

Formuler levereregler eller politik om mental sundhed



MÅLGRUPPE

Arbejdsmiljøorganisationen, HR og inddragelse af medarbejdere

FORMÅL

At lave klare levereregler eller en politik, som medarbejdere og ledere kan navigere efter

TID

2 timers startworkshop + færdigformulering og involvering af medarbejdere

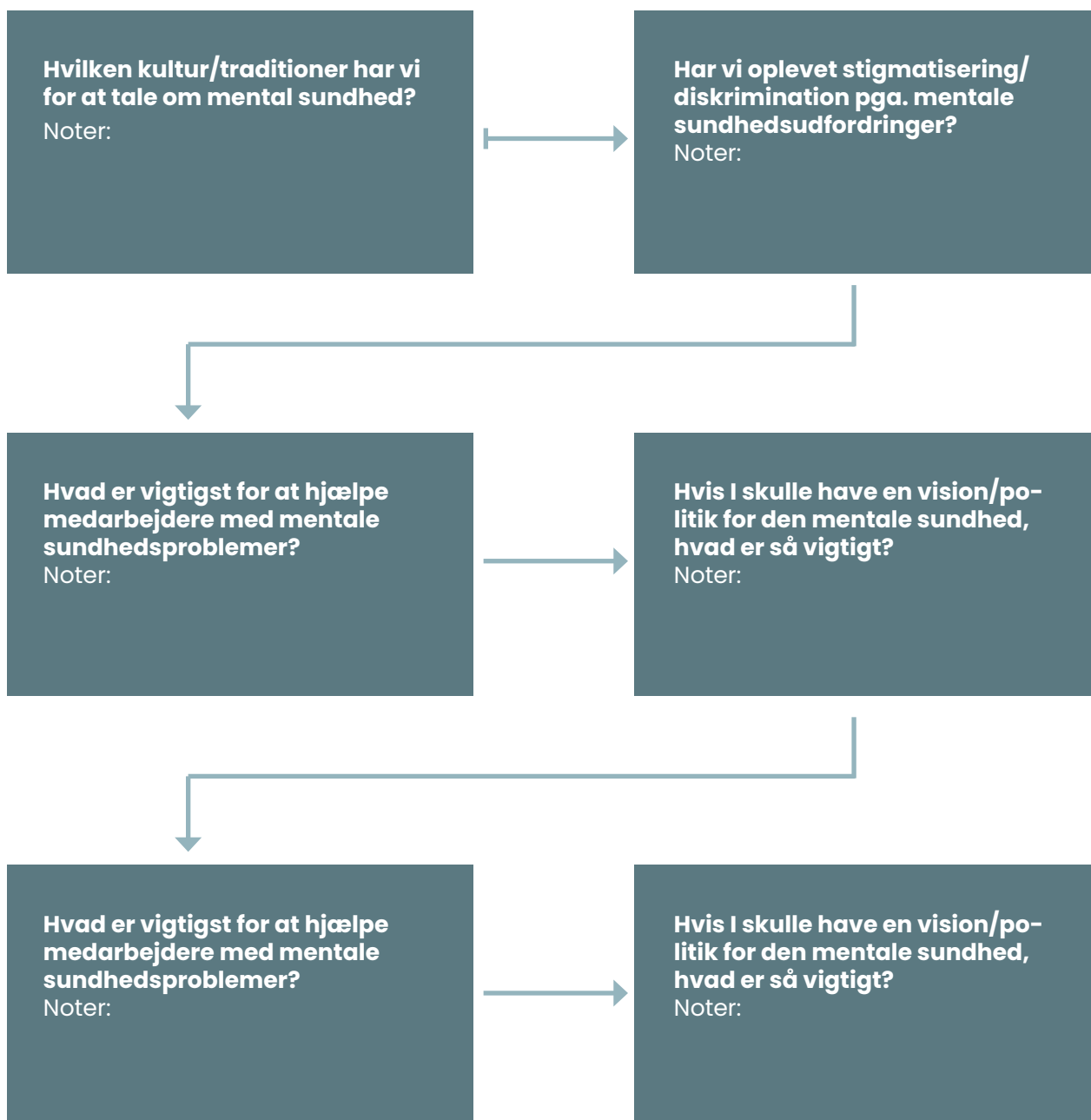
Vi foreslår fire steps:

