



Væk med tavshed, tvivl og
tabu om psykisk sygdom!

Guide til arbejdsgivere og mellemledere

Rimelige tilpasninger på arbejdspladsen for mennesker med psykiske problemer

- måske er det ikke så svært, som man skulle tro!

Hvad gør du som **leder**, når en medarbejder får psykiske problemer?

Masser af danskere kommer på arbejde igen med - eller efter - psykisk sygdom. Der skal heldigvis ikke meget omtanke til, før kolleger eller chefer kan være med til at gøre det nemmere at vende tilbage til et godt liv.

En undersøgelse blandt 581 virksomheder viser, at to tredjedele af virksomhederne har oplevet, at en medarbejder er blevet sygemeldt med en psykisk lidelse inden for de seneste to år. Og at der er meget usikkerhed om, hvordan virksomheden skal agere og takle det.

Sygefravær på grund af psykiske problemer er et voksende problem i Danmark. Hver fjerde langvarig sygemelding skyldes psykiske belastninger og problemer, og her er stress og depression de mest almindelige årsager.

Der findes ingen præcise tal for, hvor mange danskere, der lider af en psykisk sygdom. Sundhedsstyrelsen anslår, at hver femte dansker på et eller andet tidspunkt i livet får psykiske problemer som fx en depression. Dog ved vi, at mindst 500.000 danskere lige nu er ramt af en psykisk sygdom. For de fleste er det forbigående, og de kommer sig helt. For andre er der tale om mere langvarige forløb eller tilbagevendende problemer.

Det betyder, at du som arbejdsgiver, leder eller mellemlider sandsynligvis vil stå i en situation, hvor du skal håndtere, at en medarbejder får eller har psykiske problemer. Derfor er der også al mulig grund til at sætte sig mere ind i, hvad du konkret kan gøre for at støtte op om medarbejdere i din virksomhed.

FAKTA

- Mindst 500.000 danskere er lige nu ramt af en psykisk sygdom.
- Hver femte dansker får på et eller andet tidspunkt i livet psykiske problemer.
- Hver fjerde sygemelding skyldes psykiske belastninger og lidelser som stress og depression.

Hvorfor skal **jeg** beskæftige mig med det her?

Det kan betale sig

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø udgav i 2011 Hvidbog om mentalt helbred, sygefravær og tilbagevenden til arbejde. Her slås det fast, at mentale helbredsproblemer som depression, angst og funktionelle lidelser udgør en meget stor del af det samlede sygefravær og en stigende andel af førtidspensioner. Alt i alt anslås det, at mentale helbredsproblemer årligt koster det danske samfund 55 milliarder kroner. Heraf går ca. 90 procent af omkostningerne til sygefravær, førtidig tilbagetrækning og nedsat arbejdssevne, mens ca. 10 procent går til behandling.

Sund fornuft

Rimelige tilpasninger er ikke nødvendigvis dyre – blot sund fornuft. Langt de fleste tilpasninger koster slet ikke noget. Desuden er der gode muligheder for økonomisk støtte i henhold til loven. At lave et par enkle og mindre tilpasninger for at holde fast på en god medarbejder og støtte denne i at kunne udføre

sit job er mindre omkostningskrævende end at skulle ansætte og oplære en ny medarbejder. Det sikrer desuden, at virksomheden bevarer den viden og de kompetencer, som medarbejderen har.

Det er det rigtige at gøre

Vi ved, at langt de fleste mennesker med psykiske problemer ønsker at have et arbejde. Vi ved også, at mennesker med alvorlige psykiske problemer har den laveste beskæftigelsesgrad blandt alle handicapgrupper. Det er der flere grunde til. Fordomme og misforståelser er en af årsagerne, manglende koordinering mellem bl.a. behandlings- og beskæftigelsessystemet en anden og mangel på træning og uddannelse i forhold til at støtte mennesker i at få fodfæste på eller vende tilbage til arbejdsmarkedet en tredje. Undersøgelser peger på, at det rette job, under de rette forhold, i de rette omgivelser gavner menneskers mentale sundhed og trivsel og hjælper mennesker med at komme sig efter sygdom.

