

ÅRETS AFTRYK 2024

Malene Skov Dinesen og Amalie T. Agerbæk
FOR VELLIV FORENINGEN | APRIL 2025

Indholdsfortegnelse

Forord	3
Årets vigtigste aftryk: Indsigter, der former Velliv Foreningen	4
Fra indsatser til indflydelse – hvad har vi lært?	4
Mangfoldige indsatser og virkemidler – én fælles ambition	4
Årets vigtigste læringer	4
Klar til næste skridt	5
Om denne rapport	6
Udvikling i puljerne 2018-2024	7
Bevillinger i 2024	8
Overblik på tværs af bevillinger	8
Fordeling af projekter under puljerne	9
Vores arbejdsplads	10
Bevillinger	10
Afsluttede projekter	11
Cases	17
Vores branche og Vores område	18
Bevillinger	18
Afsluttede projekter	19
Cases	23
Lokal trivsel	24
Bevillinger	24
Afsluttede projekter	25
Case	25
Forskning	26
Bevillinger	26
Afsluttede projekter	26
Analyse og kampagne	30
Bevillinger	30
Afsluttede projekter	30
Danmarks Mentale Sundhedsdag	34
Bevillinger	34
Årets aktiviteter	35
Cases	36
Ung styrke	37
Årets aktiviteter	37

Forord

Denne erfaringsopsamling samler Velliv Foreningens vigtigste indsigter og erfaringer fra de projekter, vi har støttet eller afsluttet i 2024. Formålet er at skabe overblik over erfaringer – både om de typer indsatser, der gør en forskel, og om hvordan vi som forening bedst understøtter mental sundhed og trivsel gennem vores almennyttige virke.

2024 har været et år præget af både udvikling og konsolidering. Gennem forskellige projekter og samarbejder, har vi fået mere viden om, hvordan støtte bedst omsættes til varige forandringer – på arbejdspladser, i civilsamfundet og i samfundet som helhed. Denne erfaringsopsamling giver et samlet billede af årets indsatser og de vigtigste læringspunkter, som kan være med til at kvalificere vores fremtidige strategi og praksis.

Vi har i stigende grad arbejdet for at styrke vores rolle som videnspartner og katalysator. Det betyder, at vi ikke alene uddeler midler, men også engagerer os i, hvordan viden og erfaringer fra støttede projekter kan spredes og komme flere til gavn. Samarbejde, netværk og tydelig kommunikation om trivsel er fortsat centrale elementer i det arbejde.

Denne opsamling er først og fremmest tænkt som et internt arbejdsredskab, der skal understøtte læring på tværs af organisationen og sikre, at vi løbende bliver klogere på, hvad der virker, hvorfor det virker – og hvordan vi kan gøre det endnu bedre fremover. Vi står på mange positive selvevalueringer fra støttede projekter og et voksende antal eksterne evalueringer af større projekter, og det er en vidensbase, vi forventer at udbygge markant i de kommende år.

Tak til alle, der har bidraget – med projekter, refleksioner og erfaringer. Sammen bliver vi klogere, og sammen skaber vi større aftryk.

Lars Wallberg
Adm. direktør

Katja Teilmann
Uddelingschef

Årets vigtigste aftryk: Indsigter, der former Velliv Foreningen

Fra indsatser til indflydelse – hvad har vi lært?

Velliv Foreningens arbejde har i 2024 skabt aftryk på arbejdet med mental sundhed på mange danske arbejdspladser, og der er etableret vigtige læringer om, hvordan mental sundhed bedst fremmes. Stadig flere erhvervsaktive mennesker i Danmark oplever stress, angst og depression (SDU, 2023 for Velliv Foreningen), og der er i stigende grad et behov for en stabil arbejdsstyrke, der trives på deres arbejdsplads. Derfor står det klart, at Velliv Foreningen har en høj samfundsmæssig relevans, og at foreningens indsatser gør en forskel – men også, at vi hele tiden skal justere og forbedre vores tilgang for at imødekomme de kontekster, indsatserne udfoldes i, og skabe den størst mulige impact.

Mangfoldige indsatser og virkemidler – én fælles ambition

Velliv Foreningens arbejde har i 2024 været drevet af en bred vifte af indsatser, der sammen har bidraget til at fremme mental sundhed på danske arbejdspladser. Gennem forskellige puljer og projekter, og derigennem forskellige virkemidler og tilgange, har vi arbejdet med at sikre, at både virksomheder, branchefællesskaber og forskningsmiljøer bidrager til og får gavn af de erfaringer og værktøjer, der udvikles og afprøves.

Året har været kendetegnet af indsatser med klare ambitioner: at igangsætte samtalen om mental sundhed på arbejdspladserne og at skabe konkrete, bæredygtige forbedringer, der styrker trivslen her og nu. Samtidig har indsatserne styrket kompetencerne til at arbejde med mental sundhed hos både ledere, medarbejdere og arbejdsmarkeds- og brancheaktører – og dermed lagt fundamentet for langsigtede forandringer. Der er udviklet og afprøvet en lang række værktøjer, der nu ligger tilgængelige på vellivforeningen.dk – og der er i løbet af 2024 arbejdet aktivt med, hvordan de kan skabe værdi for så mange virksomheder som muligt.

Det er i høj grad lykkedes at sætte mental sundhed og trivsel på dagsordenen, og gennem hele året har der været bred mediedækning af både store og små projekter, der har haft afsæt i bevillinger fra Velliv Foreningen. I 2024 har der været rigtig mange både små og mellemstore bække, som tilsammen udgør en betydelig å med strøm og liv, der både sætter dagsordenen og gør en forskel her og nu for den mentale sundhed på de danske arbejdspladser.

Årets vigtigste læringer

2024 har været fyldt med læringer, der har forstærket det fundament, Velliv Foreningen står på, og som er grundlaget for de næste års arbejde.

Stærke relationer og forankring er nøglen til varig forandring

På tværs af de mange projekter er der en klar tendens: Forandring sker gennem fælles engagement. Det gælder i civilsamfundet, hvor vi har støttet en lang række lokale aktiviteter med fokus på mental sundhed. Og det gælder på arbejdspladserne, hvor de mest vellykkede indsatser har involveret både ledelse og medarbejdere og skabt et fælles sprog for mental sundhed. Relationer, åbenhed og systematiske processer er afgørende for at skabe vedvarende forbedringer i arbejdsmiljøet. Vores erfaring er, at forankring af indsatserne i virksomhedernes dagligdag er en central faktor – og at ekstern hjælp ofte er en katalysator for denne proces. Denne erfaring tager vi med i dialogen med ansøgere, så vi understøtter, at projekterne har et afsæt, der skaber størst mulig værdi.

Værdien af enkle, anvendelige værktøjer

Virksomheder og organisationer efterspørger konkrete og operationelle værktøjer, der kan anvendes direkte i hverdagen. Det er dog ikke nok med værktøjer. SMV'er er ofte driftsorienterede og uden HR-funktion, og derfor har de ofte brug for ekstern udviklingsstøtte. Projekterne viser, at enkle værktøjer – f.eks. strukturerede

samtaleværktøjer, simple guides og faciliterede workshops – virker godt i samspil med støtte fra facilitatorer. Når organisationer som led i en fokuseret indsats får enkle redskaber til at arbejde med mental sundhed, bliver det lettere at fastholde indsatsen, også efter projektperiodens afslutning.

Fra pilotprojekter til bredere impact

Vi er begyndt at se en synergieffekt i vores arbejde. Vi lykkes i stigende grad med at skabe læring på tværs af projekter – bl.a. ved at understøtte, at projekter igangsat i enkelte virksomheder får gavn af erfaringerne fra de større branche- og områdeprojekter. Vi arbejder også aktivt på – og lykkes med – at erfaringer fra små og mellemstore virksomheder bliver overført til arbejdsmarkeds- og brancheaktører, og at viden fra forskningsprojekter bliver aktivt anvendt i praksis. Der er et øget fokus på partnerskaber og netværk, og det styrker mulighederne for at sprede og forankre de bedste løsninger.

Velliv Foreningen som videnspartner og igangsættende aktør

En vigtig udvikling i 2024 har været vores voksende rolle som videnspartner og igangsættende aktør. Vi er ikke blot en uddelende forening, men en aktør, der bidrager aktivt til viden og kapacitetsopbygning inden for mental sundhed, og som igangsætter både projekter og udviklingsarbejde for at understøtte dette. Gennem ansøgninger og dialog med ansøgere får vi et indblik i tendenser og strømninger inden for mental sundhed på arbejdspladsen, og det styrker vores forståelse af området og evne til at målrette indsatser. Blandt tendenserne er f.eks. et fornyet syn på neurodiversitet, internationale medarbejdere, psykologisk tryghed og menopause.

Vi oplever, at flere søger vores ekspertise og rådgivning, og at vi i højere grad kan understøtte ansøgere i at udvikle projekter med større virkning, og med større potentiale for udbredelse og forankring. Vi bliver budt velkommen, når vi aktivt rækker ud til aktører, som vi vurderer, kan være med til at skabe den forandring, vi drives af og stræber efter. Det betyder også, at vi har en voksende forpligtelse til at sikre, at vi deler den viden, vi opsamler, på tværs af aktører og sektorer – og at vi opretholder høj kvalitet i Velliv Foreningens arbejde.

Klar til næste skridt

2024 har været et år med stærke resultater og værdifulde indsigter, der danner et solidt fundament for den kommende strategiperiode. Vi har støttet test af metoder, samlet viden og set konkrete forandringer på arbejdspladser over hele landet. Nu står vi ved en skillevej: Hvordan sikrer vi, at vi fastholder fremdriften og øger impacten af vores arbejde?

Svaret ligger i fortsat at styrke fællesskaberne, udbrede og opskalere de bedste værktøjer, etablere og opdyrke partnerskaber og sikre, at mental sundhed forbliver en central prioritet på det danske arbejdsmarked og i civilsamfundet.

Velliv Foreningen tager erfaringerne med sig – og er klar til at skrive næste kapitel.

Om denne rapport

"Årets aftryk" er et nyt format, der erstatter de tidligere rapporter Evalueringsanalyse, Donationsanalyse og af-rapportering på Danmarks Mentale Sundhedsdag (DMS). Målet er at forenkle formatet og skabe et samlet overblik over ansøgninger og bevillinger, at analysere den betydning og impact, som Velliv Foreningens almennyttige arbejde har opnået gennem de afsluttede projekter, og at bruge indsigterne til at understøtte fremtidig læring og udvikling.

"Årets aftryk" præsenterer fakta om ansøgere og bevillinger i 2024, samt indsigter og læringer fra de projekter, der er afsluttet i løbet af året. Sidstnævnte trækker på de selvevalueringer, vidensopsamlinger, forskningsopsamlinger, rapporter samt eksterne evalueringer, der er udarbejdet i forbindelse med gennemførte projekter. Også medarbejdere i sekretariatet i Velliv Foreningen har bidraget med refleksioner og tanker, som er inddraget i rapporten. Sidst, men ikke mindst, er der inddraget en række casefortællinger fra projekterne under de forskellige puljer.

"Årets aftryk" har hele 2024 som datamæssigt grundlag. Dermed knytter denne og fremtidige tilsvarende afrapporteringer sig til kalenderår, og ikke – som i nogle af de tidligere formater – til uddelingsrunder. Dette er valgt for at forenkle dataformatet og minimere fejlkilder.

"Årets aftryk" kan læses i sin helhed eller kan anvendes som et opslagsværk, hvis der er særlig interesse i en pulje eller et signaturprojekt. Rapporten indeholder både indsigter på tværs af hele det almennyttige arbejde i Velliv Foreningen og for de enkelte puljer samt for Danmarks Mentale Sundhedsdag og Ung styrke.

Rigtig god læselyst!

Om rapportens diagrammer

Alle diagrammer i denne rapport er udarbejdet på baggrund af interne data fra Velliv Foreningen. Diagrammer, der beskriver bevillinger i 2024, er udarbejdet på baggrund af data indhentet i forbindelse med ansøgninger. Diagrammer, der forholder sig til afsluttede projekter, er udarbejdet på baggrund af data indsamlet fra projekterne ved afslutning.

I diagrammerne anvendes tal med enten ingen eller én decimal, hvilket medfører afrunding op eller ned. Dette kan i nogle tilfælde resultere i, at summen ikke præcist bliver 100.

Udvikling i puljerne 2018-2024

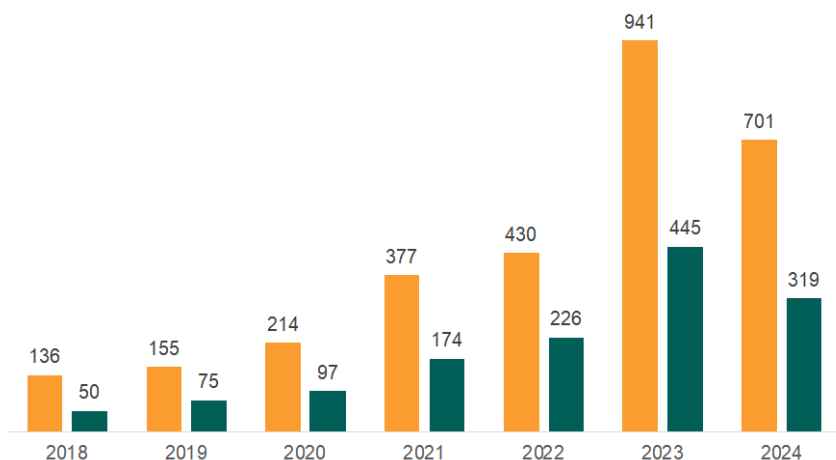
Følgende er en præsentation af udviklingen i bevillingsbeløb, ansøgninger og bevillinger siden 2018, knyttet til de puljer der i den nuværende strategiperiode går under betegnelsen Vores arbejdsplads, Vores branche og Vores område, Lokal trivsel, Forskning og Analyse og kampagne. Der har i perioden været mellem ca. 28,8 mio. kr. og 85,5 mio. kr. til uddeling under puljerne (se tabel).

