbejdspladsen, fortæller enkelte informanter, at de også inviterede eksterne samarbejdspartnere. Et par informanter fortæller desuden, at de havde flere aktiviteter på én gang på forskellige lokationer.

Mens de fleste aktiviteter blev afholdt i arbejdstiden, lå aktiviteterne uden for arbejdspladstiden på en enkelt arbejdsplads, ligesom nogle aktiviteter strakte sig over en hel dag, mens andre var af kortere varighed. Derudover blev nogle aktiviteter afholdt på arbejdspladsen, mens andre holdt hele eventet eller enkelte aktiviteter et andet sted. En af informanterne fortæller for eksempel, at de afholdte aktiviteten på et gods, mens en anden fortæller, at aktiviteten blev afholdt i en tipi i naturen, og en tredje, at de afholdt deres aktivitet på et kursussted i Sverige. Disse informanter fortæller, at de oplever, at det er vigtigt at komme ”ud af huset” og de vante omgivelser for at få et nyt fokus. En informant havde planlagt en såkaldt ”studietur”, hvor der var et tydeligt fagligt fokus, da formålet var at få inspiration fra en ekstern arbejdsplads med samme type arbejde. Men samtidig var der indlagt tidsrum, hvor det var det sociale og samværet, der var i fokus.

” Alle tog afsted, medarbejdere, sekretær og leder. Vi tog afsted med toget om morgenen, hvor vi kunne sidde sammen allesammen. Turen derop skulle også være hyggelig. Der snakkede vi med hinanden. Da vi kom derop, havde vi lavet en aftale med [arbejdsplads], de havde fyldt dagen med faglige indslag, og der var indlagt tid til sparring. Og senere har vi holdt kontakten med dem. Det var inspirerende at møde andre i samme position, men med en hel anden tilgang end vores. Det gav noget fagligt og socialt, også at komme derop og se, hvor de har deres hverdag.”

En anden informant, som havde planlagt en udflugt, havde haft et andet fokus med valget af aktivitet. Her blev udflugten ud af vante rammer brugt som et værktøj til at samle medarbejdere fra to arbejdspladser, der normalt har lokation i hver sin ende af landet. Arrangøren havde fokus på, at medarbejdere

skulle mødes et sted, der var neutral grund, så ingen havde "hjemmebanefordel", som informanten forklarer:

” Vi mødtes midt mellem de to arbejdspladser, så det blev et kursussted i Sverige. Hvor både medarbejdere og ledere deltog.”

### 3.04.02 Gennemførelse af aktiviteterne

De fleste informanter fortæller, at de kombinerede forskellige aktiviteter, typisk oplæg med workshop og andre praktiske øvelser og noget socialt, for eksempel fælles frokost, en efterfølgende fest, cykelture, fællessang og lignende. I et interview forklarer en informant, hvorfor det var vigtigt, at aktiviteten indeholdt både et teoretisk og praktisk element:

” Først var der teoretisk oplæg om sprog og magtforhold i organisationen. Derefter var der øvelser med interview, hvor vi blandt andet skulle interviewe andre og selv blive interviewet. Det var vigtigt, at det var praktisk, da vi skal omsætte det til hverdagen. Jeg har en varieret gruppe af frivillige med forskellige udgangspunkter og fagligheder, så fællesskabet kom i fokus.”

Typisk blev oplæggene holdt af en ekstern oplægsholder, mens enkelte brugte en intern. Generelt vurderer informanterne disse oplæg positivt, men en enkelt informant oplevede, at oplægsholderen havde misforstået temaet, hvilket førte til forvirring blandt deltagerne.

” Det blev lidt anderledes, end hvad vi havde regnet med. Første del var lidt off, da oplægsholderen havde misforstået vores program, som vi havde sendt på forhånd. Så vi havde lige fat i hende i pausen, og anden del handlede så om det, vi gerne ville. [...] Det var super ærgerligt, at hun ikke fulgte aftalen, og forvirrede flere ansatte, det var en skam, da vi ikke kom helt i mål med det planlagte, men noget vi så har forsøgt at følge op på med efterfølgende møder.”

Emnerne for oplæggene omfattede blandt andet stress, sprog og magtforhold i organisationen, personlighedstyper (introvert vs. ekstrovert), feminine og maskuline energier, god kommunikation, god mødekultur, teamsamarbejde, tillid, arbejdsglæde og arbejdsmiljø mere generelt. På samme måde anvendte flere af informanterne også eksterne konsulenter til de praktiske øvelser og workshops – også her er oplevelserne generelt positive. Workshops og praktiske øvelser var også meget varierende og omfattede for eksempel samarbejds- og tillidsøvelser, walk and talk, supervision og mindfulness. Flere af informanterne peger på, at de ikke ville have haft penge til at hyre en ekstern konsulent, hvis ikke de havde fået bevillingen af Velliv Foreningen.