“

Vi er vant til at behandle det, at folk ikke har en arbejdsmarkedsparathed, fordi de mangler kompetencer. Men det at tage hånd om folk med psykiske lidelser, det er vi ikke særligt gode til. Så det er virkelig noget, vi skal i gang med at finde ud af, hvordan vi gør.

Lisbeth Pedersen, Afdelingsleder,
Det Nationale Forskningscenter for Velfærd

Kilde: Kilde: Historien om Lene og Klaus, Det Sociale Netværk 2012

Hvad er rimelig tilpasning?

Har du i din virksomhed en medarbejder, eller ønsker du at ansætte en medarbejder, der har psykiske problemer - også kaldet psykisk handicap - er du i henhold til loven forpligtet til at træffe hensigtsmæssige eller rimelige foranstaltninger og tilpasninger, der er nødvendige for, at medarbejderen kan passe sit arbejde.

Formålet er, at den ansatte så vidt muligt stilles i samme situation som andre medarbejdere, der ikke har et handicap. Mennesker med psykiske problemer har krav på lige behandling, men ikke særbehandling (Se Bekendtgørelse af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. kap. 2, §2a).

Rimelige tilpasninger kan i praksis handle om:

- Indretning af lokaler
- Tilpasning af udstyr
- Tilpasning af arbejdsmønstre og opgavefordeling
- Tilpasning af adgangen til uddannelse og instruktion

Medarbejderen skal også kunne udvikle sig i jobbet og have mulighed for uddannelse på lige fod med andre ansatte. Det betyder dog ikke, at du kan pålægges uforholdsmæssigt store byrder og udgifter. Det kan du ikke. Ligger udgifterne over, hvad du som arbejdsgiver kan forventes at afholde, er det muligt at søge om bevilling af hjælp og hjælpemidler, der kan kompensere medarbejderen. Det kan fx dreje sig om arbejdsredskaber og mindre arbejdspladsindretninger. Målet er igen at gøre det muligt for medarbejderen at udføre sit arbejde på lige fod med andre.

En betingelse for at få tilskud er, at hjælpemidlet er afgørende for at medarbejderen kan udføre sit arbejde. (Se Bekendtgørelse om en aktiv beskæftigelsesindsats, BEK nr. 199 af 1/03 2012. Kapitel 10, §82).

Udover hjælpemidler er der også mulighed for at søge om personlig assistance. Det forudsætter dog, at der er tale om en betydelig og varig funktionsnedsættelse.

Vær opmærksom på, at hvis en tilpasning betragtes som rimelig, og du undlader at gennemføre den, så er det udtryk for ulovlig forskelsbehandling i lovens øjne.

Bekendtgørelse af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. Kap 2, § 2a:

Arbejdsgiveren skal træffe de foranstaltninger, der er hensigtsmæssige i betragtning af de konkrete behov for at give en person med handicap adgang til beskæftigelse, til at udøve beskæftigelse eller have fremgang i beskæftigelse, eller for at give en person med handicap adgang til uddannelse. Dette gælder dog ikke, hvis arbejdsgiveren derved pålægges en uforholdsmæssig stor byrde. Lettes denne byrde i tilstrækkeligt omfang gennem offentlige foranstaltninger, anses byrden ikke for at være uforholdsmæssig stor.

“

Vi har en stor udfordring, kan man sige, i at fastholde dem, der potentielt kan komme ind i førtids-pensionsordningen, på arbejdsmarkedet. Og så har vi selvfølgelig også en udfordring i at få dem, der er på førtids-pension i dag, tilbage i arbejde igen.