Antallet af ansøgninger har været støt stigende, siden Velliv Foreningen blev stiftet og frem til 2023. Særligt i 2023 er der sket en stor stigning i ansøgninger. Stigningen kan tilskrives kendskabkampagner og initiativer, herunder den øgede markedsføring af Danmarks Mentale Sundhedsdag, som i sig selv tiltrækker mange ansøgninger og afledt giver flere ansøgninger til særligt Vores arbejdsplads.

I 2024 ses et fald i ansøgninger på tværs af puljer og et tilsvarende fald i bevillinger. Dette kan skyldes, at der ikke er blevet markedsført for Vores arbejdsplads, ligesom der i 2023 har været skærpet fokus på at selekttere allerede i præansøgningen, særligt i Vores område, Vores branche og Analyse og kampagne. Det har medført et fald i ansøgninger i disse puljer i 2024. Derudover er faldet en indirekte konsekvens af den særligt store bevillingsrunde i slutningen af 2023 (se tabel).

År	Bevillingsbeløb
2018	37.740.449 kr.
2019	32.012.132 kr.
2020	28.774.470 kr.
2021	37.220.175 kr.
2022	29.219.524 kr.
2023	85.486.467 kr.
2024	44.233.762 kr.
I alt	294.686.979 kr.

Der har været stigning i **ansøgninger** og **bevillinger** frem til 2024, hvor der ses et fald



Bevillinger i 2024

I 2024 bevilgede Velliv Foreningen 44,2 mio. kr. i puljerne Vores arbejdsplads, Vores branche og Vores område, Lokal trivsel, Forskning og Analyse og kampagne, og yderligere 40,4 mio. kr. i øvrige bevillinger. Nedenfor præsenteres disse og andre nøgletal for ansøgninger og bevillinger på tværs af puljer og projekter i Velliv Foreningens almenlystige arbejde.

Overblik på tværs af bevillinger

Antal præansøgninger til puljer: 1.143
Antal ansøgninger til puljer: 701
Antal bevillinger i puljer: 319

**Samlet ansøgningssum i puljer:
96.537.247 kr.**
**Samlet bevillingssum i puljer:
44.233.762 kr.**

Vores arbejdsplads: 13.182.334 kr.
Vores område og Vores branche: 18.970.375 kr.
Lokal trivsel: 11.486.256 kr.
Forskning: 0 kr.
Analyse og kampagne: 644.800 kr.

Antal ansøgninger DMS: 2.529
Antal bevillinger DMS: 1.000

Øvrige bevillinger: 40.420.952 kr.

Ung styrke: 8.000.000 kr.
Analyse af iværksætters mentale sundhed: 918.363 kr.
Forebyggelsespakker: 1.500.000 kr.
Test af to nye trivselsapps: 187.500 kr.
Akutuddeling, Dansk Flygtningehjælp: 500.000 kr.
Necto: 10.000.000 kr.

Evalueringer af projekter: 1.943.125 kr.
Revision af projekter: 45.000 kr.

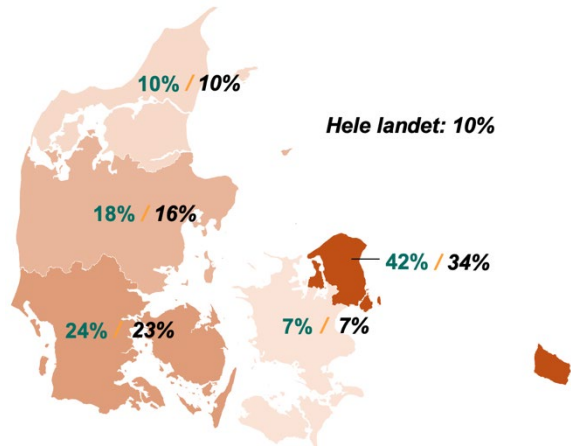
Forprojekt: Uddannelse og Trivsel: 94.440 kr.
Tillægsbevillinger: 246.274 kr.
Danmarks Mentale Sundhedsdag, uddelinger:
10.000.000 kr.
Danmarks Mentale Sundhedsdag, drift: 5.475.000 kr.

Hvidbog Business casen for mental sundhed på arbejdspladsen: 406.250 kr.
Digital trivselsmåler: 1.105.000 kr.

Fordeling af projekter under puljerne

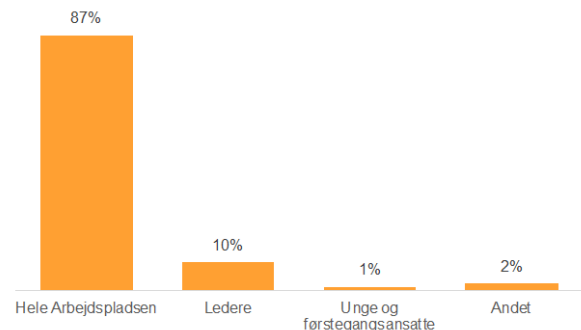
Nedenfor præsenteres fordelingen af projekter på tværs af Vores arbejdsplads, Vores branche og Vores område, Forskning samt Analyse og kampagne. Procentsatserne henviser til andelen af det samlede antal projekter. Projekterne er bredt fordelt geografisk, om end Region Sjælland og til dels Nordjylland fylder mindre. Lidt over halvdelen af bevillingerne er gået til virksomheder, og brancherne er bredt fordelt. Tematisk fylder arbejdsplads-/trivselskultur mest, men generelt er der stor spredning i projekterne, hvilket afspejler at projekterne er behovsdrivne og giver mening i den lokale kontekst.

Bevillingsmodtagers hjemsted og region for projektets gennemførelse

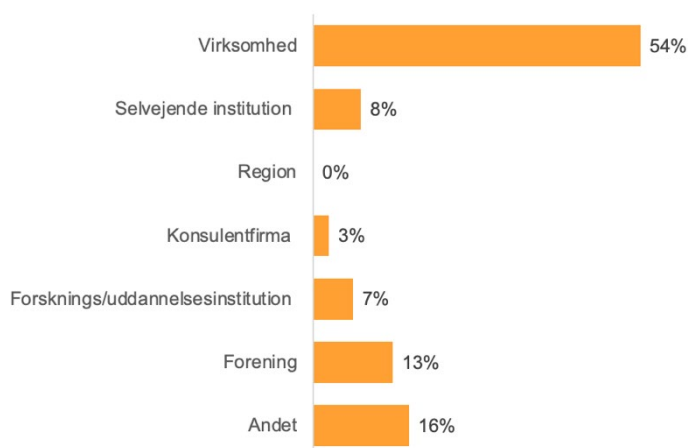


Primær målgruppe

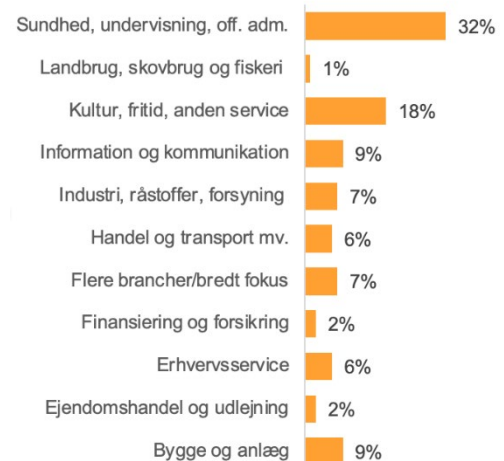
De fleste projekter fokuserer på hele arbejdspladsen, ligesom ledere, unge og førstegangssatte og 'andet' er repræsenteret. Der er i 2024 ikke givet bevilling til projekter med særligt fokus på seniorer.



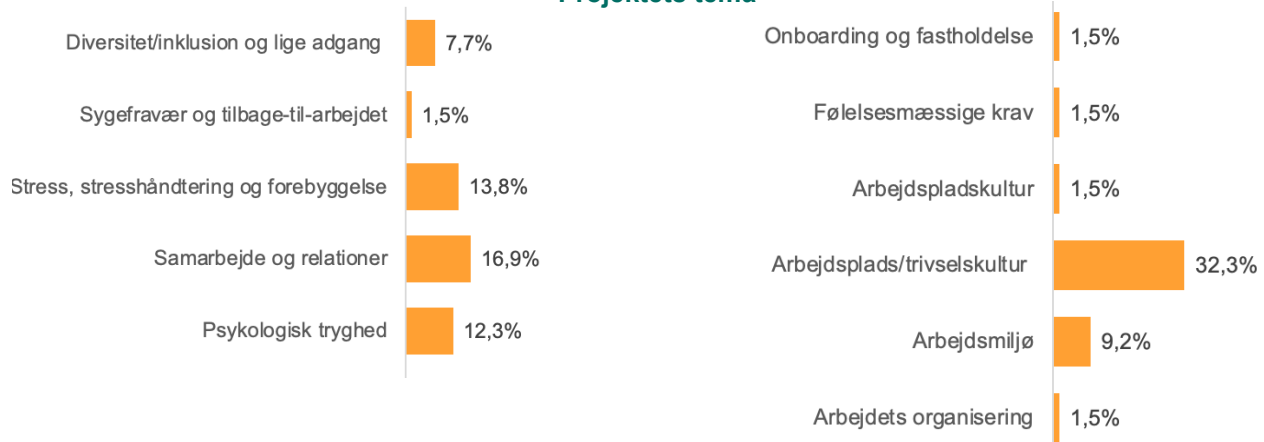
Bevillingsmodtagers organisationstype



Projektets branchefokus



Projektets tema



Vores arbejdsplads

Vores arbejdsplads er en pulje for arbejdspladser med op til 250 ansatte, hvor det er muligt at søge om op til 250.000 kr. til indsatser, der skal fremme den mentale sundhed og trivslen på arbejdspladsen.

Bevillinger

I 2024 er der bevilget knap 13,2 mio. kr. i puljen Vores arbejdsplads. Projekterne er bredt fordelt geografisk. Særligt Region Sjælland og til dels Region Nordjylland fylder dog mindre end de øvrige regioner, hvilket afspejler, at der er færre SMV'er i disse regioner. Lidt over halvdelen af bevillingerne er tildelt virksomheder, og der er en bred fordeling af brancher. Arbejdsplads-/trivselskultur er det største tema, og der er generelt stor tematisk spredning i projekterne.

Bevillinger og projekter

Samlet bevilling: 13.182.334 kr.
Antal støttede projekter: 76

Ledere og medarbejdere involveret

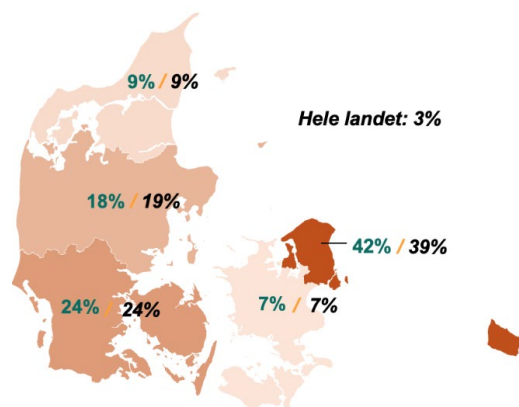
Ledere involveret:

- Direkte: 533
- Indirekte: 27

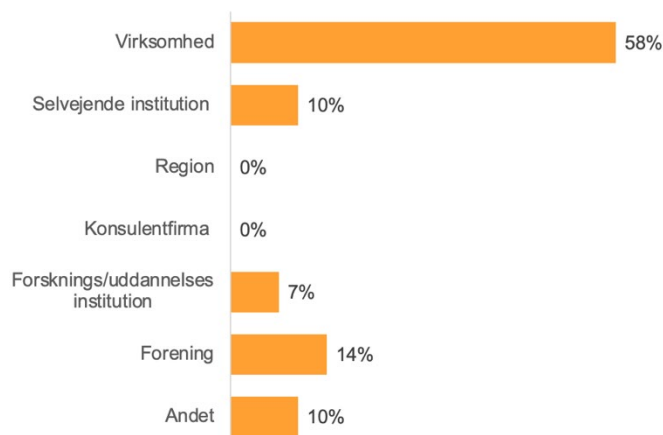
Medarbejdere involveret:

- Direkte: 3.466
- Indirekte: 577

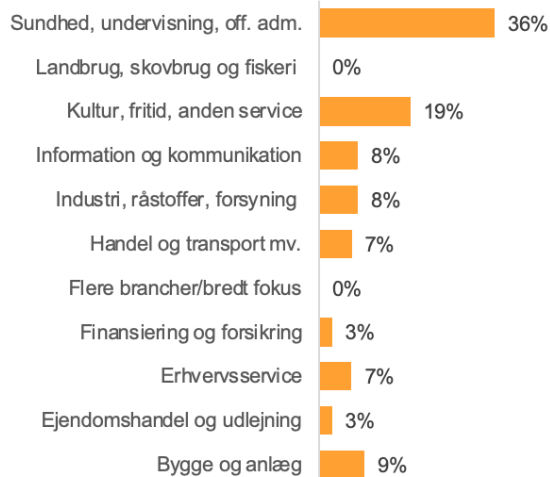
Bevillingsmodtagers hjemsted og region for projektets gennemførelse



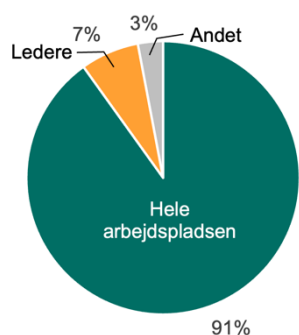
Bevillingsmodtagers organisationstype



Projektets branchefokus



Målgruppe



Projektets tema



Afsluttede projekter

I 2024 har 98 projekter under Vores arbejdsplads afsluttet deres arbejde. Alle projekter har i den forbindelse udfyldt en selvevaluering, hvor projektejer tilkendegiver, hvordan projektet er oplevet, samt hvilken værdi der vurderes at være skabt.

