

Mentale sundhed i danske SMV'er – eksisterende viden om udfordringer og indsatser

Denne afdækning af eksisterende viden om mental sundhed i danske små og mellemstore virksomheder (SMV'er) definerer dels begrebet mental sundhed, gruppen af virksomheder, der betegnes som SMV'er samt hvem der arbejder i SMV'erne. Dernæst afdækkes omfanget af udfordringer med den mentale sundhedstilstand blandt ledere og medarbejdere i SMV'erne, og der gives et overordnet indblik i, hvilke indsatser, der findes til at forbedre den mentale sundhedstilstand for ledere og medarbejdere i denne gruppe af virksomheder – i både ind- og udland.

Hvad er mental sundhed?

At være mentalt sund defineres af Sundhedsstyrelsen og Verdenssundhedsorganisationen WHO som en tilstand, hvor man trives, fordi man udvikler og udfolder sine evner, kan håndtere belastninger, indgår i positive sociale relationer og bidrager til fællesskabet. Mental sundhed handler således både om fraværet af psykiske sygdomme men også om at have ressourcer og evner til at udvikle sig mentalt og klare udfordringer i både privat- og arbejdsliv¹.

Hvem er SMV'erne?

SMVdanmark, der er interesseorganisation for de danske små og mellemstore virksomheder, definerer SMV'er som virksomheder, der er kendetegnet ved at have færre end 100 ansatte. Ud fra denne definition var der i 2013 296.633 SMV'er i Danmark – hvilket svarer til 99 pct. af alle landets virksomheder. SMV'erne beskæftigede samme år 38 pct. af den erhvervsaktive befolkning i Danmark². SMV'erne er primært beskæftiget inden for håndværks- og servicefag, såsom industri, byggeri, handel, it og grafiske fag³.

Hvem leder SMV'erne?

SMV'erne er ofte ledet af ejerne selv. Lederen er typisk tæt på virksomheden og har været det fra virksomhedens stiftelse – og indgår ofte i både driften og produktionen i det daglige arbejde. En undersøgelse af ejerlederne foretaget af SDU viser, at de ofte har svært ved at uddelegere ansvar og påtager sig flere arbejdsopgaver, end de har tid til at løse. Ledelsesstilen bærer ofte præg af meget kontrol og autoritet⁴.

Ifølge PwC's ejerleaderanalyse fra 2017 bruger ejerlederne generelt kun få ressourcer på HR-spørgsmål. Kun 6 pct. af de i undersøgelsen adspurgte ejerledere ser HR-opgaver som en primær arbejdsopgave. 42 pct. opfatter derimod salg og produktion som den primære arbejdsopgave ud over ledelse⁵.

¹ Sundhedsstyrelsen, 2018. *Mental sundhed*.

² Center for Entreprenørskab og Småvirksomhedsforskning, 2015. *Årsrapport 2015*.

³ www.SMVdanmark.dk, 2018. *Medlemmer*.

⁴ Business.dk, 2003. *Artikel om undersøgelse af ejerlederne fra SDU*.

⁵ PwC, 2017. *Ejerleaderanalysen*.

Den mentale sundhed i SMV'erne

Stress og andre mentale sundhedsproblemer betegnes ofte folkesygdomme i Danmark⁶. Ifølge en analyse fra 2016, gennemført af Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø for Velliv Foreningen, rapporterer 15,6 pct. af de erhvervsaktive danskere, at de har følt sig stressede inden for de seneste to uger. 14,4 pct. har haft angstsymptomer, 28,9 pct. lider af søvnbesvær og 10,9 pct. oplever depressive symptomer. Andelen af erhvervsaktive, der rapporterer om depressive symptomer, angstsymptomer eller søvnbesvær er stigende⁷, mens antallet, der rapporterer om stress, har ligget stabilt på et højt niveau de seneste år.

Også i SMV'erne halter det med den mentale sundhed. Ifølge en undersøgelse fra 2015 gennemført af partnerskabet *Sammen om mental sundhed* rapporterer over halvdelen (58 pct.) af de ansatte i denne gruppe af virksomheder at have oplevet mentale sundhedsproblemer på deres arbejdsplads enten inden for det seneste halve år (38 pct.) eller tidligere (20 pct.). I 2017 var tallet steget til 63 pct.⁸.

Sammen om mental sundhed

En af de mest centrale kilder i Danmark til både viden om mental sundhed på arbejdspladserne og værktøjer til at forbedre den mentale sundhedstilstand er initiativet Sammen om mental sundhed. Det er et partnerskab mellem 35 parter inden for staten, kommuner, regioner, erhvervslivet og andre aktører såsom patient-, fag- og brancheforeninger.