1	Start med en indledende drøftelse om jeres mentale sundhed
2	Valg af form: Hvordan forankrer I den mentale sundhed hos jer?
3	Nedsæt en arbejdsgruppe, der formulerer færdig
4	Præsenter jeres politik/levereregler/pejlemærker for medarbejderne, og få deres bidrag. Justér, så medarbejderne kan se sig selv i det færdige produkt

STEP 1

Start med en indledende drøftelse i Arbejdsmiljøorganisationen ud fra spørgsmålene i kasserne på næste side.

Tidsforbrug: 1 time – skriv noter undervejs til hver kasse.



Den udvalgte gruppe arbejder videre med at udfærdige leveregler eller politik, herunder hvordan medarbejderne inddrages, step 2:

STEP 2

Find jeres måde at forankre den mentale sundhed i jeres virksomhed (ca. 2 timer)
Tidsforbrug: 1 time – skriv noter undervejs til hver kasse.

- Hvordan har I før håndteret mentale sundhedsudfordringer?
- Overvej hvilken form jeres dokument skal have: Leveregler, en politik eller pejlemærker? Hvad er fordele og ulemper ved de forskellige former?
- Kig på eksemplerne herunder, og find ud af hvad der passer bedst til jer

STEP 3

Formuler jeres egen version af politik/leveregler m.v.

STEP 4

Tag en tur rundt til medarbejderne, og præsenter jeres arbejde, og drøft hvad der er vigtigt for dem. Tag medarbejdernes idéer alvorligt, og inddrag disse i jeres arbejde. Herunder kan du se tre eksempler.

1

Leveregler: Fra en virksomhed i projektet

- I [virksomhed] går vi ind for god mental sundhed, hvor der også er plads til de medarbejdere, som ikke lige føler sig på toppen.
- Vi vil være en arbejdsplads, hvor der er åbenhed om psykisk mistrivsel, og vi vil sikre, at mental sundhed er et fælles ansvar.

2

Mental Sundhed i [vores virksomhed] er:

- Åbenhed
 - Forståelse og anerkendelse
 - God håndtering af medarbejdere
- Arbejdsmiljørepræsentanterne har været på tur og har spurgt medarbejderne om deres forståelse af åbenhed, forståelse og anerkendelse og god håndtering

3

Job og sinds pejlemærker – vi bestræber os på:

- ... at være en arbejdsplads, hvor der også er plads til de medarbejdere, som ikke lige føler sig på toppen, og hvor arbejdsopgaverne i fælles forståelse og med fælles accept tilpasses til den enkelte – også hvis arbejdskapaciteten er nedsat.
- ... at være en arbejdsplads, hvor der er åbenhed om psykisk mistrivsel; hvor der er nogen, man kan tale med, hvis man har brug for det, og hvor vi tager ansvar for hinanden, holder øje med hinanden og støtter hinanden.
- ... at arbejde for at fjerne de faktorer på arbejdspladsen, som kan forårsage, forværre eller forlænge psykisk mistrivsel, herunder skadelig stress.
- ... at være en arbejdsplads, som både husker på og tager hånd om kolleger, der er langtidssyge, og støtter dem, når de vender tilbage til arbejdet.

HJÆLPESPØRGSMÅL til inspiration, når I formulerer jeres mentale sundhedspolitik:

1	Vores formål med politikken er ...
2	Forebyggelse af mentale sundhedsudfordringer er vigtig fordi ...
3	Vores procedure for håndtering af tilfælde mentale sundhedsudfordringer er ...
4	Hvad gør vi i den akutte fase?
5	Hvordan kontakter vi medarbejderen?
6	Hvordan forbereder vi personaleledere på at håndtere mentale sundhedsudfordringer?
7	Hvordan arbejder vi på at forebygge mentale belastninger?
8	Mulighed for ekstern hjælp: psykologisk rådgivning og lignende