Selvevalueringer anvendes til opfølgning på Vores arbejdsplads, da projekterne bygger på kendte, velafprøvede metoder, som giver en solid basis for at antage, at projekterne – hvis gennemført som planlagt – vil gøre en forskel.

Udbytte

På tværs af selvevalueringerne fremgår det tydeligt, at virksomheder, der har fået bevilling under puljen Vores arbejdsplads, oplever, at det har gjort en stor og betydningsfuld forskel for arbejdsmiljøet. Mange udtrykker stor taknemmelighed for den mulighed, de gennem bevillingen har fået for at arbejde målrettet med trivsel og arbejdsmiljø.



Processen gennem de sidste 8 måneder har været enormt givende, og vi har virkelig mærket, hvor meget støtten har betydet. (...) Det har været en fantastisk rejse med et virkelig givende forløb takket være støtten.

(citater fra selvevaluering, Vores arbejdsplads)

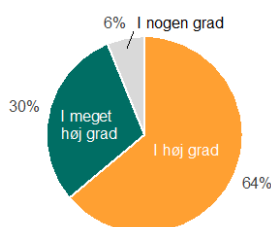


De kvantitative besvarelser fra selvevalueringerne er meget positive: 94 % vurderer, at projektets mål i høj eller meget høj grad er indfriet, og 77 % tilkendegiver, at der er skabt øget arbejdsfællesskab gennem projekterne.

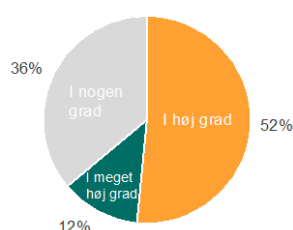
Bevilling og projekter

Samlet bevilling: 17.376.178 kr.
Antal afsluttede projekter: 98

Metoderne har været de rigtige



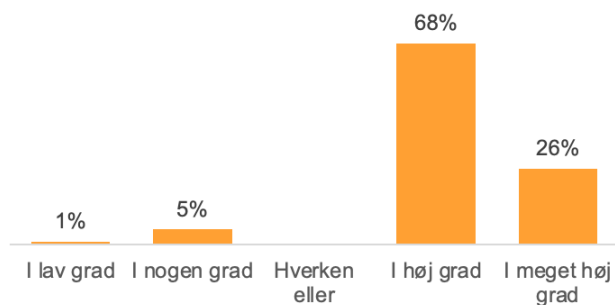
Forankring er godt på vej



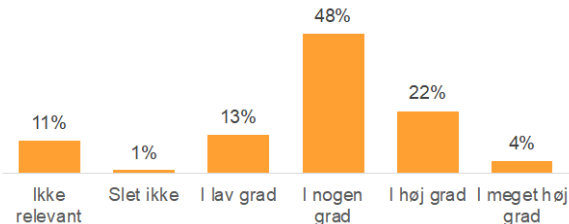
Ledere involveret: 878

Medarbejdere involveret: 4861

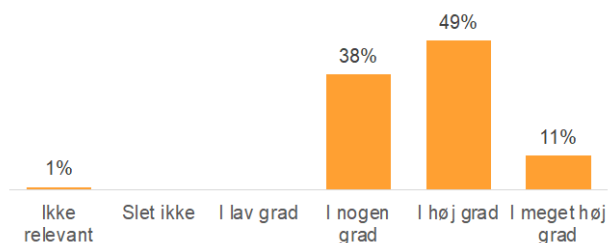
94% tilkendegiver at projektets mål i høj eller meget høj grad er indfriet



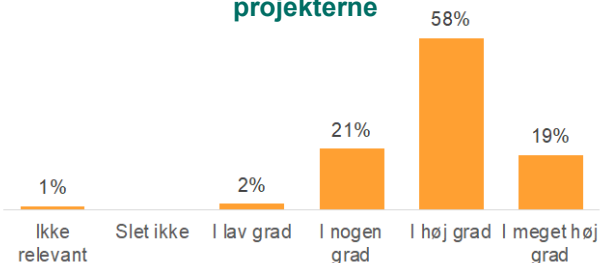
Der er i nogen grad skabt mindre stress gennem projekterne



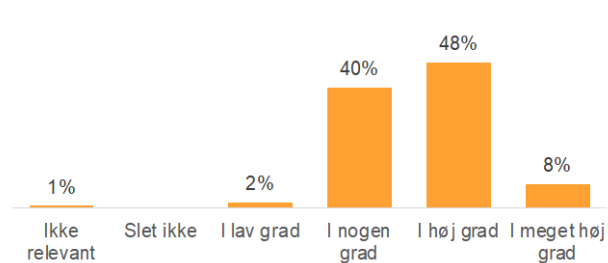
Der er skabt øget trivsel gennem projekterne



Der er skabt øget arbejdsfællesskab gennem projekterne



Der er skabt øget arbejdsglæde gennem projekterne



Forandringer i virksomhederne

Virksomhederne er blevet bedt om at forklare, hvilke konkrete forandringer aktiviteterne i projekterne har medført. En analyse på tværs af de 98 afsluttede projekter viser bl.a., at projekterne har bidraget til at skabe en mere positiv dialog mellem ledelse og medarbejdere om trivsel og arbejdsmiljø.



Strukturerede og systematiske processer

Mange virksomheder fremhæver som en central forandring, at de har implementeret mere systematiske og dokumenterede processer. Dette omfatter f.eks.:

- Onboarding af nye medarbejdere
- Forankring af værdisæt
- En mødeplan med en fast dagsorden for at sikre struktur og systematik i kommunikationen.

Virksomhederne beskriver, at det har betydning at have implementeret disse strategier, og at de forventer, at det vil skabe varige forandringer.



Styrkede kompetencer til arbejdet med trivsel og åben kommunikationskultur

Flere virksomheder nævner, at arbejdet med det gode arbejdsmiljø er blevet en integreret del af organisationens kultur. Arbejdspladserne har taget konkrete skridt for at sikre, at trivsel ikke blot er et projekt, men en vedvarende prioritet. Det tyder på, at de har styrket deres kompetencer til både at arbejde forebyggende og at kunne imødekomme eventuelle fremtidige trivselsudfordringer.

En del af dette knytter sig til oplevelsen af en mere åben kommunikationskultur, hvor medarbejdere og ledere er mere åbne om mål og strategier, og hvor tonen i dialogen er blevet mere positiv.



Implementering af konkrete værktøjer

Projekterne har for mange ført til introduktionen af nye værktøjer, der understøtter struktur og overskuelighed. Dette omfatter digitale løsninger, planlægningsværktøjer og metoder til opfølgning.

Når ovenstående ses i sammenhæng med de kvantitative besvarelser, står et forhold særligt frem: 64 % af virksomhederne svarer, at forankringen i høj grad eller meget høj grad er godt på vej – hvilket efterlader 36 %, der tilkendegiver, at dette 'i nogen grad' er godt på vej.

Disse tal giver anledning til et særligt fokus i sekretariatet: Virksomhederne skal have gjort sig tanker om, hvordan forandringerne bliver forankret, således at projekterne får en længere levetid end projektperioden.



Efter projektets afslutning har ledelsen taget initiativ til at videreføre flere af de gode elementer, men vi arbejder stadig på at gøre dem til en fast del af vores hverdag.

(citat fra selvevaluering, Vores arbejdsplads)



Læringer

I selvevalueringerne har virksomhederne også tilkendegivet de vigtigste erfaringer, der er opstået på baggrund af projektet. Mange understreger, at både værdien og læringer stadig er ved at vise sig, og at de forventer en fortsat udvikling i perioden efter projektets afslutning. Dermed udgør nedenstående de umiddelbare indsigter, som virksomhederne forventer, vil udfolde sig yderligere.



Klar kommunikation og forventningsafstemning

Virksomhederne har lært, at mange af de udfordringer, de står over for, udspringer af manglende klarhed i kommunikationen. Usagte forventninger mellem ledere og medarbejdere skaber frustration og misforståelser. Ved at synliggøre og nedskrive forventninger skabes en fælles ramme, hvor alle ved, hvad der forventes af dem, og hvor de kan finde støtte og retning. Dette peger på vigtigheden af at etablere klare, skriftlige aftaler og retningslinjer for samarbejdet, hvilket også et konkret resultat i mange af virksomhederne.



Prioritering af kræfterne

En vigtig indsigt er at forstå, hvilke faktorer der kan påvirkes, og hvilke der ikke kan. At bruge energi på forhold uden for ens kontrol skaber frustration og ineffektivitet. Virksomhederne fremhæver værdien i at identificere og fokusere på de områder, hvor de har reel indflydelse, og lære at acceptere vilkår, der ikke kan ændres. Denne indsigt styrker både effektiviteten og arbejdsglæden, fordi man retter kræfterne mod de områder, hvor de gør en forskel.



Behov for enkle værktøjer

En tilbagevendende pointe er behovet for konkrete værktøjer, der kan hjælpe ledere og medarbejdere med at forbedre samarbejdet – f.eks. via styrkede rammer for konstruktiv sparring samt brug af specifikke spørgsmål til at skabe åbne, trygge og værdiskabende samtaler. Disse værktøjer hjælper ikke kun med at styrke den daglige kommunikation, men også med at håndtere konflikter og finde løsninger på komplekse problemer.



Betydningen af relationer

Relationer nævnes som afgørende for både trivsel og arbejdsindsats. At lære hinanden bedre at kende – både professionelt og personligt – har givet teams en stærkere sammenhængskraft. Dette har skabt bedre samarbejde og større åbenhed, hvilket igen har bidraget til et mere trygt og produktivt arbejdsmiljø. Dermed har mange af virksomhederne netop erfaret vigtigheden af at fastholde aktiviteter, der styrker relationerne i virksomheden.



Vi har lært hinanden bedre at kende, både arbejdsmæssigt og personligt, hvilket har styrket vores samarbejde og forståelse for hinanden.

(citater fra selvevaluering,
Vores arbejdsplads)



I denne forbindelse er der opstået vigtige erkendelser i Velliv Foreningen, baseret på såvel uddelinger, løbende dialoger med virksomhederne og selvevalueringerne. En central læring handler om, hvor projekterne har deres afsæt, og hvem de primære drivkræfter i projektet er. Her er der fortsat fokus på at sikre ejerskab og engagement hos virksomhederne i arbejdet med Vores arbejdsplads. En del projekter er fortsat drevet af konsulentkræfter, og der arbejdes på at få virksomhederne til at tage ejerskabet helt på sig. Når det er sagt, spiller de eksterne

organisationskonsulenter en afgørende og positiv rolle som facilitatorer i arbejdspladsindsatserne ved bl.a. at støtte virksomhederne gennem de organisatoriske forandringsprocesser.

Der er i 2024 afsluttet to projekter under Vores arbejdsplads, hvor arbejdspladser under den samme kæde eller flere afdelinger af en virksomhed har arbejdet sammen med fælles fokus. Det ene af disse projekter, Nordsee Holidays, er præsenteret som case på side 17. Erfaringerne fra disse projekter er, at samarbejde på tværs af afdelinger eller virksomheder af samme type forbedrer læringsudbyttet. Det giver mulighed for at udveksle erfaringer, og det etablerer potentielt varige netværk. Der er altså et særligt potentiale for at opnå endnu større værdi, når flere går sammen, end når en enkelt virksomhed eller afdeling driver et projekt alene.

Vigtigste virkemidler

Som en del af selvevalueringen har projektejdere beskrevet, hvilke aktiviteter i projektet de har oplevet som mest virksomme. På tværs af de 98 projekter står en række aktiviteter og virkemidler tydeligt frem som særligt virksomme:



Workshops og samtaler

Workshops, kurser og andre faciliterede rum til samtaler og samarbejde fylder meget i projekterne og omtales som effektive og værdiskabende aktiviteter. At samles i fælles dialog og udvikling understøtter et styrket arbejdsmiljø og øget mental trivsel.



Involvering af både ledere og medarbejdere

Det er tydeligt på tværs af projekterne, at det er særligt værdiskabende, når både ledere og medarbejdere er involverede. Når hele arbejdspladsen samles, både i de konkrete aktiviteter og i et fælles kompetenceløft, er der størst potentiale for varige ændringer i arbejdsmiljøet.