Initiativet har til formål at styrke den mentale sundhed på danske arbejdspladser og mindske mentale helbredsproblemer. Sammen om mental sundhed har blandt andet samlet en lang række værktøjer og redskaber til, hvordan virksomheder kan arbejde med, håndtere og forebygge udviklingen af mentale sundhedsproblemer på arbejdspladsen⁹.

Hele værktøjskassen kan findes på www.mentalsundhed.dk.

Indsatser – hvad findes der?

Den eksisterende viden om værktøjer til at fremme den mentale sundhed på arbejdspladserne er relativt begrænset. Ifølge en rapport med data fra 2014-2017 fra Sammen om mental sundhed mener kun 21 pct. af de adspurgte medarbejdere og ledere i SMV'erne, at de har et tilstrækkeligt kendskab til, hvor de kan hente viden og værktøjer på området¹⁰.

Der har i de seneste år været et skærpet fokus på, at det er en fælles opgave for ledere, medarbejdere og den samlede organisation at skabe og bevare trivsel på arbejdspladsen. Dette syn på mental sundhed på arbejdspladsen tager udgangspunkt i IGLO-princippet – en forkortelse for fire niveauer i en organisation: Individ, gruppe, ledelse og organisation. Mens arbejdsmiljøloven pålægger lederen at tage ansvar for det psykiske arbejdsmiljø, tilsiger IGLO-princippet altså, at det kræver understøttelse på alle fire niveauer at skabe vellykkede forandringer i den mentale trivsel på arbejdspladsen¹¹.

Mere konkret er der udviklet et dialogark med udgangspunkt i IGLO-princippet, som kan bruges til at skabe dialog om problemstillingen ude på arbejdspladserne. Det er et redskab, der kan benyttes til at fastlægge

⁶ OECD, 2012. *Mental Health and Work: Denmark*.

⁷ Norliv, 2016. *Analyser om mentale sundhedsudfordringer (MSU) og forebyggende initiativer for erhvervsaktive i Danmark: Arbejdsrapport. Analyse 1*.

⁸ Sammen om mental sundhed, 2014-2017. *Afsluttende rapport*.

⁹ Sammen om mental sundhed: www.mentalsundhed.dk.

¹⁰ Sammen om mental sundhed, 2014-2017. *Afsluttende rapport*.

¹¹ Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, Videnscenter for Arbejdsmiljø: www.arbejdsmiljoviden.dk. *IGLO-ark: Værktøj til mere trivsel*.

konkrete opgaver og handlinger til at forbedre trivslen i organisationen. Gennem fælles dialog diskuterer aktører fra de fire niveauer – f.eks. ud fra et konkret tema – i fællesskab, hvad hvert niveau kan gøre for at forbedre den mentale trivsel.

Tidsligt kan man skelne mellem tre typer af indsatser i forbindelse med at forbedre den mentale sundhed på arbejdspladserne: 1) forebyggelse af mentale sundhedsproblemer, der iværksættes før problemerne opstår, 2) fastholdelse på arbejdsmarkedet, når en medarbejder oplever mentale sundhedsproblemer, og 3) tilbagevenden til arbejdsmarkedet, når en medarbejder har været sygemeldt. Man kan arbejde på alle fire niveauer i IGLO-modellen – individ, gruppe, ledelse og organisation – i hver af de tre faser af indsatsen.

1) Forebyggelse

Forebyggelse er første skridt, hvis man vil forhindre, at der opstår problemer med den mentale sundhed på arbejdspladsen. Forebyggelse handler generelt om at skabe et godt psykisk arbejdsmiljø for alle medarbejdere, hvilket omfatter alt fra indhold og organisering af arbejdet til sociale relationer og kultur på arbejdspladsen. I forebyggelsesfasen er det vigtigt, at lederne modtager træning og sparring ift. håndteringen af mentale sundhedsproblemer samt lærer at anvende en positiv ledelsesstil, hvor der er plads til indflydelse og fleksibilitet.

På et organisatorisk plan skal der være fokus på introduktion og onboarding af nye medarbejdere, og medarbejderen skal have mulighed for at præge planlægningen af sin egen arbejdstid og opgaver. Derudover er det også en organisatorisk opgave at nedbringe stigmatisering af mentale sundhedsudfordringer på arbejdspladsen.