Thomas Qvortrup Christensen, Chefkonsulent, Dansk Industri

Kilde: Historien om Lene og Klaus, Det Sociale Netværk 2012

Tag hul på snakken om rimelige tilpasninger

Første skridt på vejen mod at finde ud af, hvilke tilpasninger, der eventuelt er brug for, er at tage en åben og ærlig snak. Vær ikke bange for at stille spørgsmål til en medarbejder, der er ramt af psykisk sygdom - hellere spørge for meget end for lidt. Tilpasninger bør altid aftales i fællesskab mellem leder og medarbejder og aftales med udgangspunkt i den enkelte medarbejders behov, ressourcer og kompetencer og arbejdsgiverens krav.

Psykiske problemer er ikke nødvendigvis varige, men viser sig ofte kun i perioder. Det vil sige, at en person kan have lange raske og stabile perioder, for så at opleve en periode med problemer. Så i stedet for at aftale faste tilpasninger, kan det være en god idé med en fleksibel løsning, hvor tilpasninger kan sættes i værk, når der er behov for det, og fjernes igen, når de ikke længere er nødvendige.

En forudsætning for, at tilpasningerne får effekt og virker efter hensigten, er, at de tager udgangspunkt i den enkelte medarbejders ressourcer og kompetencer. Altså i, hvad personen kan – og ikke i, hvad personen ikke kan. Det er også vigtigt, at du som leder ikke lover noget, du ikke kan holde: Så vær realistisk.

På de næste sider får du ideer til områder, hvor du med fordel kan lave rimelige tilpasninger. Ikke alle vil passe til din virksomhed, og det er heller ikke en udtømmende liste. Det kan også være, der er andre områder som dine medarbejdere mener, bør tænkes ind. Husk: Hvis du ikke er sikker på, hvilken hjælp eller tilpasning, der er den rigtige, så spørg personen selv!

Vidste du at

- 55% mener, at det at have en psykisk lidelse har betydning for ens karrieremuligheder.
- 86% ser gerne, at kolleger er åbne om egen sygdom, mens kun 58% selv vil fortælle det til en kollega, hvis de får en psykisk sygdom.
- 56% er skeptiske over for at have en kollega med psykisk sygdom, mens kun 11% er skeptiske over en kollega, der fx sidder i kørestol.
- Mere end 1 ud af 5 har oplevet, at kolleger tager afstand fra andre kolleger, efter det er kommet frem, at de har psykiske problemer.
- Ca. 1 ud af 5 (20%) har på et tidspunkt meddelt deres arbejdsplads, at de var fysisk syge, hvor de faktisk havde psykiske problemer/sygdom.

Kilder: PsykiatriFonden, september 2012, EN AF OS, august 2012

Rekruttering og introduktion

- **Juster eller tilpas rekrutterings- og ansættelsesprocessen:** Du kan afsætte mere tid til tests, opgaver eller interview, give ansøgere lov til at komme tidligt, så de har mulighed for at orientere sig, og/eller skabe rolige omgivelser eller en stillezone til ansøgere, så de ikke skal vente i en travl reception.
- **Tilpas virksomhedens introduktionsforløb:** Informer nye medarbejdere om virksomhedens sædvanlige introduktionsforløb og spørg, om der er områder, der kan give problemer. Hvis der er, kan du vurdere, om forløbet kan justeres. Du kan fx tilbyde en mentor, sikre støttemuligheder i de første par måneder, aftale et lidt længere introduktionsforløb og/eller sørge for, at introduktionen både sker mundtligt og skriftligt.

Arbejdstider eller -vilkår

- **Tillad fleksible arbejdstider.** Der kan være mange grunde til, at nogle medarbejdere kan have behov for at justere deres arbejdstider. Det kan være, de modtager behandling, som kun kan foregå i arbejdstiden, eller de har svært ved at fungere om morgenen, evt. pga. medicinering, og derfor arbejder bedre senere på dagen. Bare det at rykke en medarbejders møde- og sluttid en time kan gøre en kæmpe forskel på deres arbejdsevne og sikre, at de udfører deres arbejde godt.
- **Giv mulighed for at holde flere korte pauser i stedet for én lang frokostpause:** Nogle medarbejdere kan have svært ved at koncentrere sig i lange perioder ad gangen: at tilrettelægge arbejdsdagen anderledes og bryde den ned i kortere og mindre sektioner kan være en stor hjælp.
- **Tillad flere pauser i bestemte situationer:** For medarbejdere, der udfører særligt stressende arbejde, kan du evt. øge frekvensen eller længden af regelmæssige pauser, så der er mulighed for at restituere eller komme sig.