Link til sundhedspolitikken se nedenfor

Lægges som bilag: eksempel på en mental sundhedspolitik

Vores mentale sundhedspolitik

Fællesskaber skaber



Mental Sundhed

Et projekt støttet af



12	Formål
12	Forebyggelse
12	Operationelt
13	Procedure for håndtering af tilfælde af mentale sundhedsudfordringer
13	Akutfase
13	Kontakt medarbejderen
13	Forberedelse for personaleledere
14	Gode råd til forebyggelse af mentale sundhedsproblemer
14	Psykologisk rådgivning

Formål

I [vores virksomhed] er det vores målsætning, at vi ikke bliver syge af mentale belastninger i arbejdsmiljøet. Vi lægger vægt på et godt og sundt arbejdsmiljø med fokus på trivsel, og vi har en åben dialog om det psykiske arbejdsmiljø. Vi gør derfor, hvad vi kan for at forebygge mentale sundhedsudfordringer.

Mentale sundhedsudfordringer er en tilstand af psykisk mistrivsel, hvor man har svært ved at håndtere hverdagens udfordringer. Tilstanden kan komme til udtryk som f.eks. stresssymptomer, ængstelighed, negative tanker, eller at du har det skidt. Måske er din arbejdsevne nedsat, eller du er sygemeldt. Årsagerne kan være mange forskellige, det kan være individuelle problemer, problemer i arbejdsfællesskabet eller i de private relationer.

Forebyggelse

Mangfoldigheden i [vores virksomhed] er stor, og vi har forskellige oplevelser af, hvornår vi har travlt, og hvornår vi befinder os i en tilstand, der opleves stressende. mistrivsel kan udløses af mange forskellige faktorer i arbejds- og privatlivet. Det er vores fokus, at vi som helhed trives på arbejdspladsen.

Arbejdet skal give mening. Det stiller krav til en åben dialog om den strategiske prioritering og den løbende prioritering i hverdagen. Derfor er det vigtigt, at vi skaber det fornødne rum, der muliggør, at vi kan forventningsafstemme og prioritere klogt.

Vi arbejder systemisk med at forebygge mentale sundhedsudfordringer. Det vil sige, at vi betragter alle tilfælde af mental belastning som en organisatorisk udfordring, der kræver organisatorisk handling. Hvis en medarbejder bliver belastet af arbejdsmiljøet, betyder det, at der er noget, vi ikke er lykkedes med som organisation. Dermed er det ikke den ramte eller dennes chef, der alene er årsag til problemet. Vi skal som organisation arbejde med trivsel i hverdagen, og vi skal kere os om hinanden.

Forebyggelse er helt centralt for vores arbejde med trivsel og håndtering af belastning. Vi har alle et ansvar for at bidrage til et godt og sundt arbejdsmiljø. Det gælder for både medarbejdere, ledelse, enheden/teamet og dermed organisationen som helhed. Forudsætningen for, at vi kan lykkes, er, at vi holder dialogen ved lige, udviser gensidig tillid og respekterer hinandens synspunkter og oplevelser.

Operationelt

Politik om forebyggelse af mentale sundhedsproblemer supplerer Sygefraværspolitikken og tilsigter en aktiv og målrettet indsats for at forbedre det psykiske arbejdsmiljø. Operationelt har politikken en Procedure for håndtering af tilfælde med mentale sundhedsudfordringer samt en række Gode råd til forebyggelse af mistrivsel.

Procedure for håndtering af tilfælde af mentale sundhedsudfordringer

Mentale sundhedsudfordringer rammer individuelt og skal håndteres med individuel respons. Hvis vi modtager en sygemelding, arbejder vi systemisk med håndteringen af sygdomsforløbet. Det vil sige, at vi betragter stresstilfælde som en organisatorisk udfordring.

Hvis et sygdomsforløb bliver langvarigt, holdes der i kraft af sygefraværspolitikken en sygefraværssamtale, inden der er gået fire uger efter første sygefraværdsdag. Som supplement hertil har vi tilrettelagt en proces for akutfasen, der tilsigter at få den sygemeldte tilbage hurtigst muligt.