Det er dog ikke kun på ledelses- og organisatorisk plan, der skal være fokus på forebyggelse. Kolleger og medarbejderen selv spiller også en vigtig rolle. Gruppen af kolleger kan være med til at forbedre kulturen på arbejdspladsen ved at skabe plads til dialog og opmærksomhed på hinanden¹². Desuden kan den enkelte medarbejder selv forebygge, at mentale sundhedsproblemer opstår. Hver enkelt medarbejder skal være åben og sige fra, hvis vedkommende oplever ubalance mellem arbejdskravene og ressourcerne, utilfredshed med arbejdsmiljø, for meget arbejdspress eller hvis vedkommende begynder at opleve symptomer på mentale sundhedsproblemer¹³.

En undersøgelse fra partnerskabet Sammen om mental sundhed viser dog, at den nødvendige åbenhed kan være svær at opnå i praksis. Selvom 64 pct. af medarbejderne og lederne i de danske SMV'erne mener, at man som kollega bør tale om de mentale sundhedsproblemer, så har hele 40 pct. slet ikke talt med nogen om problemerne inden for det seneste halve år¹⁴.

2) Fastholdelse

Forebyggelse er imidlertid ikke altid nok. Det er lige så vigtigt at have fokus på at standse mentale sundhedsproblemer, når en medarbejder oplever disse for at undgå at de forværres, og medarbejderen potentielt langtidssygemeldes. I fastholdelsesprocessen er det vigtigt, at lederen modtager træning, sparring og støtte fra professionelle aktører som f.eks. psykologer. På den måde opnår lederen mere viden om mentale sundhedsproblemer og får kompetencerne til at håndtere dem.

Organisatorisk er det vigtigt at skabe opmærksomhed omkring problemet og åbne for at tilpasse medarbejderens arbejde i et samarbejde mellem kolleger, medarbejderen selv og lederen. Ved også at inddrage kollegerne i processen vil medarbejderen få mulighed for at opleve støtte fra flere sider i forbindelse med eventuel

¹² Norliv, 2017. Analyse af mentale sundhedsudfordringer (MSU) og forebyggende initiativer for erhvervsaktive i Danmark: Arbejdsrapport. Analyse 2

¹³ Sammen om mental sundhed: www.mentalsundhed.dk

¹⁴ Sammen om mental sundhed, 2014-2017. *Afsluttende rapport*.

arbejdsnedsættelse. Desuden er det vigtigt at undersøge årsagen til, at de mentale sundhedsproblemer er opstået i første omgang, hvilket også oftest kræver et blik for hele organisationen¹⁵.

Hvis arbejdspladsen tilbyder sundhedsforsikringer til medarbejderne, kan der gennem sundhedsforsikringen arrangeres psykologsamtaler. Samtalerne kan hjælpe medarbejderen, lederen eller en kollega med håndteringen af de mentale sundhedsudfordringer. Ved at fokusere på en tidlig indsats og tilbud som eksempelvis psykologsamtaler kan man dels forhindre, at arbejdspladsen unødigt mister arbejdskraft i en periode og dels mindske risikoen for, at medarbejderen udvikler større helbredsmæssige, herunder også fysiske, følgevirkninger af de mentale sundhedsproblemer¹⁶.

Hvis der ikke kan arrangeres psykologsamtaler gennem arbejdspladsen, kan medarbejderen selv deltage i stresshåndteringskurser eller samtaler om angst og depression. Her kan eksempelvis tilbud fra kommuner om individuel støtte og rådgivning være en hjælp for medarbejderen. Ved at medarbejderen modtager professionel rådgivning, vil risikoen for langtidssygemelding mindskes¹⁷.

3) Tilbagevenden

Hvis en sygemelding alligevel bliver nødvendig, er det efterfølgende vigtigt at fokusere på reintegration af medarbejderen på arbejdspladsen. Her kan virksomheden og lederen være med til at gøre den sygemeldte medarbejders tilbagevenden til arbejdspladsen nemmere. Det kan blandt andet gøres ved at planlægge et 'tilbage til arbejde'-forløb med inddragelse af den sygemeldte, kolleger og eventuelt psykologer. Det er dog vigtigt, at forløbet planlægges, så det belaster lederen og de øvrige medarbejdere mindst muligt. Desuden skal lederen og virksomheden have fokus på at etablere en god dialog med den sygemeldte gennem hele sygdomsforløbet.