Fysisk arbejdsmiljø

- **Giv medarbejdere mulighed for at ændre deres arbejdsplads.** For nogle mennesker kan et støjende arbejdslokale og -miljø have en negativ effekt på deres helbred: Kan de udføre deres arbejde fra et andet sted?
- **Sørg for at der er adgang til naturligt lys og frisk luft.** Mange mennesker har det godt med at sidde nær et vindue, især hvis det kan åbnes og de kan lufte ud og få frisk luft.
- **Flyt eller lav ændringer til indretningen af selve arbejdspladsen.** Vil det hjælpe at ændre på indretningen af medarbejderens arbejdsplads, så personen fx ikke sidder med ryggen til døren, eller skal der måske opstilles en skærm for at give mere ro i et åbent kontormiljø.
- **Indret en stillezone eller roligt område til pauser.** Et roligt område væk fra selve arbejdsområdet, hvor man kan slappe af, er hjælpsomt for mange.



Vi har bl.a. psykisk sårbare og mange forskellige typer mennesker, fordi vi tror på, at det, at jeg møder en kollega i en anden livssituation end min, det kan udfordre mig på mine fordomme.

Pernille Hagild, HR chef, IKEA Danmark

Kilde: Historien om Lene og Klaus,
Det Sociale Netværk 2012

Arbejdsrutiner

- **Lav en samarbejdsplan.** Du er måske usikker på, hvordan du skal takle ændringer i en medarbejders psykiske tilstand. Det kan være en god idé at tale med medarbejderen om det, når personen er rask, og her blive enige om, hvad I skal gøre, hvis medarbejderen evt. får det dårligt igen.
- **Du kan supplere samarbejdsplanen med en aftale om en slags tidlig advarselsordning.** Nogle mennesker foretrækker at få en bestemt kollega til at 'prikke' eller 'advare' dem, hvis de begynder at ændre adfærd på en måde, der tyder på begyndende psykiske problemer. En sådan ordning kan også bruges til at finde ud af, hvornår aftalte tilpasninger skal sættes i gang.
- **Vær opmærksom på, at der kan være behov for at ændre kommunikationsformen.** Nogle mennesker kan i perioder have svært ved at kommunikere ansigt til ansigt. I sådanne perioder, kan du fx aftale at kommunikationen går via e-mail, eller give mulighed for at arbejde hjemmefra.
- **Tillad ændringer i arbejdsopgaver efter behov.** Når en medarbejder er syg, eller lige er vendt tilbage efter en endt sygeperiode, kan det være en hjælp for personen kun at skulle koncentrere sig om en eller få primære arbejdsopgaver. Er det muligt at bytte opgaver med en kollega eller have ændrede arbejdsopgaver i en periode. Det er med til at styrke medarbejderens selvtillid.
- **Yd ekstra støtte, når der er behov for det.** Mange virksomheder holder jævnligt møder mellem mellemledere og medarbejdere. Gør du ikke det, så overvej at introducere møder som en tilpasning. Hvis du gør det, vil det være en god idé at øge mødefrekvensen i specifikke perioder. Nogle gange er alt, hvad der skal til, tid til at tale tingene igennem.
- **Implementer en eller flere former for coach- eller mentorordninger.** Det giver tryghed, at en kollega eller nærmeste leder i en periode er til rådighed med hjælp, støtte og rådgivning.
- **Tillad brug af høretelefoner.** Det kan være en stor hjælp for mennesker, som har koncentrationsproblemer, eller som nogle gange hører stemmer.