I det næste afsnit præsenterer vi tre eksempler fra arbejdspladser, der havde valgt deres helt egen tilgang og selv skræddersyet en aktivitet til arbejdspladsen. Dette havde fem ud af 25 informanter valgt. De havde typisk afsat en hel arbejdsdag til formålet og havde også brugt lang tid på planlægning. Dog er der i interviewene eksempler på, at denne type arrangement kunne blive planlagt i både store og små organisationer, og ligeledes til både mindre grupper på omkring 10 deltagere til store grupper på 150 deltagere. Det første eksempel er fra en arbejdsplads, der havde hyret et eksternt eventfirma, som havde arrangeret en "bombeleg" med de ansatte på kontoret.

” Baggrunden er, at alle fik lavet en Disc-profil og blev parret op i teams, og derefter skulle lave samarbejdsøvelser, hvor konceptet Escape Room kom ud til os. Her har de et spil med en bombe, der ikke må sprænge. Man skal kunne kommunikere og snakke sammen og løse opgaver, inden bomben sprænger.”

En anden arbejdsplads havde planlagt en hel dag i skoven langt fra arbejdspladsen, hvor kontoret var skiftet ud med en tipi og bålmad, og senere guidede naturkonsulenter:

” Derefter gik vi ud i terrænet med regntøj på. Og lavede øvelser omkring tillid, samarbejde, som vi så reflekterede over i tipien bagefter. Så rundede vi af med en fælles snak om, hvad folk ville committe sig til, og derefter gik en proces i gang, hvor jeg havde kontakt til gruppernes videre proces.”

En tredje arbejdsplads havde arrangeret Tour de Chambre på hele arbejdspladsen mellem de forskellige afdelinger og faggrupper. Hver afdeling havde arrangeret lege og øvelser, der viste deres arbejdsgang. Senere på dagen var der arrangeret en humoristisk udgave af ”Løvens Hule”, hvor medarbejdere kunne pitche deres forslag til, hvordan de i deres arbejde kunne løse et verdensmål i hverdagen. Senere var der fest for alle medarbejdere.

Det betyder meget for mange af informanterne, at der blev skabt mulighed for, at deltagerne fik rum undervejs til at reflektere både alene og med andre omkring emnet. En udbredt refleksion for flere informanter var valget af tema for dagen, og hvordan temaet blev rammesat. Dilemmaet for flere var, hvorvidt man skulle have fokus på mere positive og forebyggende aspekter eller stresshåndtering. I et interview forklarer en informant, at de skulle lave en dag for en nyopstartet arbejdsplads. Informanten ville som leder og arrangør gerne signalere, at vedkommende tog stress alvorligt, også selvom der ikke var problemer med stress på arbejdspladsen. Og derfor endte det med, at der faktisk blev skiftet fokus.

” Vi valgte et arrangement, hvor man vægtede det sociale og samarbejde. Jeg havde først tænkt, at det skulle handle om stress og forebyggelse. Og havde fat i alle mulige folk, og kom egentlig til at tænke: Hvorfor ikke holde det mere forebyggende i stedet for at tage sorgerne på forskud. Hvorfor foregribe, at vi er eller bliver stressede, og i stedet sørge for, at vi ikke bliver det.”

Langt størstedelen af informanterne er positive og tilfredse med, hvordan dagen forløb. Nogle informanter har tænkt over, hvad og hvordan de potentielt ville forbedre arrangementet, hvis de skulle planlægge en dag igen. Fore eksempel fortæller én af informanter, at vedkommende havde haft lidt problemer med tidsstyringen af foredragene og ville fokusere mere på at få det praktiske element tydeligere igennem en anden gang:

” Ville klart gerne have haft mere workshop, den del blev forhastet, og der blev ikke fulgt så godt op på det. Det gjorde det svært at arbejde videre med det. Men kombinationen af det faglige, det holistiske og det praktiske fungerede rigtig godt.”

### **3.05 Kollegaernes reaktioner på Danmarks Mentale Sundhedsdag**

Dette afsnit belyser informanternes oplevelse af, hvordan de øvrige kollegaer på arbejdspladsen tog imod eventet. Her skal det bemærkes, at i og med, at informanterne typisk selv var med til at arrangere aktiviteterne, kan dette have betydning for, hvordan de oplever udbyttet, og at analyserne bygger på deres vurdering af, hvordan de øvrige kollegaer vurderede eventet.

Flere informanter italesætter, at det er vigtigt, at der er opbakning til eventet fra ansatte såvel som ledelsen, også selvom ledelsen ikke selv har været involveret i planlægningen. Flere informanter fortæller, at der er en udbredt holdning om, at arrangementer vedrørende mental sundhed ikke er det helt store trækplaster, blandt andet grundet dårlige erfaringer fra tidligere. Fælles for informanternes oplevelse af deres

kollegaers reaktioner er dog, at alle informanterne er positivt overraskede over deres kollegaers respons og deltagelse i arrangementet på Danmarks Mentale Sundhedsdag.