I denne fase spiller gruppen af kolleger også en vigtig rolle. Det er afgørende, at kollegerne udviser støtte til den sygemeldte medarbejder og inddrager denne i de sociale relationer på arbejdspladsen. Den sygemeldte medarbejder skal desuden selv fortsætte sin behandling, mens vedkommende starter arbejdet op.

I forløbet, der skal bringe medarbejderen tilbage på arbejdspladsen, er der mange aktører uden for virksomheden, som kan hjælpe lederen og virksomheden med at reintegrere medarbejderen. Her er en dialog mellem arbejdspladsen og sundhedsvæsenet vigtig, for at arbejdspladsen er informeret om den sygemeldtes tilstand og dermed kan komme hurtigere i gang med 'tilbage til arbejde'-forløbet. Derudover kan et samarbejde mellem jobcenter, arbejdsplads og den sygemeldte lette processen med at få medarbejderen fuldt tilbage i arbejde. Ved at inddrage eksterne, professionelle aktører som læger og psykologer vil alle niveauer i virksomheden – organisationen, lederen og gruppen af kolleger – lettere kunne håndtere den sygemeldtes tilbagevenden til arbejdet og agere støtte i dagligdagen¹⁸.

¹⁵ Norliv, 2017. Analyse af mentale sundhedsudfordringer (MSU) og forebyggende initiativer for erhvervsaktive i Danmark: Arbejdsrapport. Analyse 2

¹⁶ Sammen om mental sundhed: www.mentalsundhed.dk, *Spørgsmål og svar*.

¹⁷ Norliv, 2017. Analyse af mentale sundhedsudfordringer (MSU) og forebyggende initiativer for erhvervsaktive i Danmark: Arbejdsrapport. Analyse 2

¹⁸ Norliv, 2017. Analyse af mentale sundhedsudfordringer (MSU) og forebyggende initiativer for erhvervsaktive i Danmark: Arbejdsrapport. Analyse 2

Erfaringer fra udlandet

Flere lande, som vi normalt sammenligner os med, beskæftiger sig i stigende grad med den mentale sundhed på arbejdspladserne.

Et eksempel er England, der er et af de forskningsførende lande på området. I England viste en undersøgelse fra Public Health England i 2014, at 1 ud af 8 beskæftigede havde problemer med den mentale sundhed¹⁹. England har ligesom Danmark en stor andel af SMV'er – nemlig 99 pct. af alle private virksomheder²⁰. Og de største udfordringer med mental usundhed på arbejdspladserne i England findes netop i SMV'erne. Det britiske parlament har i samarbejde med blandt andet National Institute for Health and Clinical Excellence (NICE) udarbejdet flere undersøgelser og tiltag til at forbedre den mentale sundhed i SMV'erne. I en guide fra NICE rådes ledere af SMV'er til at tage stilling til fire primære områder: At udarbejde en strategi for den mentale sundhed, at sikre en støttende ledelsesstil uden diskrimination og stigma, at sikre fleksibilitet i arbejdet og løbende at udarbejde vurderinger af det psykiske arbejdsmiljø²¹.

Canada indførte i 2013 som det første land i verden en standard for mental sundhed. Den canadiske standard er baseret på dels dokumenteret viden om mental sundhed på arbejdspladser og dels viden om, at det psykiske arbejdsmiljø er vigtigt for, at der kan laves sundhedsfremmende indsatser, som gør en forskel. Standarden er iværksat for at forebygge, at mentale helbredsproblemer opstår og udvikler sig på landets arbejdspladser²².

I Australien arbejder man med mental sundhed på arbejdspladser ud fra tiltaget *Act, Belong, Commit*. Tiltaget bygger på et budskab om, at medarbejdere skal gøre noget aktivt, gøre noget sammen og gøre noget meningsfuldt på arbejdspladsen for at sikre et godt psykisk arbejdsmiljø og en god mental sundhed. I Danmark har Statens Institut for Folkesundhed tilpasset budskaberne og tankerne bag *Act, Belong, Commit* til danske forhold, og det er blevet til tiltaget *ABC for mental sundhed*²³.

¹⁹ The British Government, 2018. *Workplace health: Applying All Our Health*.

²⁰ FSB – Experts in Business, 2017. *UK Small Business Statistic*.

²¹ National Institute for Health and Clinical Excellence, 2009. *Promoting Mental Wellbeing Through Productive and Healthy Working Conditions: Guidance for Employers in Small and Medium Businesses*.

²² COWI, 2014. *Mentalt helbred og arbejde*.

²³ Statens Institut for Folkesundhed, 2015. *ABC for mental sundhed. For mental sundhed – et nyt perspektiv*.