“

Vi får en masse menneskeligt ud af at have forskellige typer mennesker ansat. Det giver en god dynamik i min afdeling.

Frederik Krohn, Kolonialchef,
Føtex Husum

*Kilde: Historien om Lene og Klaus,
Det Sociale Netværk 2012*

Andre gode tiltag

- **Træning af mellemledere.** Mellemledere skal vide, at de kan lave rimelige tilpasninger, og så skal de kende virksomhedens politik på området. Med træning bliver mellemlederne bedre i stand til selv at lave aftaler med medarbejdere og til at vurdere, hvornår der er behov for at involvere en evt. HR-afdeling eller højere placeret leder.
- **Sørg for at uddanne virksomhedens medarbejdere til at være mere opmærksomme på og bevidste om psykiske problemer.** Det hjælper dem både til at takle kollegers psykiske problemer på en mere positiv og konstruktiv måde og til at genkende psykiske problemstillinger hos sig selv tidligt i forløbet.
- **Kommunikér virksomhedens politik på området til medarbejderne.** Det er vigtigt at slå fast, at rimelige tilpasninger ikke handler om unfair fordele eller favoriseringer af medarbejdere, men en vej til at fjerne barrierer, der forhindrer mennesker med psykiske problemer i at yde deres fulde bidrag på arbejdspladsen – og nogle gange i overhovedet at bidrage.
- **Skab en åben kultur i virksomheden, hvor det er ok og naturligt at tale om psykiske problemer.** Der er stadig mange fordomme og tabuer om psykisk sygdom. Det kan afholde medarbejderne fra at fortælle, at de har behov for hjælp og rimelige tilpasninger. Gør det klart, hvad virksomhedens politik er, og hvordan virksomheden håndterer situationer, hvor en medarbejder fortæller, at de har problemer og beder om støtte og hjælp.
- **Vær konkret og klar omkring, hvad du som leder har brug for at vide.** Medarbejderen skal ikke føle, han eller hun er nødt til at fortælle alle detaljer omkring sine psykiske problemer. Din tilgang og spørgsmål skal have fokus på de barrierer og problemer, som vedrører medarbejderens arbejde og arbejdspladsen, og hvilken form for hjælp eller tiltag der iværksættes for at støtte og skabe gode rammer for, at medarbejderen kan fungere og udføre sine arbejdsopgaver.
- **Informer dem, der har behov for at kende til de aftalte arbejdsmæssige tilpasninger.** Når du aftaler og sætter gang i arbejdsmæssige tilpasninger som støtte for en medarbejder, bør du også informere alle relevante kolleger og ledere. Det betyder ikke, at du skal fortælle hele staben om en medarbejders psykiske problemer: Men du skal sikre, at de kender til aftalen om tilpasninger og ændrede arbejdsforhold, så de ikke uforvarende kommer til at blokere for tilpasninger, der så ikke får den ønskede virkning i praksis.

Skab en psykisk sund arbejdsplads

Du behøver selvfølgelig ikke vente på, at en medarbejder har behov for arbejdsmæssige tilpasninger for at tage fat på at skabe en mere psykisk sund arbejdsplads. Der kan være ideer i denne guide, som kan være med til at styrke den psykiske sundhed hos alle medarbejdere. Det er god praksis, og det er samtidig udtryk for, at din virksomhed tager sit sociale ansvar alvorligt.

Hvad, hvis det ikke går som planlagt?

Nogle ledere er i tvivl om, hvordan de skal reagere, når en medarbejder med psykiske problemer ikke kan leve op til kravene og ikke kan yde den forventede arbejdsindsats.