” Der var fin respons, nogle havde på forhånd en frygt, da tidligere tiltag havde været mindre gode, men alle medarbejdere var rigtig gode til at glemme det og tage imod og lytte.”

” Nogle var også skeptiske, og de findes jo alle steder, dem, man som leder aldrig kan nå, men nogle af de skeptiske deltog alligevel, da de jo også er en del af arbejdsmiljøet, som de sagde.”

Stort set alle informanter har mødt en vis grad af skepsis fra nogle medarbejdere, som dog ofte skyldtes en usikkerhed om, hvad de gik ind til. En informant, som også var leder, ser noget konstruktivt i at udfordre sine ansatte og få dem til at bryde denne skepsis og kaste sig ud i noget nyt:

” Det handlede meget om for mig som leder at få dem til at kaste sig ud i noget og opleve, at de fik noget positivt tilbage. Og det beder vi jo faktisk også vores klienter om, så det var fint, at vi selv skulle kaste os ud i noget og tro og have tillid til, at der var styr på det og overblik. Det gav en fin genspejling af, hvad vores arbejde også handler om.”

Flere informanter identificerer også vigtigheden af hurtigt at få elimineret eventuelle forbehold og skepsis, så deltagerne kunne få en god oplevelse ud af dagen. En informant beskriver, at det især var de mere praktiske øvelser, som involverede deltagerne aktivt, som gav anledning til den største skepsis, men flere af de deltagende fik et stort udbytte, så snart de kastede sig ud i netop de praktiske øvelser.

” Vi kunne bruge nogle situationer, de frivillige havde stået med, og revurde deres måder at håndtere det. Nogle havde nogle forbehold i starten omkring øvelserne, men når man først kom ind i det, blev det rigtigt godt.”

### 3.06 Udbytte

Informanterne peger især på tre ting, de har fået ud af Danmarks Mentale Sundhedsdag. Det drejer sig om øget fokus på mental sundhed, bedre overblik over status på den mentale sundhed og styrkelse af fællesskabet. Flere informanter peger således på, at dagen var med til at give en status eller en øget opmærksomhed på trivsel og arbejdsmiljøet på arbejdspladsen. Den øgede viden om og forståelse af det psykiske arbejdsmiljø beskrives af en informant, der også er leder:

” Det er svært at sætte ord på, hvad som faktisk fungerer dér, hvor man arbejder, og hvorfor tingene egentlig fungerer godt. Er det en kultur, er det menneskene, er det sproget? Det er vigtigt, at der er rart at være. Der er stor udskiftning i mennesker, og det er vigtigt for os at lære, hvordan man kan skabe en vedvarende god stemning på [arbejdspladsen], når folk kommer og går hele tiden. Det lærte vi at sætte ord på.”

En informant fortæller, hvordan vedkommende som arbejdsmiljøchef havde brugt dagen som en måde at skabe opmærksomhed om de udfordringer, som vedkommende mente, at arbejdspladsen havde omkring psykisk arbejdsmiljø. Dagen havde altså været med til at mobilisere en bevidsthed, hvilket havde været formålet med dagen i sig selv som illustreret i nedenstående citat.

” Vi fik det tilbage, at der var rigtig meget brug for det her på lokationerne. Det var noget, topledelsen skulle blive bedre til at støtte op om, give synlighed og opmærksomhed, så det sendte signal nedad i virksomheden. Vi fik at vide fra medarbejder og ledelsen på lokationerne, at det var godt, og det var brugbart, og der var rigtig meget brug for noget mere af det her.”

Flere af informanter fortæller desuden, at de oplever, at deltagelse i Danmarks Mentale Sundhedsdag kan styrke fællesskabet blandt medarbejdere på arbejdspladsen – noget, som flere informanter oplever et klart behov for. En informant forklarer, at vedkommende oplever, at disse oplevelser giver afkast i kollegagruppen i lang tid efter:

” De var glade, og det fælles anker, vi nu har alle sammen, man kan tænke tilbage på. Ligesom tidligere arrangementer også dannede et anker for fællesskabet. Jeg tror, at alle virksomheder har brug for én “kan du huske dengang”, hvor man kan mindes ting, man har til fælles.”

En anden informant oplever også, at dét at være sammen på en lidt mere uformel måde og dét at lære hinanden bedre at kende på det personlige plan især var positivt i forhold til de nye medarbejdere:

” Og vi mødte jo også hinanden sådan lidt personligt, og det gav rigtig meget. Der gjorde også noget for de nye, at de lige kunne hoppe med ind. Ret hurtigt fik de et indtryk af kulturen og tonen. Alle er ligesom lige på sådan en tur, der er ingen eksperter.”