Ekstern facilitering og neutralitet

Involvering af eksterne konsulenter og facilitatorer nævnes som gavnligt, især når arbejdet har omhandlet udfordrende emner som stress og arbejdspress. Det opleves, at en ekstern facilitator kan skabe et åbent og trygt rum til samtalerne.



Adfærds- og personlighedsprofiler og trivselsmålinger

En mindre gruppe fremhæver, at det har været værdiskabende at bruge værktøjer til personlighedsprofilering – bl.a. DiSC (personlighedsværktøj der fokuserer på fire adfærdstyper: Dominans, Indflydelse, Stabilitet og Samvittighedsfuldhed) og Geruda (test- og analysemetode, der bruges til at forstå personlighed, adfærd og motivation). Disse værktøjer har givet indblik og forståelse for teamets styrker og behov. En anden gruppe har anvendt trivselsmålinger, særligt GAIS (digitalt værktøj til at måle og forbedre arbejdslyst), og har fundet værdi i at skabe overblik over afsæt og eventuel progression. Samlet set har flere altså oplevet, at værktøjer til at skabe indsigt og ny forståelse kan understøtte arbejdet.

Opsamlende om værdi

Samlet kan vi konkludere på baggrund af selvevalueringerne, at Vores arbejdsplads har sat et stærkt aftryk i 2024. Det ses tydeligt på tværs af de 98 projekter, at der er skabt ny viden på en lang række arbejdspladser, og at der er støbt et fundament til det videre arbejde med mental sundhed gennem nye tilgange, værktøjer, strukturer, kommunikationsformer og samarbejder. Flest bevillingsmodtagere har haft fokus på målgrupperne hele arbejdspladsen og lederne, mens meget få eller ingen har haft fokus udelukkende på unge og seniorer. Projekterne har været katalysatorer for forandringer, det har krævet en ekstraordinær indsats for virksomhederne at løfte. Der er skabt styrkede rammer for mental sundhed og afsæt for et mere inkluderende arbejdsfællesskab.

Selvevalueringerne peger på, at det er særligt værdiskabende, når virksomhederne tager ejerskabet over projektet og processen, og når både ledere og medarbejdere er involverede. Dette fokus er derfor fortsat væsentligt. Derudover er der særligt gode erfaringer med projekter, hvor flere afdelinger eller virksomheder i samme kæde arbejder i fællesskab.



Den vigtigste læring er, at en målrettet indsats for trivsel ikke blot forbedrer arbejdsmiljøet, men også har en positiv effekt på produktiviteten.

(citater fra selvevaluering, Vores arbejdsplads)



Cases

I det følgende præsenteres tre af de 98 projekter, der blev afsluttet i 2024. Projekterne er udvalgt, så de dækker forskellige landsdele og forskellige brancher, og fordi de har bidraget med interessant læring og værdiskabelse.



Trivsel skal være synligt (227.500 kr., 01.03.2023-01.03.2024)

MAT DANIA ApS, en produktionsvirksomhed i Nordjylland med omkring 300 ansatte, har modtaget bevilling til projektet "Trivsel skal være synligt". De primære aktiviteter har været workshops for hele arbejdspladsen og særskilt for lederne. MAT DANIA har i forbindelse med projektet implementeret den digitale trivselsplatform GAIS, som fremover skal gennemføres hvert år. Der ses altså et bæredygtigt aftryk af projektet i form af nye tilgange og strukturer. I selvevalueringen tilkendegiver projekt-ejeren, at projektet har sat trivsel på dagsordenen, og at der fortsat arbejdes med dette, så den daglige kommunikation forbliver i fokus. Man oplever, at projekts mål er indfrie, og at projektets aftryk fortsat udvikler sig.

Navigation i et komplekst arbejdsfelt (109.630 kr., 08.01.2024-29.11.2024)

Kløverbakken, et friplejehjem i Midtjylland med ca. 25 ansatte, har modtaget bevilling til projektet "Navigation i et komplekst arbejdsfelt". Gennem trivselsmålinger og temadage er der arbejdet på at styrke trivslen i en kompleks dagligdag, hvor de ældre borgere er i centrum. Projektet har øget fokus på løbende at have trivslen på dagsordenen, og supervision planlægges fremover som et fast element, ligesom der er et ønske om at arrangere ture for medarbejderne. Det er blevet tydeligt for ledere og medarbejdere, at de skal løfte i fællesskab, og den erfaring tages med videre. Ved projektets afslutning har der ikke været nogen opsigelser i to år, hvilket betyder meget for Kløverbakken.



Konflikthåndtering i sommerhusbranchen (241.720 kr., 30.11.2023-31.05.2024)

Nordsee Holidays, en sommerhusudlejningsvirksomhed med godt 100 ansatte fordelt på flere bureauer, har modtaget bevilling til projektet "Konflikthåndtering i sommerhusbranchen". Det er en del af hverdagen, at lejere eller ejere af sommerhusene udtrykker utilfredshed, hvilket kan være en stor belastning for de medarbejdere, der skal tage imod kritikken. Gennem en række kursus-dage er der arbejdet med konflikthåndtering, og medarbejderne giver udtryk for, at de føler sig bedre klædt på til at håndtere frustration og utilfredshed. Kollegerne har indgået aftaler om håndtering og støtte i konfliktsituationer, og der deles erfaringer på tværs. Nordsee Holidays består af en række bureauer, og der er arbejdet på tværs af disse, hvilket har bidraget til sparring, udveksling og netværk. Projektet har haft betydning for trivslen på arbejdspladserne og har desuden fået positiv medieomtale i både aviser og podcasts.

Vores branche og Vores område

Vores branche og Vores område er puljer, hvor arbejdsmarkeds- og brancheaktører, arbejdsmiljøkonsulent og mindst fem virksomheder kan gå sammen om en større indsats. Projekterne kan enten rette sig mod en specifik branche eller arbejde på tværs af brancher. De involverede virksomheder må maksimalt have 500 ansatte.

Bevillinger

I 2024 er der bevilget knap 19 mio. kr. til projekter i puljerne Vores branche og Vores område. Halvdelen af projekterne har et bredt branchefokus, og 40 % har fokus på arbejdsmiljø. Langt størstedelen af projekterne er landsdækkende. Det bemærkes i øvrigt, det ikke altid vil være muligt at dække hele landet gennem et enkelt års bevillinger, og derfor bør den geografiske spredning vurderes på tværs af bevillingsår. På tværs af årene er det i høj grad lykkedes at dække hele landet, og det er et fortsat fokusområde.

Bevillinger og projekter

Samlet bevilling: 18.970.375 kr.
Antal støttede projekter: 8

Ledere og medarbejdere involveret

Ledere involveret:

- Direkte: 1.187
- Indirekte: 75.500

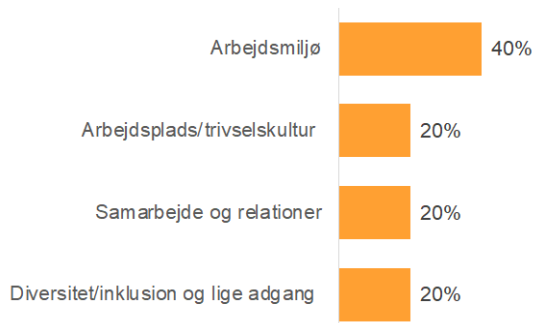
Medarbejdere involveret:

- Direkte: 8.223
- Indirekte: 410.670

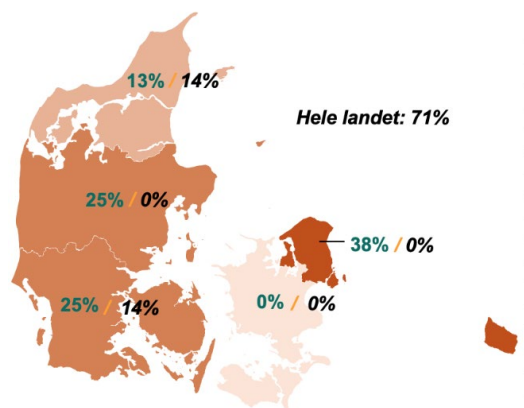


En væsentlig del af den forventede værdiskabelse vil ske gennem de ledere og medarbejdere, der nås indirekte. Det er dem, vi når gennem spredningen fra arbejdsmarkeds- og brancheaktører, der er involveret i projekterne.

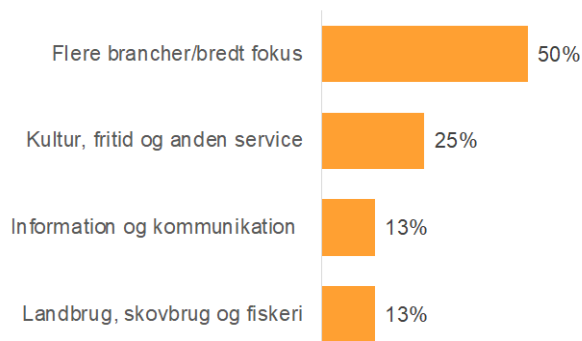
Projektets tema



Bevillingsmodtagers hjemsted og region for projektets gennemførelse



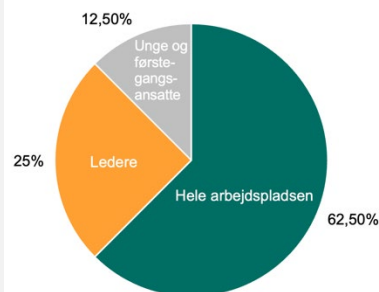
Projektets branchefokus



Bevillingsmodtagers organisationstype

- Videnshus: 3
- Virksomhed: 1
- NGO/forening: 1
- Erhvervshus: 1
- Konsulenthus: 2

Målgruppe



Afsluttede projekter

Der er **afsluttet i alt fire projekter** under Vores Branche og Vores område i 2024:

- Digital chikane ved Digitalt Ansvar (4.512.707 kr., 03.01.2022-31.12.2024)
- Psykologisk tryghed på lærings- og behandlingsmiljøer ved Psykologerne på Torvet (1.163.036 kr., 15.09.2023-31.10.2024)
- Rolleklar og mindre tidspres i NGO'er ved Ingerfair (1.082.835 kr., 02.01.2023-30.09.2024)
- Topleternetværk om strategisk arbejdsmiljøarbejde i forsyningsbranchen ved Jan Heiberg (654.250 kr., 02.02.23-31.08.24).

I det følgende præsenteres indsigter på tværs af de fire projekter, med afsæt i de gennemførte eksterne evalueringer. Inden da et par bemærkninger om projekterne:

For det første har de fire projekter fokuseret på understøttelse af mental sundhed med forskellige fokusområder og virkemidler. Det følgende er derfor en kombination af pointer på tværs af materialet og pointer knyttet til det enkelte projekt og dets værdiskabelse.

For det andet skal projekterne betragtes som førstegenerationsprojekter under puljerne Vores branche og Vores område. Det vil bl.a. sige, at de ikke har haft en eksplicit spredningsstrategi, og at der dermed ikke har været særsomt fokus på arbejdsmarkeds- og brancheaktørers involvering (med undtagelse af Psykologisk tryghed på lærings- og behandlingsmiljøer). Præsentationen tager afsæt i de formål og præmisser, som har dannet grundlag for bevillingerne.

De projekter, der er igangsat fra 2024 og frem, er andengenerationsprojekter, der i langt højere grad er partnerskabsdrevne. I disse projekter er det indtænkt, hvordan projektet skal spredes til flere arbejdspladser gennem relevante arbejdsmarkeds- og brancheaktører.

Udbytte

De eksterne evalueringer viser, at alle projekter har opnået de mål, der er beskrevet i projektansøgningerne. Der er en klar tendens til, at målrettede indsatser for mental trivsel skaber varige forbedringer i samarbejdskulturen og ledelsespraksis. Projekterne har skabt ny viden og nye kompetencer, og gennem konkrete og simple redskaber er der opstået styrkede rammer og strukturer for arbejdet med mental sundhed.



Digital chikane. Projektet har sat digital chikane på dagsordenen, både hos de involverede virksomheder og bredere i samfundet. Det er blevet bredt omtalt i diverse medier, herunder i magasiner, fagblade, Politiken og på DR (TVA og dr.dk). Arbejdet er også nævnt på Arbejdstilsynets hjemmeside. De involverede virksomheder rapporterer om øget bevidsthed på området. De konkrete værktøjer, såsom brætspil og dialogkort, opleves som værdiskabende, og gennem bred formidling er materialet nået ud til mange. Flere involverede virksomheder har opdateret deres retningslinjer og skærpet deres procedurer på baggrund af projektet.



Gennem projektet har partnervirksomhederne fået mulighed for at dykke ned i et komplekst emne og omsætte denne viden til praksis. En central læring er, at erkendelsen af digital chikane som en reel udfordring er fundamentet for at skabe en kultur, hvor emnet kan håndteres proaktivt.

(citater fra ekstern evaluering)



Der er mere åbenhed nu. Det med at kunne rumme forskelligheder, var en af de første ting jeg lagde mærke til. De (medarbejderne, red.) havde svært ved at rumme hinanden før. Alle mennesker begår jo fejl, og de havde før en tendens til at bruge det negativt mod hinanden. Det er jo vigtigt, at det ikke er sådan, også i forhold til hvordan vi arbejder med børnene.