Skyldes det psykiske problemer, så er den bedste måde at takle det på at aftale tilpasninger i forhold til medarbejderens arbejdsopgaver eller omgivelser. Mennesker med psykiske problemer har krav på lige behandling, ikke særbehandling. Det betyder, at du fx ikke skal tolerere en adfærd, som du ikke ville tolerere hos en medarbejder uden psykiske problemer. Ligeledes skal du ikke være nervøs for at benytte virksomhedens disciplinære foranstaltninger, hvis det skønnes nødvendigt. Men det er god praksis at opstille en række forskellige resultater af en sådan proces, som fx rådgivning, støtte, henvisning til psykolog eller andet sundhedspersonale osv. ud over virksomhedens almindelige advarsels-systemer.

Gode råd

- Fortæl åbent, hvis du er usikker.
- Er du i tvivl, så spørg. Ærlighed er bedre end tavshed.
- Sig hellere direkte, hvis du ikke kan rumme situationen.
- Spørg, hvordan din medarbejder har det – ikke bare om han eller hun har det godt.
- Vær ikke bange for at tale om sygdommen, tabu er værre.
- Husk, at alle er forskellige – også os med psykisk sygdom.

Hvor kan jeg få hjælp og råd?

Har du spørgsmål, eller ønsker du yderligere information og rådgivning er her en liste over forskellige steder og institutioner, hvor du kan hente mere viden og hjælp:

Center for Aktiv Beskæftigelsesindsats - CABI

Videnscenter, som samler og formidler viden og rådgiver virksomheder om det rummelige arbejdsmarked, rekruttering, forebyggelse og fastholdelse af medarbejdere med psykiske lidelser. Her kan du bl.a. hente film om de udfordringer, ledere eller HR-medarbejdere står over for, når en medarbejder rammes af stress eller en psykisk lidelse.

Cabiweb.dk

Tidlig Aktiv Indsats

Hjemmeside og online guide til virksomheder, når en medarbejder får en psykisk lidelse. Hjemmesiden indeholder gode råd om tidlig indsats, når en medarbejder sygemeldes, konkrete værktøjer og cases.

Tidligaktivindsats.dk

Lige Muligheder

Hjemmeside, hvor du kan hente viden om arbejdsgivers rettigheder i forhold til personer med handicap. Her finder du gode råd til, hvordan arbejdsgivere kan være med til at fremme ansættelse og fastholdelse af medarbejdere med handicap.

Ligemuligheder.dk

Beskæftigelsesministeriet, Specialfunktionen Job & Handicap

Hjemmeside, der giver overblik og viden om de forskellige støtteordninger og gældende love på området. Desuden finder du en række små film fra forskellige arbejdspladser, hvor man allerede bruger flere af støtteordningerne.

bmhandicap.dk

Vidensnetværket.dk

Hjemmeside, hvor du kan hente viden om handicap og beskæftigelse. Her finder du bl.a. viden om forskellige psykiske sygdomme og deres betydning i forhold til beskæftigelse.

vidensnetvaerket.dk/handicap-sygdom

Det skader ikke at **snakke** med kolleger om psykisk sygdom.

Hvordan vælger du at møde din kollega, når han eller hun kommer tilbage efter psykisk sygdom?



**Væk med tavshed, tvivl og
tabu om psykisk sygdom!**



Mindst en halv million danskere er lige nu ramt af en psykisk sygdom. For de fleste er det forbigående, og de kommer sig helt. For andre er der tale om mere langvarige forløb eller tilbagevendende problemer. Uanset hvad, så er de en af os.

Landskampagnen for afstigmatisering af psykisk sygdom. Se mere på www.en-af-os.dk

Overblik over støtteordninger

De mest almindelige tilpasninger koster rent faktisk ikke noget for arbejdsgivere. Derfor kan de forskellige støtte- eller kompensationsordninger være en fordel for både arbejdsgivere, jobsøgere eller medarbejdere.