Størstedelen af informanterne bemærker, at udbyttet i forhold til sammenholdet og fællesskab er uafhængigt af, hvad det specifikke formål med dagen er. Flere af informanterne fremhæver igen og igen betydningen af at have været sammen med sine kollegaer i en anden kontekst, som gjorde, at de så dem i et andet lys:

” Vi oplevede hinanden på en anden måde, det styrkede sammenholdet og den sociale kapital.”

Det næste citat er fra en anden informant, der havde haft sammenhold og fællesskab som specifikt mål for dagen. På vedkommendes arbejdsplads, hvor de arbejder med udsatte borgere, var målet at skabe en øget bevidsthed om, at tillid mellem dem som kollegaer vil styrke deres trivsel og deres hverdag sammen:

” Hvis vi bruger hinandens kvaliteter, så har vi de bedste forudsætninger for, at vi kommer mentalt sunde på arbejde og mentalt sunde hjem fra arbejde. Så det er en øget bevidsthed.”

Interviewene tyder på, at de sociale aktiviteter også spiller en rolle, selvom de måske ikke har haft et decideret fagligt indhold, fordi dét at have tiden og rammerne til at tale sammen giver mulighed for at lære hinanden bedre at kende og få talt sammen som illustreret i nedenstående citat:

” Så cyklede vi samlet hen til stedet trods dårligt vejr. Og lavede derefter mad og fik snakket om diverse emner. Og ledelsen havde givet os lov til at være der i lidt længere tid. Det var vigtigt, at vi bare kunne få lov til at være. Automatisk faldt snakken på arbejdsmiljø og mental sundhed.”



Vi finder også eksempler på, at dagen har sat sig spor i det daglige arbejde og arbejdsprocesser, og har ført til efterfølgende aktiviteter. Det beskriver vi i næste afsnit om forankring.

### 3.07 Forankring og opfølgning

Flere af informanterne fortæller, at de på selve dagen sørgede for at iværksætte tiltag, som skulle støtte op om den videre proces og forankring. I et interview forklarer en informant, hvordan vedkommende som leder gik op i, at der blev uddelegeret konkrete opgaver til de deltagende medarbejdere. På den måde blev der fordelt ansvar ud på flere medarbejdere, som de selv valgte at forpligte sig til:

” Så rundede vi af med en fælles snak om, hvad folk ville committe sig til og derefter gik en proces i gang, hvor jeg havde kontakt til gruppernes videre proces. Og der blev fulgt op på gruppernes arbejde, der har udmøntet sig i forskellige initiativer både i forhold til arbejdsmiljø, men også udfordringer i arbejdet og fagligt, som kan afhjælpes her.”

En måde at forankre en indsats på arbejdspladsen blev på flere arbejdspladser gjort gennem forskellige fysiske materialer, der enten opfordrede eller mindede medarbejderne om budskaber fra Danmarks Mentale Sundhedsdag. Flere informanter fortæller at de havde en klar strategi for at forankre og skabe bevågenhed omkring mental sundhed i det daglige gennem forskellige fysiske materialer, såsom plakater. En informant forklarer, hvordan de på Danmarks Mentale Sundhedsdag i fællesskab var blevet enige om værdier formuleret i sætninger eller ord, der senere var blevet printet ud som store plakater og klistermærker, og som nu udsmykkede kontoret:

” Vi har smækket det op på væggene, altså de værdier, vi har formuleret sammen. For at pynte de hvide vægge, men når man kan se det på væggene, så husker man mere på det, f.eks. arbejdsglæde og godt humør smitter og gør hverdagen sjovere. [...] Vi har meget plads, så det var sjovt at udnytte det på en visuel måde. Det handlede meget om at formulere sine personlige værdier og bringe det ind på arbejdspladsen, så man bliver opmærksom på det i det daglige.”

En informant, som havde arrangeret en del dag om personlighedstyper og personlighedstests, forklarer, hvordan det havde været en øjenåbner for mange, og de efterfølgende havde hængt materialet fra dagen op på kontoret, hvilket havde givet mange grin og gode minder fra dagen, ligesom det kunne minde folk om, hvilke personligheder deres kollegaer var ifølge testen. Det havde ført til mange efterfølgende samtaler, som ifølge informanten nok ellers var gået i glemmebogen.

Vi finder også eksempler på arbejdspladser, som har forsøgt at tage læringspunkter med fra Danmarks Mentale Sundhedsdag og integrere dem i dagligdagen, som for eksempel en arbejdsplads, der valgte at indføre mental sundhed som et fast punkt ved fællesmøderne som vist i nedenstående citat:

” Vi har indført kvartalsmøder, som er fællesmøder, der tager udgangspunkt i mental sundhed, og tager udgangspunkt i, hvad folk skal lave af projekter, og hvad deres udfordringer er, hvor skal de hen, hvad skal vi gerne have nået. Her vender vi også punkter, eksempelvis: Hvad er en god arbejdsdag? Hvordan føles det at være der? Hvad fortæller du om din arbejdsdag, når du kommer hjem?”