(leder)

(citater fra leder ifm. ekstern evaluering)



Psykologisk tryghed i lærings- og behandlingsmiljøer. Projektet har givet gode resultater i arbejdet med at styrke den psykologiske tryghed i de involverede lærings- og behandlingsmiljøer. Gennem workshops og anvendelse af enkle redskaber har arbejdspladserne opnået ny viden og nye kommunikationsformer, og de oplever, at de har fået styrket deres kompetencer til selv at fortsætte arbejdet med den psykologiske tryghed. Projektet har bidraget til faldende sygefravær. Landsorganisationen for Sociale Tilbud samt Socialpædagogerne har deltaget i følgegruppen og bidraget til formidlingen ved at omtale projektet i nyhedsbreve og på hjemmesider, og ved at invitere deres medlemmer til den afsluttende konference. Projektet og tilgangen er i øvrigt omtalt i en artikel i Børsen.



Rolleklar og mindre tidspres i NGO'er. Projektet har givet de involverede NGO'er en mere struktureret tilgang til det frivillige arbejde, hvilket har reduceret tidspres og konflikter. Frivilligstrategier er udviklet for at sikre bedre ressourceudnyttelse og skabe en stærkere ramme for arbejdet med trivsel og mental sundhed. Netmediet Altinget har givet en positiv anmeldelse af de udarbejdede materialer. Projektets indhold videreføres og udvikles i to nye projekter med bevilling fra Velliv Foreningen: "Branchestandard og uddannelsesplatform for sundt psykisk arbejdsmiljø i NGO'er" og "Et bæredygtigt og systematisk arbejdsmiljøarbejde i frivilligcentre og selvhjælpsorganisationer".



De fem NGO'er fremhæver, at det har været værdifuldt for dem at få inspiration og ideer udefra. På møderne med de andre, har de fået sat et spejl op, som har inspireret dem og givet dem et nyt blik på egen praksis.

(citater fra ekstern evaluering)



Topledernetværk om strategisk arbejdsmiljøarbejde i forsyningsbranchen. Deltagerne har fået en strategisk værktøjskasse til at styrke attraktive arbejdspladser og integrere arbejdsmiljøet i virksomhedernes strategi. Sparring mellem topledere har givet inspiration til konkrete handlinger.

Læringer

På tværs af de fire afsluttede projekter kan der udledes følgende læringer på **SMV-niveau**:



Fælles sprog skaber ejerskab og løbende dialog er vigtigt

Erfaringen fra alle projekter er, at når ledere og medarbejdere har et fælles begrebsapparat om trivsel, bliver det nemmere at forebygge og handle på udfordringer. Den åbne kommunikation og det fælles sprog skaber en psykologisk tryk og transparent arbejdskultur, hvor medarbejdere i højere grad siger deres mening. Det ses også tydeligt på tværs af projekterne, at løbende og struktureret opmærksomhed og dialog om mental sundhed er understøttende for et godt arbejdsmiljø for alle.



Systematik og struktur er nødvendigt

En tydelig læring på tværs af projekterne er, at en strukturel og organisatorisk forankring af arbejdet med trivsel og mental sundhed både styrker arbejdsmiljøet, kapaciteten til at arbejde forebyggende samt evnen til at imødegå eventuelle trivselsudfordringer. En tydelig og systematisk tilgang, f.eks. gennem faste møde-strukturer, hjælper med at integrere trivselstiltag som en fast del af i organisationens praksis, fremfor blot at eksistere i projektperioden.



Enkle værktøjer virker bedst

Projekter med simple, praksisnære værktøjer, som tager afsæt i virksomhedernes behov og organisatoriske modenhed, har størst gennemslagskraft og de bedste forudsætninger for at skabe varige forandringer på arbejdspladserne. Når værktøjerne kræver minimal oplæring, bliver de lettere at implementere i hverdagen, og ledere og medarbejdere oplever, at de hurtigere kan handle på nye kompetencer og indsigter.

Projekterne har begyndende erfaringer med at opnå de systemiske mål om at sprede projektets erfaringer – både med afsæt i bevillingsmodtagerne og aktivering af de øvrige arbejdsmarkeds- og brancheaktører for at sprede erfaringer, værktøjer og viden ud til endnu flere arbejdspladser. Dette er et relativt nyt strategisk fokusområde i Velliv Foreningen, og derfor kan læringerne forventes at blive endnu mere dybdegående i de kommende år.

Denne del af analysen omfatter de evalueringer, hvor fokus har været på det systemiske perspektiv. Her er der følgende vigtige forudsætninger for spredning på **arbejdsmarkeds- og brancheaktørniveau**:



Bred formidling

Det fungerer godt at nå mange gennem konferencer eller kortere formidlingsformer, f.eks. digitale kanaler. Dette gælder især når spredningen sker via aktørernes infrastruktur, herunder arbejdsmarkeds- og brancheaktørers hjemmesider, landsmøder og konferencer.



Relevans

Spredningen har det største potentiale, når emnet opleves som relevant for de deltagende SMV'er, og for de arbejdsmarkeds- og brancheaktører, der kan sprede viden og værktøjer til yderligere virksomheder.



Lovende resultater og dokumentation

Arbejdsmarkeds- og brancheaktører er mere tilbøjelige til at sprede værktøjer og viden, hvis der er dokumentation for effekt i lignende organisationer. Det giver legitimitet til videre spredning, når SMV'er inddrages i udviklingsprojekterne, kombineret med ekstern evaluering.



Lettilgængelige materialer

Det styrker aktørernes mulighed for at sprede, når værktøjer og materialer er enkle at formidle, forstå og anvende.

Opsamlende om værdi

De fire afsluttede evalueringer viser, at alle projekter er lykkedes med de opstillede mål. De involverede SMV'er har opnået ny viden og nye kompetencer blandt ledere og medarbejdere. Derudover har en række arbejdspladser implementeret nye strukturer, samarbejdsformer og en forebyggende tilgang på baggrund af deres deltagelse i projektet.

Når der gælder ambitionerne om det systemiske aftryk, har 2024 først og fremmest været et år med etablering af vigtige erfaringer og igangsættelse af nye initiativer og måder at arbejde på. Året har budt på de første positive erfaringer med inddragelse af arbejdsmarkeds- og brancheaktører i større projekter. Denne erfaring vil i andengenerationsprojekter blive anvendt til at styrke området yderligere.

Det er ingen konkrete aftryk i forhold til seniorer i de projekter, der blev afsluttet i 2024. Dette er dog et særskilt fokus i et projekt, der er igangsat i 2023, hvorfor det kan forventes, at denne målsætning understøttes herfra. Ligeledes er unge også en prioriteret målgruppe for en række af de igangværende projekter, som afsluttes i henholdsvis 2025 og 2026.

Cases

I det følgende præsenteres to igangværende projekter. Formålet er at give størst mulig indsigt i arbejdet under Vores område og Vores branche, med særligt fokus på de omtalte andengenerationsprojekter. De to projekter er meget forskellige og viser sammen spændvidden i puljens og Velliv Foreningens ambitioner med forskellige virkemidler, forskellige partnere og med afsæt i forskellige kontekster.



Attraktive arbejdspladser (6.514.111 kr., 01.01.2024-31.12.2026)

Erhvervshus Sjælland har modtaget bevilling til projektet "Attraktive arbejdspladser". Projektets formål er at skabe ny viden om trivsel og mental sundhed i mindre SMV'er, som typisk ikke har en HR-funktion og ikke er vant til at arbejde med strategisk trivsel på arbejdspladsen. 50 SMV'er deltager i projektperioden i et tæt forløb med sparring fra arbejdsmiljøkonsulenter og brug af værktøjer målrettet netop deres behov og hverdag. Sideløbende med dette styrkes Erhvervshus Sjællands viden og kompetencer om mental sundhed gennem et tæt samarbejde med arbejdsmiljøkonsulenter. Dermed efterlader projektet et varigt aftryk i erhvervshuset, som kan komme yderligere virksomheder til gavn, både i Erhvervshus Sjælland og de øvrige fem erhvervshuse.

Den igangsatte eksterne evaluering peger på, at brugen af Trivselskompasset er central. Behovet i hver enkelt SMV afdækkes, og det besluttet, hvilke værktøjer der bedst kan imødekomme dette. Med Trivselskompasset sættes der fokus på trivselskulturen og på, hvad der kan gøres for at styrke denne. Erfaringerne viser også, at der er meget stor forskel på virksomhedernes udgangspunkt. Det understøtter behovet for værktøjer, der både er enkle og kan tilpasses den givne kontekst. Evalueringen viser, at kapacitetsopbygningen i erhvervshuset har potentiale til at blive et varigt bidrag til SMV'ernes arbejde med mental sundhed, også efter projektets afslutning.

Styrk lederes trivsel og resultater i små og mellemstore virksomheder (2.664.700 kr., 02.01.2024-31.05.2025)

Heiberg – ledelse, læring og analyse ApS har modtaget bevilling til det landsdækkende skaleringsprojekt "Styrk lederes trivsel og resultater i små og mellemstore virksomheder". Projektet er en videreførelse af projektet "Styrk lederes trivsel og resultater i den finansielle sektor", hvor der blev udviklet tre værktøjer til hhv. ledere, ledergruppen og det organisatoriske niveau, som i dette projekt er spredt og skaleret. Projektets fokus er, at ledernes trivsel er afgørende i virksomhederne, fordi ledere i trivsel er bedre ledere, hvilket kan aflæses på virksomhedens bundlinje, omdømme og rekruttering (Heiberg i Dansk HR, 2025). I projektet er de tre værktøjer formidlet og spredt via et roadshow, på konferencer og i andre fora. Alle værktøjer ligger frit tilgængelige på www.lederestrivsel.dk. Den foreløbige evaluering viser, at projektet i høj grad er lykkedes med at sætte ledertrivslen på den nationale dagsorden, og at værktøjerne har fået positiv feedback fra de ledere, der har anvendt dem. Projektet har et stærkt partnerskab i ryggen (se hele listen på lederestrivsel.dk), og evalueringen fremhæver, at dette er afgørende for projektets troværdighed og substans. Partnerskabet er tiltænkt en væsentlig rolle i at fastholde og sprede projektets viden og værktøjer endnu bredere. Sideløbende med projektet har Heiberg gennemført et forskningsreview om lederes trivsel, også med bevilling fra Velliv Foreningen. Reviewet understøtter projektets relevans.



Lokal trivsel

Lokal trivsel er en pulje for borgere, foreninger og virksomheder (dog primært civilsamfundsorganisationer), hvor der kan søges op til 60.000 kr. til indsatser, der har til formål at fremme den mentale sundhed lokalt.

Bevillinger

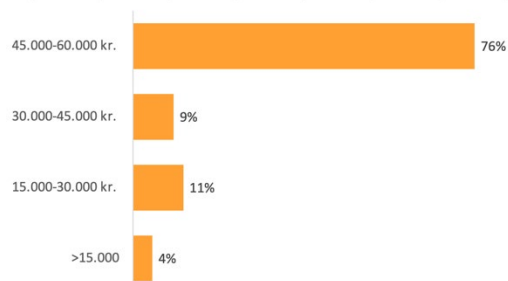
I 2024 er der bevilget ca. 11,5 mio. kr. til projekter i puljen Lokal trivsel. Der er givet bevilling til i alt 233 projekter, som er spredt godt ud over landet. Alle brancher er repræsenteret, dog med overvægt inden for "Andre organisationer og foreninger" samt "Foreninger, legater og fonde med sygdomsbekæmpelse, sociale og velgørende formål".

Data for projekternes temaer er ufuldstændig for 2024 og medtages derfor ikke.

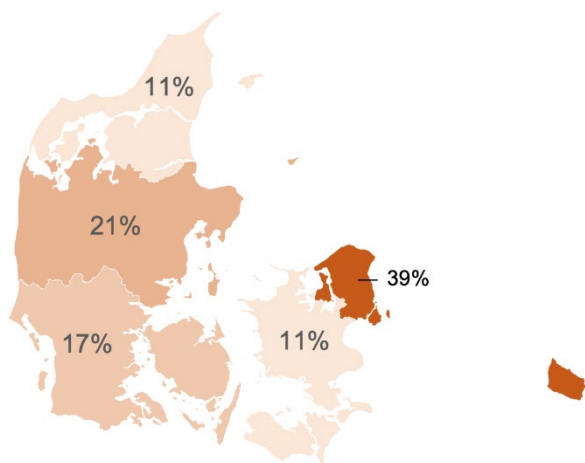
Bevillinger og projekter

Samlet bevilling: 11.486.256 kr.
Antal støttede projekter: 233

Størrelse på bevillinger



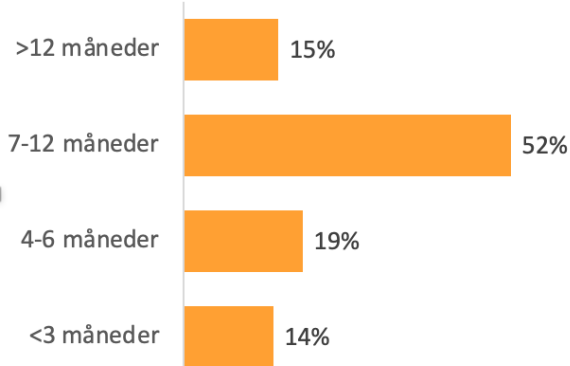
Projektets geografiske placering



Projektets branchefokus



Projektets længde



Afsluttede projekter

I puljen Lokal trivsel er der ikke systematiske opfølgninger på projekter ved afslutning, og analysen af det aftryk, Lokal trivsel skaber, er derfor først og fremmest etableret gennem de indsigter, der løbende er kommet til sekretariatet.