Få hjælp til at indrette arbejdspladsen

De rigtige arbejdsredskaber eller indretning af arbejdspladsen kan være afgørende for, om en medarbejder kan klare jobbet. Der kan søges tilskud til sådanne hjælpemidler. Som regel er medarbejderen selv den bedste til at vurdere, hvad der er brug for, men en konsulent fra jobcentret kan også tages med på råd.

bmhandicap.dk/kompenserendeordninger/hjaelpemidler/erhverv

Personlig assistance

Det er muligt at få en personlig assistent, der hjælper med konkrete og praktiske opgaver som fx tunge løft eller sekretæropgaver. De faglige og indholdsmæssige jobfunktioner skal medarbejderen selv kunne udføre.

cabiweb.dk/lovstof/fastholdelse/personlig+assistance

vidensnetvaerket.dk/ordninger/hjelpemidler

Personlig assistance til en medarbejder under faglig uddannelse

Det er også muligt at få hjælp fra en personlig assistent, når en medarbejder tager en faglig uddannelse. Det kan være hjælp til praktiske ting eller sociale udfordringer, som medarbejderen selv har svært ved at klare.

bmhandicap.dk/Kompenserendeordninger/Personligassistance/Uddannelse

Isbryderordningen og løntilskud

Med isbryderordningen kan nyuddannede personer med psykiske problemer få den første erhvervs erfaring.

En isbryderansættelse minder om et praktikophold og kan vare op til 12 måneder. I hele perioden kan arbejdsgivere få løntilskud til isbryderen.

cabiweb.dk/lovstof/rekruttering/isbryderordningen

Fortrinsadgang til job i det offentlige

Offentlige arbejdsgivere har pligt til at give en person, der på grund af handicap har vanskeligt ved at få beskæftigelse på det almindelige arbejdsmarked, fortrinsadgang til den ledige stilling.

cabiweb.dk/lovstof/rekruttering/fortrinsadgang+for+handicappede

Fleksjob - få et job på særlige vilkår

Personer med varige begrænsninger i arbejdsevnen, som gør, at de ikke kan opnå eller fastholde beskæftigelse på normale vilkår, kan have ret til et fleksjob. Fleksjob er job på særlige vilkår hos private eller offentlige arbejdsgivere. Arbejdsgiver får løntilskud til medarbejdere i fleksjob.

cabiweb.dk/lovstof/fastholdelse/fleksjob

§56-aftale ved sygdom:

Hvis en medarbejder har en øget risiko for sygedage på grund af psykiske problemer, kan arbejdsgivere få refusion for sygedagpenge allerede fra medarbejderens første sygefraværsdag med en §56-aftale. Aftalen skal godkendes af jobcentret.

[cabiweb.dk/lovstof/fastholdelse/aftale ved sygdom](http://cabiweb.dk/lovstof/fastholdelse/aftale%20ved%20sygdom)

Skånejob løntilskud til førtidspensionister

Skånejob er en mulighed for, at førtidspensionister kan arbejde nogle timer om ugen med løntilskud. Det er jobcenteret, der bevilger løntilskuddet.

Hent pjece om skånejob på cabiweb.dk/materialer

cabiweb.dk/lovstof/rekruttering/skånejob

Virksomhedspraktik

Virksomhedspraktik giver mennesker, der har svært ved at få job, mulighed for at afklare eller opkvalificere faglige og sociale kompetencer. Praktikken kan også bruges som arbejdsprøvning for medarbejdere, som har brug for at prøve andre arbejdsopgaver i den virksomhed, hvor de er ansat, eller i en anden virksomhed.

cabiweb.dk/lovstof/rekruttering/virksomhedspraktik

vidensnetvaerket.dk/ordninger/virksomhedspraktik

Revalidering

Personer med psykiske problemer, der har begrænsninger i arbejdsevnen kan få hjælp til at få eller fastholde et job gennem en revalidering, der kan foregå på virksomheden. Det kan enten være i form af virksomhedspraktik eller en ansættelse med løntilskud.

cabiweb.dk/lovstof/fastholdelse/virksomhedsrevalidering

Myter og fakta om mennesker med psykiske problemer og arbejde

Myte:

Kulturen på vores arbejdsplads 'kan ikke rumme' medarbejdere med psykiske lidelser".