Et andet eksempel er fra en arbejdsplads, der havde arbejdet med at få sat fokus og skabt kollektiv bevidsthed om den mentale pause som essentielt i deres hverdag. Her har Danmarks Mentale Sundhedsdag have været med til at bane vejen for en holdningsændring:

” Der blev skabt en kollektiv bevidsthed omkring... Storrumsarbejde kræver fysiske pauser, også mentale pauser, for at få fokus væk fra det, man sidder i. Mange går en tur, og på denne dag blev det manifesteret som en accepteret ting at gøre i hverdagen. Nogle kan jo godt vælge at se skævt til, at man 'går en tur', så den kollektive accept er super vigtig. Vi snakkede også om forstyrrelser i storrumskontorer og fik lavet et 'rødt flag' system, at når denne er oppe, er man optaget.”

En informant forklarer her, hvordan deltagelsen i Danmarks Mentale Sundhedsdag fødte direkte ind i arbejdet med efterfølgende trivselsrettede tiltag på arbejdspladsen:

” Vi er i gang med at udarbejde en trivselspolitik og beredskabsplan om, hvordan vi skal håndtere stresstilfælde. Det er også i støbeskeen, at nogle specifikke medarbejdere kan få kurser i stresshåndtering.”

### 3.08 Danmarks Mentale Sundhedsdag 2020

Langt de fleste informanter tilkendegiver, at de gerne vil søge penge igen i 2020 eller på et senere tidspunkt.

” Helt klart, det er mange penge, det koster, så det gør en forskel, at den mulighed er der, for at det kommer til at ske. Samt følelsen af, at det er en kollektiv bevidsthed i samfundet, at der er fokus på mental sundhed præcis den dag.”

I de få tilfælde, hvor informanterne ikke ønsker at søge penge igen, handler dette hovedsageligt om, at de allerede har andre planer, eller at det ikke kan passe ind i kalenderen. Her peger én af informanterne på, at Covid-19 epidemien muligvis kommer til at spille en rolle, mens en anden er usikker på, om de har behov for et nyt event før om et par år, som vist i de to nedenstående citater:

” Det tror jeg godt vi kunne. Holdet bliver jo også skiftet en gang imellem, så måske vil vi først gøre det, når det giver mening i forhold til, når vi får en ny bemanning. Men der skal nok gå noget tid, måske 1-2 år, før vi vil forsøge at prøve sådan noget igen.”

” Og nu med corona ved vi ikke, om vi må eller om vi har tid med den mængde arbejde, der hober sig op.”

Som vist i ovenstående citat nævner flere af informanter netop betydningen af Covid-19 i flere af interviewene. Flere peger på, at Covid-19 kan betyde, at mental sundhed bliver endnu vigtigere end tidligere, og én informant peger på, at der allerede nu er behov for hjælp (her skal det bemærkes, at interviewene blev gennemført, før Velliv Foreningen lancerede deres akutpakker), som illustreret i de to nedenstående citater:

” På godt og ondt kan coronakrisen jo betyde, at mental sundhed kunne komme til at blive endnu mere relevant for dem og den her dag. Når vi kommer til oktober, kommer corona stadig til at spøge og påvirke os. Man har været igennem en hård periode, som stadig påvirker, og som skal arbejdes med.”

” Angående corona, så ville jeg ønske, at dagen havde ligget nu. I forlængelse af alt det her burde man jo skulle slå sig op på det. At tage vare på sit mentale velvære, når man arbejder hjemme.”

Af dette kan man udlede, at Covid-19 givetvis vil spille en rolle for nogle informanter, skulle de søge igen i 2020. Nogle informanter vil sandsynligvis benytte Danmarks Mentale Sundhedsdag som anledning til at lave status på den mentale sundhed på arbejdspladsen efter Covid-19. Nogle informanter kan givetvis være forhindret eller tøve med at søge midler igen, eftersom forholdsreglerne i forhold til forsamlings vil få betydning for deres planlægning af større arrangementer.

### 3.09 Informanternes anbefalinger

Flere af informanterne peger på, at det for mange er en stor opgave at planlægge og afholde dagen.

” Jeg brugte meget tankekraft på, hvordan jeg skulle bygge det hele op, og der havde jeg store ambitioner, men det tager bare tid med forberedelse.”

Flere fortæller, at de kom lidt sent i gang, fordi de først blev bekendt med muligheden forholdsvis sent. Flere peger på, at mere markedsføring af dagen vil være en fordel, men dette kan også hænge sammen med, at konceptet og begrebet var helt nyt for mange.

” Man kunne måske godt promovere det mere bredt ud i befolkningen. Begrebet og dagen var lidt ukendt for os, så det kunne der komme mere fokus på. Hvis det ikke havde været for Arbejdsmiljøcenteret, have jeg ikke set det.”