Dette forhold bunder i en central værdi i Lokal trivsel: at små bevillinger gør en stor forskel for deltagerne, uden at være forbundet med et stort administrativt arbejde, og uden at de små foreninger forudsættes at have kapacitet til at arbejde med data og evaluering. Projekterne er ofte født ud af, at lokale ildsjæle ser et behov, og puljens rammer bygger på veldokumenteret viden om, at frivillighed, fællesskaber og mødet med ligesindede har stor betydning for mental sundhed. Det er enkle, typisk velkendte aktiviteter, der gennemføres, snarere end omfattende udviklingsprojekter.

Lokal trivsel giver en bred kreds af aktører mulighed for at gennemføre aktiviteter i positive fællesskaber til gavn for mange forskellige målgrupper, som har behov for støtte. Det er vanskeligt at konkludere noget entydigt om de langsigtede effekter, men der er tydelige tegn på, at puljen gør en stor forskel for mange mennesker, der gennem fællesskabet oplever stærkere relationer og et værdifuldt afbræk i hverdagen.

Der stort fokus på at fastholde en smidig praksis for de mange relativt små bevillinger uden større administrative belastninger af ansøgere eller Velliv Foreningens sekretariat. Det er vigtigt også fremover at finde den rette balance mellem at gøre ansøgningsprocessen så let som muligt, undgå krav til omfattende afrapportering og samtidig have tilstrækkelig viden om den værdi, projekterne skaber.

Case

Overrækkelse af bevilling fra Lokal trivsel fra repræsentantskabsmedlem.



SIND Rådgivning Aarhus

SIND Rådgivning i Aarhus har modtaget 52.960 kr. til projektet 'Gruppeforløb til forældre til børn (unge voksne) med dobbeltdiagnoser'. I samarbejde med Rusmiddelcenter Aarhus vil SIND Rådgivning tilbyde rådgivningsforløb til forældre til børn med dobbeltdiagnoser.

Den 4. februar 2025 besøgte repræsentantskabsmedlem Torben Busk Aarhus for at overrække bevillingen fra Lokal trivsel. Det er 8. gang, SIND Rådgivning får en bevilling fra puljen, hvilket Torben Busk ikke har set før i Velliv Foreningens regi. Som han siger under uddelingen: *"Det må være, fordi det arbejde, I laver i SIND, er godt"*. Midlerne blev overrakt under en frokost med deltagelse af hele personalegruppen i SIND Rådgivning.

Torben Busk fortæller, at han oplever det som betydningsfuldt, at han kommer ud og overrækker den symbolske vandkande til projekterne. Det giver mulighed for at få indsigt i, hvem der modtager pengene – om det er det rette sted. Torben understreger, at han kun har deltaget i uddelinger, hvor han er kørt derfra med en følelse af, at pengene er kommet det rette sted hen. Han siger:

"Jeg er virkelig imponeret over, hvordan midlerne bliver brugt, og hvor seriøst modtagerne går til værks."

Forskning

Puljen støtter anvendelsesorienteret forskning, der bidrager til fremme af trivsel og mental sundhed på SMV'er gennem udvikling og evaluering af nye metoder, værktøjer, interventioner eller business cases. Der skal deltage minimum fem virksomheder, og de må maksimalt have 500 ansatte.

Bevillinger

Der er ikke givet bevilling til forskningsprojekter i 2024. Der er kommet fire ansøgninger til en samlet sum på 12.002.067 kr., som alle har fået afslag. Det skyldes, at de ikke – hverken ud fra den videnskabelige eller strategiske vurdering – imødekom Velliv Foreningens forventninger.

En forklaring på dette kan være, at der blev givet mange forskningsbevillinger i slutningen af 2022 og i 2023, hvormed en stor del af de forskningsmiljøer, der traditionelt søger Velliv Foreningen, allerede er i gang med projekter. Derudover kan det spille en rolle, at Velliv Foreningens nye forskningsstrategi endnu ikke er slået igennem hos ansøgere og potentielle ansøgere. Forskningsstrategien blev besluttet i marts 2024 og har øget fokus på anvendelsesorientering. En sidste mulig forklaring er, at forskningskonsulentstillingen var vakant i nogle måneder, hvilket naturligt begrænsede både det opsøgende arbejde i feltet og potentielle ansøgers mulighed for sparring.

Selvom der ikke blev givet bevillinger til forskning i 2024, skete der en række andre, vigtige ting på området. Der er besluttet og igangsat implementering af en ny forskningsstrategi, der er lanceret forskningscalls, og der blev afholdt dialogmøde med forskere, videnscentre, NGO'er, og industriaktører med fokus på tværfaglig forskning baseret på SMV'ernes behov.

Afsluttede projekter

Der er afsluttet seks forskningsprojekter i 2024. Nedenstående er kort fremstilling af indsigter for hver af forskningsprojekterne, udarbejdet på baggrund af selvevalueringer og vidensopsamlinger gennemført ved afslutningen af projekterne samt indsigter og pointer fra sekretariatet.

Udbytte

Alle de afsluttede forskningsprojekter har besvaret deres spørgsmål og formål. Projekterne har forskellige fokusområder, afsæt, målgrupper, metoder og design, og flere af dem er godkendt og igangsat, før Velliv Foreningen satte strategisk fokus på bestemte målgrupper og vedtog en ny forskningsindsats med skærpede krav om anvendelses- og arbejdspladsorienteret forskning og formidling. Ikke desto mindre viser projekterne tendenser på tværs, både i forhold til styrket indsigt i hvad der udfordrer den mentale sundhed, og hvordan der kan arbejdes med styrkelse af den mentale sundhed. Projekterne understøtter samlet set målene for forskning i Velliv Foreningen. Der er skabt ny viden, som har potentiale for både at skabe bedre rammer og en styrket forebyggelseskultur i de danske SMV'er.



Bedre mental sundhed i private daginstitutioner ved Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (2.613.994 kr., 01.10.2020-28.06.2024)

Forskningsprojektet har bl.a. udviklet dialogværktøjet PUX (Prioritere opgaver, Udnytte ressourcer og eXterne ressourcer). Redskabet har til formål at bidrage til at skabe bedre balance mellem jobkrav og ressourcer i private dagtilbud og dermed øge medarbejdernes samarbejde og trivsel. Projektet var designet som et "feasibility study", der bruges til at undersøge, om en interventionstilgang er anvendelig i praksis. Projektet var baseret på spørgeskemadata, interviews og observationer i de deltagende dagtilbud. Projektet er et godt eksempel på forskning, hvor der skabes udvikling og læring undervejs, idet forskerne undervejs måtte lave en række ændringer i projektet, baseret på deltagernes tilbagemeldinger om at begreberne og fremgangsmåden i første udgave af værktøjet var for svære. Forskningsgruppen fra NFA fik i 2023 midler fra Velliv Foreningen til et nyt igangværende projekt, der undersøger effekt og implementering af PUX-værktøjet i andre brancher.

God tone: Fra negative handlinger på arbejdspladsen til godt kollegaskab ved Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (2.590.766 kr., 1.11.2020-31.12.2023).

Projektets omdrejningspunkt var negative handlinger, og projektets formål var først at skabe øget viden om mekanismerne bag negative handlinger, og dernæst at udvikle en effektiv intervention til fremme af en kultur med godt kollegaskab og uden negative handlinger i to virksomheder. Virksomhedens parathed til at gøre en indsats over for negative handlinger er en afgørende faktor for interventionens succes, og manglende parathed kom til udtryk gennem manglende tillid/samarbejde, en oplevelse blandt nogle medarbejdere af at andre arbejdsmiljøproblemer er vigtigere, og oplevelsen hos nogle medarbejdere af, at omgangstonen ikke er et problem. Et andet vigtigt fund var identifikationen af 'friktioner' i snitfladerne mellem samarbejdende arbejdsgrupper, der skabte øget risiko for negative handlinger. Forskerne anbefaler på baggrund af projektet, at arbejdspladsen sikrer, at der er et godt, tillidsfuldt og systematisk samarbejde mellem ledelse og medarbejdere omkring arbejdsmiljø, sikkerhed og sundhed – og at dette arbejde ikke overlades til samarbejdsudvalg og arbejdsmiljøorganisation. Det anbefales også at sikre, at så mange medarbejdere som muligt har en forståelse for, hvorfor det er vigtigt at imødegå negative handlinger. Hertil kommer, at negative handlinger kan være et følsomt emne, og derfor er det vigtigt, at arbejdspladsen arbejder for at medarbejderne oplever en høj grad af psykologisk tryghed. Opmærksomhedspunkter og anbefalinger er centrale i den forebyggelsesmanual målrettet arbejdspladser, der blev udarbejdet i projektet.



Konsekvenser af organisatoriske forandringer for produktivitet og mentalt helbred (PRO-MENTA) ved Region Midt (2.120.374 kr., 01.01.2021-31.12.2023).

Undersøgelsen fulgte en stor organisatorisk forandring på et sygehus og søgte at afdække, hvilken betydning denne forandring havde for produktivitet og mentalt helbred i perioden før, under og efter organisationsændringen. Undersøgelsen viser, at sygefraværet steg i perioden op til og efter den organisatoriske forandring, især det langvarige fravær. Medarbejdere i afdelinger, der både flyttede og blev reorganiseret, var særligt udsatte, ligesom sengeafsnit og kirurgiske enheder oplevede større konsekvenser. Projektet giver en række anbefalinger, bl.a. om behovet for øget støtte til medarbejdere før, under og efter organisatoriske forandringer for at mindske stress og sygefravær.

Måling af prekært arbejde hos yngre erhvervsaktive danskere ved Regionshospitalet Herning (2.633.136 kr., 01.08.2021-02.12.2024). Baggrunden for forskningsprojektet er et ændret dansk arbejdsmarked, hvor en stigende andel af arbejdstagere har prekært arbejde, dvs. usikre arbejdsvilkår, økonomisk usikkerhed og uforudsigelige ansættelsesforhold. Projektet udviklede et flerdimensionelt indeks til at operationalisere og måle prekært arbejde. Foreløbige resultater viser bl.a. at prekære arbejdsvilkår øger stress og forringer mental trivsel, især for unge og lavtuddannede. Indekset forventes at være et brugbart og håndgribeligt redskab, som arbejdsgivere, brancheforeninger og arbejdsmarkedsforskere kan anvende til at identificere uhensigtsmæssige arbejdsvilkår i relationen mellem medarbejdere og arbejdsgiver.



Tilbagevenden til arbejdsmarkedet og arbejdsfastholdelse efter hjernerystelse ved Dansk Center for Hjernerystelse (999.526 kr., 01.08.2021-31.12.2024). Projektet havde fokus på medarbejdere med længerevarende symptomer efter hjernerystelse, og formålet var at undersøge, hvilke arbejdsrettede initiativer der bliver iværksat på danske arbejdspladser, og hvilken viden der er til stede, behov for eller mangler blandt virksomhedsledere for at kunne understøtte, at disse medarbejdere fastholdes og vender tilbage til arbejdsmarkedet. Projektet har – gennem interviews med berørte medarbejdere og spørgeskemaundersøgelser med ledere til berørte medarbejdere – givet viden om, hvad der er behov for i tilbagevenden og optrapning efter en hjernerystelse. Særligt muligheden for at balancere aktiviteter og hvile – herunder mulighed for hjemmearbejde – har stor betydning. Projektet viser, at 75 % af ledere ikke oplever, at de har den fornødne viden til at kunne understøtte deres medarbejder med hjernerystelse. I forbindelse med projektet er der udarbejdet en brochure, som er frit tilgængelig på <https://dcfh.dk/vaerktoejer-til-behandling-af-hjernerystelse/vejledning-til-arbejdsgivere/>, ligesom den er spredt gennem Dansk Center for Hjernerystelse, Dansk Erhverv og Danske Tale-, Høre-, og Synsinstitutioner (DTHS).



Seniorpraksis: Videreudvikling, implementering og skalering af tiltag målrettet seniormedarbejders mentale sundhed ved Københavns Universitet (2.863.060 kr., 01.12.2023-30.11.2024). Projektet er en videreførelse af Seniorpraksis-projektet, hvor forskningsgruppen i to tidligere forskningsprojekter har undersøgt seniornes arbejdsliv og mentale trivsel samt udviklet værktøjer til at understøtte gode seniorarbejdsliv, med støtte fra Velliv Foreningen. Dette tredje og afsluttende projekt bestod af fire faser med fokus på evaluering, videreudvikling, implementering og skalering af de værktøjer, som blev udviklet og lanceret i projektets tidligere faser. Forskerne har udført etnografisk feltarbejde gennem observationer samt møder og idé-genererende workshops med brugere og potentielle brugere af værktøjerne, herunder både SMV'er og større private og offentlige virksomheder.