Fakta:

Kender kolleger til de begrænsninger, den konkrete sygdom giver, er forståelsen som regel meget stor. Også ledelsen kan skabe større forståelse, fx ved at give viden om psykisk sygdom.

Myte:

Når man er syg med en psykisk lidelse, skal man have tid og ro til at komme sig og skånes for kontakt fra virksomheden"

Fakta:

Nej, tværtimod. Er man stresset eller har en lettere psykisk sygdom kan en aktiv interesse fra arbejdspladsen ligefrem gøre, at man kommer sig hurtigere.

Myte:

Medarbejdere med en psykisk lidelse er ofte for syge til, at de kan sættes til noget meningsfuldt, når de vender tilbage.

Fakta:

Det er særdeles meningsfuldt at bevare sit forhold til kollegerne og arbejdspladsen. Når man gør, hvad man kan, er det både meningsfuldt, nyttigt og positivt, uanset hvad, hvor meget eller lidt man kan.

Myte:

Vi kan ikke forebygge os ud af det problem på arbejdspladsen, at nogle medarbejdere får en psykisk lidelse".

Fakta:

Virksomheden kan forebygge, men ikke forhindre, at medarbejdere går ned med stress, depression osv. Meget forebyggelse foregår i dagligdagen, som regel uden at man er opmærksom på det. Man registrerer ikke medarbejdere, der ikke bliver syge - for de er jo blot almindelige. Den vigtigste form for forebyggelse er at blive bedre til at spørge til hinanden.

Myte:

Det er kun 'svage medarbejdere', der går ned med stress og depression".

Fakta:

Undersøgelser viser klart, at psykiske lidelser rammer bredt blandt medarbejderne - uanset medarbejdernes alder, køn og uddannelse.

Partnerne bag



DANSKE
REGIONER



Det Sociale Netværk

 Sundhedsstyrelsen


SOCIALMINISTERIET

TrygFonden

Få enkle og praktiske løsninger og inspiration til rimelige tilpasninger

Denne guide er målrettet virksomheder og ledere og giver gode råd til, hvordan du som leder kan støtte op om medarbejdere, der har eller får psykiske problemer. I guiden kan du hente inspiration til, hvordan du med få, enkle og rimelige tilpasninger kan skabe gode rammer på arbejdspladsen.

I guiden finder du enkle løsninger til, hvad du kan gøre for at fastholde en medarbejder, der har psykiske problemer, eller som kommer tilbage efter en sygemelding. Du finder også inspiration til initiativer, der kan understøtte indslusningen af nye medarbejdere med psykiske lidelser på arbejdspladsen. Løsninger, som er enkle at indarbejde i virksomhedens praksis, og som oven i købet er billige.

Desuden indeholder guiden en oversigt over mulige støtte- og tilskudsordninger samt en liste over steder og institutioner, hvor du kan finde mere viden og hjælp.

Guiden er udgivet af EN AF OS i samarbejde med projektsekretariatet EN AF OS, regionale repræsentanter og CABI. Inspiration til guiden er hentet fra Skotland (www.seemescotland.org) og omarbejdet til brug for danske forhold af kommunikationskoordinator Lena Møller.

Sekretariatet EN AF OS landskampagnen for afstigmatisering

c/o Komiteen for Sundhedsoplysning
Classensgade 71, 5. sal
DK-2100 København Ø

Tlf.: +45 3547 5747
info@en-af-os.dk
www.en-af-os.dk

Om EN AF OS

Landskampagnen EN AF OS har til formål at afstigmatisere psykisk sygdom i Danmark – altså slut med diskrimination og udelukkelse af mennesker, der har eller har haft en psykisk sygdom. Det skal være lettere for den enkelte med psykisk sygdom at leve et fuldt og godt liv som en ligeværdig del af samfundet: Alle er og skal føle sig som ””EN AF OS.



Væk med tavshed, tvivl og tabu om psykisk sygdom!