Informanterne fremhæver derfor vigtigheden af, opslaget kommer hurtigt ud, og at ansøgerne hurtigt får svar på deres ansøgning i forhold til planlægningen. I den forbindelse foreslår en af informanterne, at Velliv Foreningen sender en mail rundt til tidligere ansøgere, om at det nu er tid til at søge penge igen.

Flere fremhæver også fleksibilitet i forhold til, hvornår eventet skal afholdes, da det ville være svært at arrangere, hvis det skal ligge en bestemt dag. Et par informanter efterlyser materialer, de kan bruge på dagen, men også materialer, de kunne få med sig og eventuelt hænge op på arbejdspladsen for at skabe synlighed. Ifølge flere informanter var det særligt denne form for synlighed, som de enten ikke havde tid eller kompetencer til selv at udarbejde, og ofte rakte budgettet heller ikke til det. Dog var det et stort ønske, at de havde haft mulighed for selv at printe materiale, eventuelt gennem Velliv Foreningens platform, der havde fokus på mental sundhed til udsmykning af arbejdspladsen eller som værktøjskasse.

” Jeg ville gerne have lavet en værktøjskasse med idéer til pauser i løbet af dagen. Men det ville være fedt, hvis Velliv havde eksempler på værktøjer til virksomheder, bare med helt små praktiske øvelser. Det handler egentlig bare om supplerende materiale om, hvordan man kan optimere mental sundhed. Det kunne optimere indsatserne og succesoplevelserne.”

Et par af informanterne fremhæver vigtigheden af, at arbejdspladserne følger op på dagen efterfølgende. En af informanterne foreslår, at Velliv Foreningen mere tydeligt opfordrer til, at deltagerne følger op, og at Velliv Foreningen giver idéer til opfølgningen som vist i de to nedenstående citater:

” En opfordring til at lave opfølgning, det kunne være godt for mange. Det er fedt, at det er en hel dag med fokus på arbejdsmiljø, men havde man yderligere en dag til opfølgning efter et kvartal, så kunne man få holdt hinanden fast på strategi og på forpligtelserne aftalt på dagen.”

” Måske også idéoplæg til opfølgning, det kunne være noget rådgivning i forhold til, hvordan vil I samle op på det her? Det er lidt problemet, at man får en masse inputs, men så havner det i glemmeskuffen, og man får aldrig taget det i brug.”

Flere af informanter fremhæver, at de føler sig som en del af noget større, og at denne oplevelse med fordel kan styrkes endnu mere som vist i de to nedenstående citater:

” Vi synes, det er rigtig fedt, at det var en del af noget større. Selvom vi var en lille brik, så var det fedt at mærke, at vi var en del af noget større på landsplan.”

” Det kunne være fedt at kunne connecte lidt mere med andre arbejdspladser på sociale medier, så man kan se, hvad andre har gjort. Måske hype det lidt mere på SoMe, og f.eks. lave et stort event, så man kan deltage. Vi var da stolte af at deltage, og det kunne være fedt, at der blev skabt mere opmærksomhed på det, og Velliv brugte noget krudt på det. Det er da noget, vi gerne vil bruge i vores egen branding, at vi deltager i dagen.”

# 4 Sammenfatning

I dette kapitel sammenfatter vi resultaterne fra de to delopgaver. Delopgave 1 består af en analyse af karakteristika ved de godkendte ansøgere og planlagte aktiviteter blandt bevillingsmodtagerne baseret på ansøgningsskemaerne. Delopgave 2 består af en kvalitativ analyse baseret på 25 interviews med udvalgte bevillingsmodtagere fra både den offentlige og private sektor. Her er fokus på erfaringer fra dagen og på deltagerens udbytte.

I delanalyse 1 finder vi, at der er en ligelig fordeling af godkendte ansøgninger fra den offentlige (55 %) og private sektor (45 %), og at størstedelen af ansøgerne kommer fra branchen "Offentlig administration, undervisning og sundhed", der udgør 54 % af de godkendte ansøgere. Halvdelen af de godkendte ansøgninger kommer fra virksomheder med 1.000+ ansatte. Det afspejler, at stort set alle offentlige ansøgere tilhører en stor virksomhed, hvorfor 81 % af ansøgerne fra de store virksomheder er tilknyttet den offentlige sektor. De godkendte ansøgere kommer fra alle landets regioner, men den største andel kommer fra Region Hovedstaden (28 %) og Region Midtjylland (27 %).

Blandt de godkendte ansøgere har 72 % har modtaget en bevilling af Velliv Foreningen. De kvalitative interviews i delopgave 2 viser, at informanterne har oplevet ansøgningsprocessen meget positivt, hvor de især fremhæver, at processen og ansøgningsskemaet har været overskuelig(t) og ikke været meget krævende. De interviewede informanter har derfor kun få forslag til forbedringer af ansøgningsskemaet og ansøgningsprocessen. Derimod peger informanterne på, at det har været et stort arbejde at planlægge selve dagen, hvorfor flere også har valgt at hyre eksterne konsulenter til at stå for afholdelsen af selve aktiviteten – og det har der generelt været positive oplevelser med. Flere af informanterne i den kvalitative interviewundersøgelse fortæller, at de har fået inspiration fra Velliv Foreningens hjemmeside til at planlægge aktiviteterne, og flere peger på, at de godt kunne bruge endnu flere idéer og gode råd til indhold og planlægning.