Et vigtigt resultat af projektet er, at værktøjerne er blevet videreudviklet med fokus på kompetenceudvikling og relanceret med nyt navn og grafisk udtryk. Det påvises i projektet, at meningsfuld kompetenceudvikling forlænger arbejdslivet, mens irrelevant og stressende læring kan have den modsatte effekt. Desuden finder forskerne, at der er stor opbakning til værktøjerne, men samtidig står det klart, at langt de fleste SMV'er ikke får dem brugt, hvis ikke de løbende hjælpes med og oplæres i dette. Projektet har arbejdet for at sikre videre udbredelse af værktøjerne gennem konsulenthuse, fagforeninger og virksomheder. Projektet finder, at værktøjerne, medieomtalen og forskernes tilstedeværelse samlet har været en anledning til at igangsætte en seniordagsorden. PI for projektet mener således, at *“en stor del af projektets succes ligger i at være med til at præge en dagsorden, og tilføje projektets viden til en politisk debat, der ellers er meget styret af mavefornemmelser.”*



Læringer

På tværs af de afsluttende forskningsprojekter kan der udledes følgende læringer (ikke alle knyttes til samtlige projekter):



Fleksibilitet og tilpasning øger trivsel og arbejdsfastholdelse

Medarbejdere har lettere ved at blive i jobbet og trives, når arbejdspladsen tilbyder fleksible løsninger. Mulighed for hjemmearbejde, tilpassede opgaver eller en gradvis tilbagevenden efter sygdom kan gøre en stor forskel. Ved store organisatoriske forandringer er det vigtigt, at arbejdspladsen tager de individuelle hensyn, der er brug for. Også kompetenceudvikling kan være en styrke, men kun hvis den opleves som meningsfuld. Uden fleksibilitet risikerer medarbejdere at opleve stress, lavere produktivitet og i værste fald at forlade arbejdsmarkedet tidligere end ønsket.



Usikkerhed i arbejdslivet skaber stress og dårlig mental sundhed

Uforudsigelige arbejdsforhold, store organisationsændringer og dårligt arbejdsmiljø har en negativ effekt på medarbejdernes mentale sundhed. Når man ikke ved, hvad fremtiden bringer – hvad enten det handler om ansættelsens varighed, arbejdsopgaverne eller kollegiale relationer – kan det føre til øget stress og mistrivsel. Klare rammer, tydelig kommunikation og en stabil arbejdskultur kan være med til at forebygge de negative konsekvenser.



Ledelsen spiller en afgørende rolle for et sundt arbejdsmiljø

En engageret ledelse kan gøre en stor forskel, men det kræver, at de har de rette værktøjer og viden. Mange ledere ønsker at støtte deres medarbejdere, men oplever for, at de mangler indsigt i, hvordan de bedst håndterer forandringer, sygefravær eller konflikter. Når ledere aktivt arbejder med trivsel, forebyggelse og åben kommunikation, styrker det både medarbejdernes arbejdsglæde og virksomhedens samlede performance.



Der kan være langt fra viden til praksis

Det er ikke tilstrækkeligt blot at videregive viden og værktøjer – SMV-målgruppen skal involveres mest muligt i udviklingen af værktøjer, så sprogbrug, indhold og design matcher både behov og praksis. SMV'ere har ofte også brug for ekstern hjælp til at blive opmærksomme på viden og værktøjer og tage dem i brug. Det er en central erkendelse i det videre forskningsarbejde, at inddragelse af aktører i SMV'ernes økosystem er vigtig for at sikre relevans, kvalitet, forankring og udbredelse af viden og værktøjer udviklet i forskningsprojekter.

Opsamlende om værdi

Projekterne vurderes at have bidraget til forskningen i trivsel og mental sundhed i arbejdslivet, som fortsat er et underprioriteret felt. Projekterne har bl.a. identificeret nye faktorer og adfærd, der har betydning for medarbejdernes mentale sundhed, og de har udforsket de barrierer og muligheder, der findes for effekten af interventioner og værktøjer til fremme af dialog og samarbejde omkring et inkluderende og sundt psykosocialt arbejdsmiljø.

Flere af projekterne vurderes også at have potentiale til at bidrage til at øge den mentale sundhed i danske SMV'er. De har udarbejdet manualer, dialogværktøjer eller anbefalinger, som er umiddelbart tilgængelige og anvendelige på arbejdspladser og for de berørte målgrupper. Desuden har projekterne sat trivsel og mental sundhed på danske arbejdspladser og for bestemte målgrupper på dagsordenen gennem videndeling og formidling af resultaterne i akademiske kredse, i og omkring praksisfeltet og i landsdækkende eller lokale medier.

For flere af projekterne vil det dog kræve yderligere validering af resultaterne gennem ny forskning samt yderligere formidlings- og udbredelsesindsatser at få resultaterne bragt i spil på arbejdspladserne eller hos relevante beslutningstagere.

Analyse og kampagne

Analyse og kampagne er en pulje, hvor det er muligt at søge om støtte til analyser eller kampagner, der enten tager sigte på mental sundhed i arbejdslivet eller i samfundet generelt.

Bevillinger

I 2024 er der uddelt knap 650.000 kr. til projekter i puljen Analyse og kampagne. Der er givet bevilling til to projekter, og der er indkommet i alt otte ansøgninger.

Bevillinger og projekter

Samlet bevilling: 644.800 kr.
Antal støttede projekter: 2

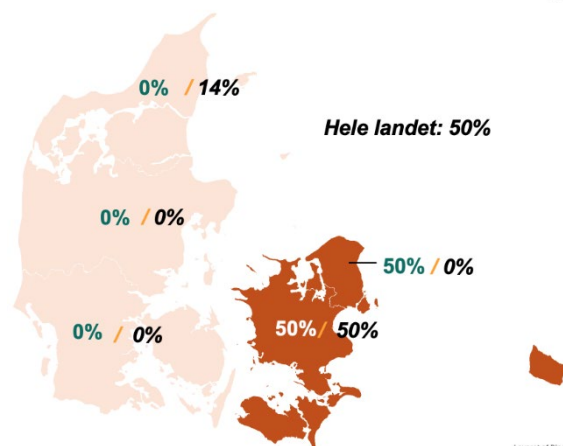
Bevillingsmodtagers organisationstype

Konsulentfirma: 50%
Andet: 50%

Projektets branchefokus

Flere brancher/bredt fokus: 100%

Bevillingsmodtagers hjemsted og region for projektets gennemførelse



Målgruppe



Projektets tema

Diversitet og lige adgang: 50%
Projekttitel: Overgangsalder på arbejdsmarkedet

Sygefravær og tilbage-til-arbejdet: 50%
Projekttitel: Ha' det godt – nedbring sygefraværet i lokale virksomheder i Holbæk Kommune

Afsluttede projekter

Der er i 2024 afsluttet seks projekter under Analyse og kampagne, som kort er beskrevet nedenfor. Alle afsluttede projekter var analyser.

Udbytte

Projekterne har i vidt omfang opnået det, der har været afsat for deres bevilling. Dog har der i nogle tilfælde vist sig udfordringer med den planlagte undersøgelsesmetode. Projekterne er alle nået frem til konklusioner og konkrete anbefalinger til, hvilke initiativer der kunne styrke den mentale sundhed og trivslen i projektets kontekst.

**ANALYSE: Mental trivsel på menuen ved Food Organisation of Denmark (1.012.400 kr., 01.02.2023-01.07.2024)**

Projektet har kortlagt, hvordan restauranter kan styrke arbejdsglæde og trivsel. Gennem analyser af 156 restauranter er der identificeret 45 best practices. De mest betydningsfulde er bl.a. work-life-balance, struktureret arbejdsdag, respektfuld adfærd, stærk ledelse og gode arbejdsrelationer. Høj trivsel reducerer medarbejderomsætningen, øger kvaliteten og styrker bundlinjen. Branchen efterspørger konkrete løsninger, og projektet har formidlet resultaterne samt dertilhørende anbefalinger via et inspirationskatalog, konferencer og netværk for bred implementering.

**ANALYSE: Udvikling af værktøjer til at styrke det psykiske arbejdsmiljø for skraldemænd ved Affalds- og Resourceindustrien (850.100 kr., 01.05.2023-01.01.2024)**

Projektet har undersøgt det psykiske arbejdsmiljø i renovationsbranchen med fokus på arbejdsglæde, kollegaskab, arbejdsorganisering, krænkende adfærd, arbejdsindhold og ledelse. Undersøgelsen viser, at renovationsarbejdere generelt trives, men oplever øgede krav, mere kompleksitet og udfordringer i mødet med borgere og i trafikken. Projektets anbefalinger fokuserer på et bedre samarbejde, synlig ledelse, opkvalificering af medarbejdere og styrkelse af arbejdsmiljøindsatserne. Branchen kan derudover forbedre trivslen gennem formalisering af processer og ved at etablere tættere dialog med kommunerne.

**ANALYSE: Hvad er den gode overgang fra barsel til arbejde, der minimerer risikoen for stressbelastning? ved Tænketaenken EQUALIS (1.613.125 kr., 15.02.2023-31.03.2024)**

Projektets formål var at undersøge, hvordan medarbejdere kan vende tilbage til arbejdspladsen efter endt barsel uden øget stressbelastning. Undersøgelsen har været påvirket af metodiske udfordringer, herunder ventetid hos Danmarks Statistik og udfordringer med at finde deltagere til mobiletnografi. Ikke desto mindre er der fund i undersøgelsen, særligt om behovet for støtte fra arbejdspladsen, fleksible rammer, ledelsesmæssig forståelse og klare forventninger. Equalis har gennemført et webinar i maj 2024 om temaet, ligesom Velliv Foreningen har præsenteret resultaterne på Speakers Corner på HR-messen Træfpunkt HR i 2024.

**ANALYSE: God praksis til systematisk og partcipatorisk udvikling af det psykosociale arbejdsmiljø i mindre virksomheder indenfor landbrug og restauranter (APV-PSYK) ved SDU (489.341 kr., 01.08.2023-01.04.2024)**

Det er undersøgt, hvordan små og mellemstore virksomheder kan styrke det psykiske arbejdsmiljø gennem systematisk og partcipatorisk arbejdspladsvurdering (APV). Undersøgelsen peger på en række centrale faktorer for trivsel: faglighed, ledelse, kollegialt samspil, planlægning og psykologisk tryghed. Branchen har udfordringer med stress, konflikter og krænkende adfærd, men god praksis viser, at struktureret planlægning, stærk ledelse og klar kommunikation kan forbedre arbejdsmiljøet. Rapporten anbefaler konkrete værktøjer, herunder briefings, spilleregler, dialogspil og arbejdsmiljøpriser til implementering i branchen.

**ANALYSE: Skabende og udøvende musikeres mentale sundhed ved KODA (437.750 kr., 01.02.2023-31.01.2024)**

Projektet har undersøgt mentale sundhedsudfordringer blandt danske musikere og viser markant lavere trivsel end befolkningen generelt. Det følger dermed op på flere indsatser i kunstbranchen støttet af Velliv Foreningen. Analysen viser, at særligt unge og kvindelige musikere mistrives, med høj forekomst af stress, angst og depression. Musikere, der ser musikken som deres primære karriere, er mere udsatte. Økonomisk usikkerhed, konkurrence og uforudsigelige arbejdsforhold bidrager til den dårlige trivsel. Det anbefales at fokusere på strukturelle ændringer, øget støtte og fælles branchetiltag for at sikre bedre mental sundhed i musiklivet. Analysen er blevet bredt formidlet, og der er via Moosgrave udarbejdet en forskningsartikel på baggrund af arbejdet, ligesom den er omtalt i P1 på DR.

**ANALYSE: Mental trivsel for mandlige lærlinge i bygge-, anlægs- og træbranchen ved Forum for Mænds Sundhed (622.497 kr., 01.09.2023-30.06.2024)**

Undersøgelsen fokuserer på trivsel og mental sundhed blandt mandlige lærlinge i bygge-, anlægs- og træbranchen. Overordnet oplever mange en god praktikstart, men der er også væsentlige udfordringer, bl.a. med manglende struktur i opstarten, begrænset oplæring og grænseoverskridende adfærd. 42 % af lærlingene har oplevet at få deres grænser overskredet, især i mindre virksomheder. Derudover viser analysen, at psykisk mistrivsel er et tabu, som mange ikke taler om på arbejdspladsen. Rapporten anbefaler bedre introduktionsforløb, mentorordninger og en kulturændring, der fremmer respekt og åbenhed om trivsel.

Læringer

De afsluttede analyser bekræfter, at der fortsat er udfordringer med mental sundhed på de danske arbejdspladser. Undersøgelserne viser dog også, at mange ting fungerer godt, f.eks. i renovationsbranchen, ligesom unge mandlige lærlinge grundlæggende oplever gode forløb, om end der stadig er plads til udvikling. En række elementer går igen i undersøgelsesernes anbefalinger til, hvordan den mentale sundhed på arbejdspladserne kan styrkes:



Stærkt lederskab og klare rammer

Undersøgelserne viser, at tydeligt lederskab og klare rammer er afgørende for at styrke den mentale trivsel på arbejdspladsen. Mange medarbejdere oplever fraværende eller utydelige ledere, og det skaber usikkerhed og stress. Derfor bør ledere trænes i psykologisk tryghed og anerkendende ledelse, samtidig med at onboarding bliver styrket gennem mentorordninger og klare forventninger. Det er også vigtigt at etablere faste dialogfora mellem ledelse og medarbejdere, hvor de åbent kan drøfte trivsel og mental sundhed.