Akutfase

Når vi modtager en sygemelding, der er begrundet med arbejdsmiljøbelastning, er det den personaleansvarliges opgave at afklare, hvilke initiativer der skal iværksættes. Indledningsvis kontaktes den daglige leder af arbejdsmiljøarbejdet, der vil orientere direktionen, tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter samt bistå med vejledning.

Kontakt medarbejderen

En medarbejder, der sygemelder sig med stress eller andre mentale sundhedsudfordringer, skal kontaktes umiddelbart efter, at sygemeldingen er meddelt af den personaleansvarlige, medmindre andet er aftalt.

Når medarbejderen kontaktes, skal der gøres opmærksom på:

- At vi er kede af sygemeldingen, og at vi vil gøre, hvad vi kan for at få medarbejderen tilbage på arbejde, men at det i første omgang drejer sig om, at medarbejderen bliver rask og kommer "ovenpå" igen
- At medarbejderen kan kontakte XXXX for anonym psykologisk rådgivning. Ring døgnet rundt på telefon XXXXXXXX
- At medarbejderen ikke skal bekymre sig om opgaver eller sager. Ligeledes skal medarbejderen ikke tænke på at besvare mails i den periode, hvor sygemeldingen pågår
- At medarbejderen til enhver tid er velkommen til at kontakte os, når han/hun er klar til det
- At medarbejderen til enhver tid kan kontakte sin tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant, hvis han/hun har behov for det
- At xxxx vil arrangere et forløb med en ekstern psykolog, når han/hun er klar til det
- At aftale med medarbejderen, hvad der kan kommunikeres til kollegaerne. Kommunikation om sygefravær forudsætter den sygemeldtes samtykke

Forberedelse for personaleledere

Kontakt xxxxx, hvis du har brug for råd og vejledning til forberedelse af samtalen med den sygemeldte.

Kontakt HR, hvis du har brug for råd og vejledning i sygefraværspolitikken herunder det praktiske vedr. omsorgssamtaler, sygefraværssamtaler, lægeerklæringer mv.

Opfølgning – når man bliver rask igen

Når medarbejderen er klar til at vende tilbage til arbejdet, følger den daglige leder op på medarbejderen. Der kan etableres et treparts-møde med en psykolog, så man sikrer, at opstartsforløbet er passende.

Det handler om forebyggelse

Det er vores målsætning, at vi ikke skal blive syge af vores arbejde, og derfor spiller forebyggelse i det daglige en helt central rolle. Vi skal tale om trivsel som en integreret del af hverdagen, og derfor er der også mulighed for at igangsætte et systemisk samtaleforløb, hvis der er tegn på, at stress eller andre problemstillinger er under udvikling. Det er vigtigt, at der bliver grebet ind tidligt med en forbyggende indsats. Kontakt den daglige leder, hvis der skal sættes et samtaleforløb i gang.

Opfølgning

Organisatorisk følger vi op på sygemeldinger, der vedrører det fysiske og psykiske arbejdsmiljø i samarbejds- og arbejdsmiljøudvalget. Indsatsen for forebyggelse er en fast del af den årlige arbejdsmiljødrøftelse og behandles på samme måde som arbejdsulykker.

Gode råd til forebyggelse af mentale sundhedsproblemer

Vil du forebygge mentale sundhedsudfordringer?

I [vores virksomhed] udviser vi en høj grad af ansvarlighed i hverdagen, og vi tager alle del i forebyggelsesarbejdet. Forebyggelse omfatter dermed alle medarbejdere. Arbejdsgiver har ansvaret for at arbejdsmiljøet er sundhedsmæssigt og sikkerhedsmæssigt forsvarligt – og skal forbygge og hjælpe Medarbejdere og ledere der har fokus på trivsel og forebyggelse kan bakke op om dette arbejde.

Psykologisk rådgivning

Har du brug for hjælp?

I [vores virksomhed] har vi en virksomhedsaftale med

Når du har fri

Du har også mulighed for at få hjælp, hvis du har problemer i privatlivet. Det kunne f.eks. være skilsmisse, misbrugsproblemer mv. Hvis du modtager hjælp til problemer, der skyldes forhold i privatlivet, bliver værdien af ydelsen opgivet til SKAT.