Blandt bevillingsmodtagerne angiver 16 % i ansøgningsskemaet, at aktiviteterne er forankrede i en eksisterende indsats. Det skal dog bemærkes, at ansøgerne ikke specifikt er spurgt til forankringen, hvorfor dette tal skal tolkes med en vis forsigtighed. Derudover viser analyserne af ansøgningerne, at bevillingsmodtagerne oftest angiver, at deres event vil omfatte et foredrag (52 %), efterfulgt af workshops (38 %). Derudover har 14 % (n=70) planlagt en aktivitet efter egen idé, og 8 % (n=41) har planlagt en udflugt. Typisk har bevillingsmodtagerne angivet mere end én aktivitet. Informanterne fortæller desuden, at netop kombinationen af et fagligt oplæg og en mere praktisk workshop eller anden aktivitet, som involverede deltagerne aktivt, har fungeret særligt godt og har bidraget til at kunne omsætte viden til praksis. De informanter, som har planlagt en udflugt, fortæller, at de oplever, at det er vigtigt at komme "ud af huset" og de vante omgivelser for at få et nyt fokus.

Helt overordnet viser analyserne, at både indhold, varighed og rammerne for aktiviteterne er meget forskellige. Hvor nogle bevillingsmodtagere har gennemført et event, som varede hele dagen, har andre afholdt kortere events. De fleste har valgt at placere arrangementet i arbejdstiden. Fra ansøgningerne kan vi desuden se, at antallet af deltagere varierer mellem fem til over 300, men at de fleste ansøgere forventede mellem 25-30 deltagere.

Flere af informanterne fortæller, at de på selve dagen sørgede for at iværksætte tiltag, som skulle støtte op om den videre proces og forankring, for eksempel ved at uddelegere forskellige opgaver til deltagerne, som de senere skulle følge op på. Flere har også sat plakater og klistermærker op med slogans og læringspunkter fra eventet. Vi finder også enkelte eksempler på arbejdspladser, der har forsøgt at integrere viden og indsigt i daglige arbejdsgange, for eksempel ved at indføre mental sundhed som et fast

punkt på fællesmøderne. Flere af informanterne efterspørger gode råd til, hvor de kan styrke den videre forankring af indsatserne – eller påmindelser om, at det er vigtigt.

Vi har også spurgt informanterne om deres udbytte. Her finder vi, at informanterne især fremhæver tre ting: (1) øget fokus på mental sundhed, (2) bedre overblik over og status på den mentale sundhed, og (3) styrkelse af fællesskabet. I ansøgningerne kan vi også se, at de ord, der hyppigst er anvendt til at beskrive formålet med aktiviteterne, er: 'Mental sundhed', 'Fællesskab' og 'Stress'. Analyserne af de kvalitative interview tyder også på, at uanset hvad temaet eller formålet med dagen har været, så har informanterne en oplevelse af, at fællesskabet på arbejdspladsen er blevet styrket. Dét at dedikere en halv eller en hel dag til mental sundhed og at være sammen på en anden måde har givet rum og mulighed til at lære hinanden bedre at kende og få nogle nye indsigter.