Indflydelse og relationer

Medarbejdere trives bedre, når de oplever indflydelse og gode samarbejdsrelationer. Når medarbejdere ikke har medbestemmelse over arbejdsopgaver eller arbejdstid, kan det skabe frustration og demotivation. Inddragelse i planlægning af opgaver og vagter kan give større ejerskab og øget motivation, mens samarbejdsfora og makkerskaber styrker fællesskabet. En sund arbejdskultur kræver desuden, at konflikter håndteres tidligt, og at der skabes en kultur, hvor respekt og åbenhed er i centrum.



Balance mellem arbejde og privatliv

På tværs af undersøgelserne står det klart, at balance mellem arbejde og privatliv er afgørende for at forebygge stress og sikre langvarig trivsel. Lange og uforudsigelige arbejdstider er en stor udfordring, især i brancher med skiftende vagter, som gør det svært for medarbejdere at planlægge deres liv. For at skabe en bedre balance bør arbejdsbelastning planlægges i god tid, og der bør sikres tilstrækkelige pauser. Arbejdspladser kan også arbejde aktivt med work-life-balance ved at sikre, at overarbejde altid kompenseres, og at der skabes en kultur, hvor fritid respekteres.



Systematisk fokus på mental sundhed

Mental sundhed bør være en systematisk prioritet på arbejdspladsen, men mange oplever, at emnet stadig er et tabu. Når medarbejdere ikke tør tale åbent om stress eller mistrivsel, bliver problemerne ofte overset, indtil de vokser sig større. Regelmæssige trivselsmålinger kan hjælpe med at opdage udfordringerne i tide, og adgang til stresshåndtering og rådgivning kan sikre, at medarbejdere ved, hvor de kan få hjælp. Derudover kan åbne samtaler om mental sundhed og temadage bidrage til at gøre det legitimt at tale om trivsel og skabe en mere støttende arbejdskultur.

Opsamlende om værdi

De gennemførte analyser har især givet indsigt i særlige problemstillinger og særlige brancheforhold. Det står klart, at analyserne afspejler de indsigter, der findes gennem Velliv Foreningens øvrige puljer og projekter – og omvendt, at undersøgelsesernes anbefalinger også i høj grad afspejles i de projekter, der igangsættes i foreningens øvrige virke. Analyserne har dermed skabt værdi gennem den dybdegående indsigt for de aktører, som har gennemført undersøgelserne og øvrige væsentlige interessenter, så der kan sættes målrettet ind på disse områder. Derudover skaber projekterne værdi ved at bekræfte og bestyrke, at både store og små projekter står på et relevant grundlag og anvender de rigtige virkemidler.

Danmarks Mentale Sundhedsdag

Danmarks Mentale Sundhedsdag giver alle danske arbejdspladser mulighed for at søge om 10.000 kr. til et event om mental sundhed.

Bevillinger

I 2024 er der bevilget 10 mio. kr. til projekter under Danmarks Mentale Sundhedsdag (DMS) i 2024. Der er en bred repræsentation geografisk, ligesom der er stor variation på tværs af brancher. Den private sektor udgør fortsat næsten halvdelen af bevillingerne, og de fleste virksomheder har mellem 11 og 50 medarbejdere.

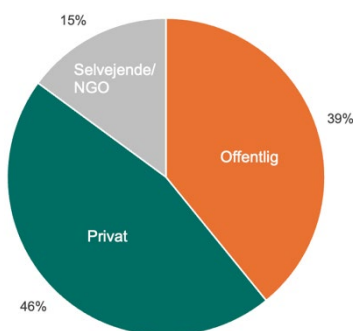
Ansøgninger og bevillinger

Samlet bevilling: 10.000.000 kr.
Antal ansøgninger: 2.529
Antal projekter der har fået bevilling: 1.000
Ansøgninger tilbagetrukket: 18

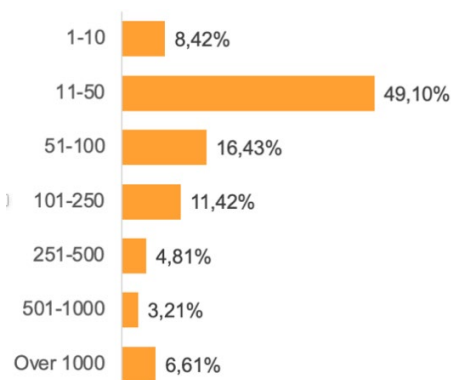
Formål



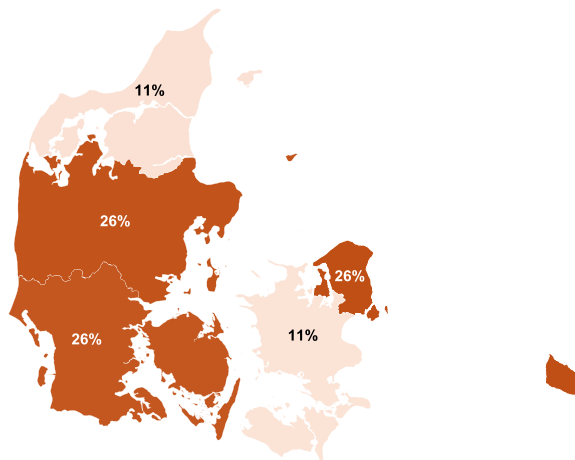
Sektor



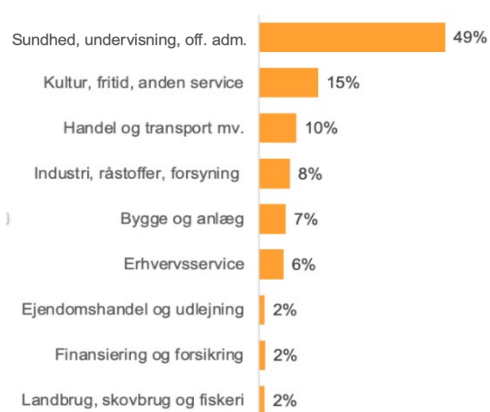
Antal ansatte hos bevillingsmodtager



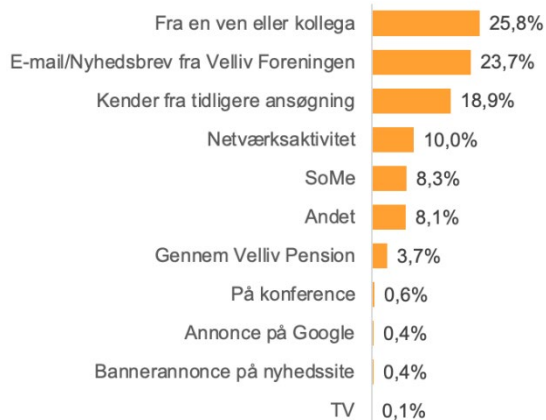
Bevillingsmodtagers geografiske placering



Projektets branchefokus



Bevillingsmodtager er blevet opmærksomme på DMS gennem



Årets aktiviteter

Den følgende analyse er udarbejdet på baggrund af indsigter fra sekretariatet og diverse pressematerialer.

I 2024 var der over 2.500 ansøgere til DMS. Dette er en markant stigning fra tidligere år og et udtryk for et øget kendskab og en øget bevidsthed om muligheden for at søge midler til et trivselsfremmende initiativ på arbejdspladsen i forbindelse med DMS. Dermed står det tydeligt, at ambitionen om at skabe øget kendskab er lykkedes, forventeligt bl.a. som følge af tidligere års DMS.

Sekretariatet oplever, at ansøgninger til DMS er af stigende kvalitet, og at der kommer færre ansøgninger til aktiviteter, der har et mere 'hyggepræget' afsæt. Dette gør det naturligvis vanskeligere at udvælge de ansøgninger, der skal have støtte. Den væsentligste pointe er dog, at DMS er et tilbud, som mange virksomheder ønsker at benytte sig af, og de gør sig umage og kommer med relevante og kvalificerede bud på, hvordan midlerne skal bruges.

Analysen viser dermed, at DMS fortsat skaber værdi. Fordi DMS er tilbagevendende og en fælles bevægelse, er det en god anledning for arbejdspladser til at tage temaet om trivsel og mental sundhed op. For nogle arbejdspladser skabes værdien ikke udelukkende af den økonomiske håndsrækning, men også det at kunne tage trivsel og mental sundhed op som tema, uden at behøve signalere internt i virksomheden, at der er særlige problemstillinger. Dermed vurderes DMS at skabe et trygt og forebyggende afsæt for at sætte trivsel på dagsordenen og skabe flere gode samtaler om mental sundhed i fremtiden på arbejdspladserne.

Cases

Nedenstående cases har begge søgt og fået en bevilling fra DMS fra 2024. Beskrivelsen bygger på projekternes ansøgninger.

Trivsel i travlhed på Skagens Kunstmuseer

Skagens Kunstmuseer har modtaget 10.000 kr. til projektet "Trivsel i travlhed". Museerne er gået fra at være en driftsorganisation til at være en projektorganisation, og i den forbindelse har man oplevet et behov for fokus på trivsel i travlhed. Der er gennemført et event for hele arbejdspladsen, som sætter emnet "Trivsel i forandringer" på dagsordenen. Der har været fokus på forskellen på trivsel og travlhed, ligesom der er arbejdet med, hvordan man kan håndtere de mange forandringer og arbejde struktureret med dem.



Forebyggelse og håndtering af forråelse og udbrændthed i et job med høje følelsesmæssige krav

Frederikshavn Kommune, Center for Familie, har modtaget 10.000 kr. til projektet "Forebyggelse og håndtering af forråelse og udbrændthed i et job med høje følelsesmæssige krav". Efter en stor omorganisering har virksomheden oplevet et behov for at fokusere på sammenhængskraft. Der er afholdt et temamøde for hele afdelingen med fokus på arbejdsglæde, forråelse og psykologisk tryghed. Der var særligt fokus på at få ny viden og nye redskaber til det forebyggende arbejde.

Workshop med fokus på mental trivsel

Hougaard Byg ApS har modtaget 10.000 kr. til at gennemføre en workshop med fokus på mental trivsel. Der var ønske om at lære hinanden bedre at kende på tværs af virksomheden og derigennem styrke samarbejdet og trivslen. Dette er gjort gennem en workshop med fokus på positiv psykologi, og hvor der er taget afsæt i allerede kendt viden fra DISC.



Ung styrke

Velliv Foreningen har søsat Ung styrke for at give den nye generation, der er på vej ind på arbejdsmarkedet, en god start på arbejdslivet og forebygge den mistrivsel, som mange desværre oplever.

Årets aktiviteter

Der er i 2024 bevilget 8 mio. kr. til fortsættelse af Ung styrke i 2025, og gennem året er der arbejdet på en række konkrete initiativer og værktøjer, der ligger tilgængeligt på ungstyrke.dk og er blevet præsenteret for virksomheder på kurser og konferencer. I løbet af 2024 er gennemført følgende:

- Udarbejdelse af materialer til ungstyrke.dk
- Gennemførelse af uddannelse både i Aarhus og København – i alt 89 arbejdspladser har deltaget. Uddannelsen har taget udgangspunkt i:
 - Et onboardingforløb, udviklet i samarbejde med Human House, som arbejdspladser kan benytte, når de skal byde nye unge medarbejdere velkommen.
- Afholdelse af konference med 250 tilmeldte og 200 deltagere
- Pressehistorier blandt andet dette: <https://dm.dk/akademikerbladet/aktuelt/2024/november/som-nyuddannet-antropolog-var-louise-var-taet-paa-at-give-op-nu-uddanner-hun-andre-i-at-byde-unge-velkommen/>

Der er løbende i Ung styrke indsamlet viden fra deltagerne om deres oplevelser, ligesom der er gennemført en tilfredshedsundersøgelse efter konferencen. Her fremgik det, at 74 % af deltagerne gav den samlede oplevelse otte (på en skala fra et til ti) eller derover, hvilket er meget tilfredsstillende. 98,6 % vurderede, at konferencen var delvist eller meget relevant.

Tilbagemeldingerne fra deltagerne giver anledning til at konkludere, at der er stor tilfredshed, og at Ung styrke bidrager til noget relevant og vigtigt. Deltagerne understreger særligt det positive i Ung styrkes grundlæggende tilgang: De unge har meget at byde ind med, og de skal behandles som særligt sårbare eller ikke robuste. Det er ikke altid den tilgang, deltagerne møder andre steder.

Læringer

2024 har været fyldt med læringer i arbejdet med Ung styrke. Først og fremmest har der vist sig udfordringer med den oprindelige idé om at ansvarliggøre enkelte personer på arbejdspladsen og etablere en fast struktur til onboarding. Det viste sig ikke at være den rette tilgang – i stedet skal der på hele arbejdspladsen etableres en særlig tænkning og en opmærksomhed omkring det at introducere unge medarbejdere.

Derudover er det en vigtig erkendelse, at der fremover skal findes veje til at sprede Ung styrke på en mere økonomisk bæredygtig måde. Det at gennemføre kurser og konferencer fungerer godt, men ikke bæredygtigt på den lange bane.

Sidst, men ikke mindst, er der også en læring og opmærksomhed på de unges deltagelse i Ung styrke. Det er et helt naturligt næste skridt, at Ung styrke målrettes unge, og at videreudviklingen af indsatsen også inddrager de unge, som træder ind på arbejdsmarkedet.