# 5 Bilag A: Ændringsforslag til ansøgningskemaet

Variabel	Definition	Kategorier
<b>Branche</b>	Drop-down menu	Ingen kommentarer.
<b>Sektor</b>	Sektor er kategoriseret på baggrund af branchekategorierne.	Branche kan let omkodes til sektor, hvorfor der ikke er behov for at spørge ansøgerne til dette.
<b>Region</b>	Er kategoriseret manuelt på baggrund af ansøgers adresse.	Vi foreslår, at der tilføjes et spørgsmål om region med valg fra drop-down menu, da det er meget tidskrævende at skulle gennemgå alle ansøgningerne manuelt, og det vil være let for ansøger at besvare.
<b>Adresse</b>	Åbent spørgsmål.	Vi kan se, at der ofte er fejl i postnummeret og adressen. Hvis I ønsker at benytte denne information til analyser fremadrettet, foreslår vi, at I tilføjer en drop-down menu med prædefinerede kategorier
<b>Modtaget bevilling</b>	Baseret på liste over bevillingsmodtagere fra Velliv Foreningen.	Ingen kommentarer.
<b>Ansøgt beløb</b>	Det ansøgte beløb, som ansøger angav under rubrikken "Samlet ansøgt beløb - maks. 10.000 kr." i ansøgningen, som er en åben kategori.	Evt. indsæt en begrænsning, så ansøger ikke kan angive over 10.000 kr.
<b>Medfinansiering</b>	Baseret på ansøgers besvarelse i rubrikken: "Budget med de forskellige udgifter beskrevet og tilhørende beløb".	Det er et stort arbejde at gennemgå budgetposterne manuelt. Vi foreslår derfor, at I inkluderer et spørgsmål om medfinansiering med svarmulighederne ja/nej (drop-down menu).
<b>Antal deltagere</b>	Det forventede antal deltagere er baseret på den åbne svarkategori i ansøgningskemaet, hvor ansøger blev bedt om at svare på: "Hvor mange personer forventer I vil deltage i aktiviteten?".	Her foreslår vi en drop-down menu i stedet (evt. med forskellige grupperinger). Dette vil både gøre det lettere at analysere efterfølgende og vil også være lettere for ansøger.
<b>Antal ansatte</b>	Antal ansatte er baseret på et opslag i CVR-registeret på baggrund af ansøgers angivelse af CVR og P-nummer i ansøgningen.	Det er et stort arbejde manuelt at slå antal ansatte op i CVR-registeret. Overvej derfor at indsætte et spørgsmål i ansøgningskemaet. Bemærk, at det dog nok for nogle ansøgere vil være svært at svare på, ligesom det kan være svært at sikre, at ansøger forstår forskellen mellem størrelse på arbejdsplads og virksomhed. Vi foreslår, at der indsættes en drop-down menu med forskellige størrelsesgrupperinger. Det vil gøre det lettere for ansøger ikke at skulle give et eksakt antal.
<b>Stillingsbetegnelse</b>	Åbent felt.	Man kunne evt. erstatte eller supplere det åbne felt med afkrydsningsfelter, hvor man spørger direkte ind til de oplysninger, man søger. Her kunne ansøger angive, om vedkommende varetager lederfunktion (ja/nej), om vedkommende er AMR eller TRIO (ja/nej) eller om ansøger er tillidsrepræsentant, ud over sin normale stillingsbetegnelse (ja/nej).

Variabel	Definition	Kategorier
<b>Aktiviteter</b>	Baseret på åben svarkategori, hvor ansøger besvarede spørgsmålet: <i>"Beskriv jeres aktivitet"</i> . I nogle tilfælde har ansøger også beskrevet aktiviteten i feltet vedrørende formål, i så fald er denne information også kodet.	Det er et stort arbejde manuelt at kode ansøgningerne. Vi foreslår derfor, at I tilføjer en drop-down menu med forskellige aktiviteter (med mulighed for at vælge flere). Det kan med fordel tage udgangspunkt i kategorierne: Foredrag/oplæg, Workshop, Udflugt, Dialogbaseret aktivitet, Andet.  Dette bør dog ikke erstatte den åbne svarkategori.
<b>Andre aktiviteter</b>	En del ansøgere angav også andre aktiviteter, som ikke var defineret a priori.	Hvis ansøger sætter kryds i Andet, kunne I evt. udspecificere dette yderligere med kategorierne: Fysisk aktivitet, Kursus, Mentaltræning og mindfulness, Socialt arrangement, Spis sammen, Teambuilding, Andet (hvis hvad).
<b>Formål</b>	Baseret på åben svarkategori, hvor ansøger besvarede spørgsmålet: <i>"Beskriv hvordan aktiviteten bidrager til mental sundhed og trivsel på jeres arbejdsplads"</i> .  I nogle tilfælde har ansøger også beskrevet formål i feltet vedrørende aktiviteterne, i så fald er denne information også kodet.	Ingen kommentarer.
<b>Forankring</b>	Forankring dækker over, hvorvidt ansøger har indtænkt aktiviteten som led i en bredere indsats for at fremme mental sundhed (f.eks. som led i en ny indsats eller en allerede eksisterende. Kodningen er baseret på de to åbne svarkategorier vedrørende formål og aktiviteter. Ansøger er derfor ikke direkte blevet spurgt til forankringen, hvorfor talene skal tolkes med en vis forsigtighed, da det ikke kan udelukkes, at indsatsen er en del af en bredere indsats, selvom ansøger ikke har angivet dette i ansøgningen.	Overvej at tilføje et spørgsmål om, hvordan aktiviteten er en del af en eksisterende indsats for at fremme den mentale sundhed på arbejdspladsen (ja/nej).
<b>Oplægsholder</b>	Hvis ansøger specifikt nævner navnet på en oplægsholder, er navnet på oplægsholderen eller den virksomhed, som er hyret ind til at holde oplæg, kodet i datamaterialet. Ansøger er ikke spurgt specifikt ind til dette, så i nogle ansøgninger har dette stået i formål, aktivitet eller et andet sted i ansøgningen.	Man kunne evt. tilføje dette spørgsmål til ansøgningsskemaet: <i>Har I tænkt jer at benytte jer af eksterne konsulenter?</i> Og give svarmulighederne ja/nej. Hvis ja, så tilføj mulighed for, at ansøger kan skrive hvem.