



SUNDHEDSSTYRELSEN

Guide til dig, der har
personaleansvar

Sådan kan du støtte medarbejdere med psykiske problemer

– måske er det lettere, end du tror

EN AF OS

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

Indholdsfortegnelse

Formål med guiden	3
Hvorfor er det en god idé at støtte medarbejdere med psykiske lidelser eller -problemer?	3
Hvad er rimelige arbejdsrelaterede tilpasninger?	4
Tag hul på snakken om psykiske lidelser og -problemer	5
Informér dem, der har behov for at kende til de aftalte tilpasninger	5
Idéer til justering af rekrutteringsproces og arbejdsrelaterede tilpasninger	6
Hvad gør jeg, hvis jeg har forsøgt at støtte, og det ikke har hjulpet?	9
Hvilke støtteordninger findes der?	9
Hvad siger forskelsbehandlingsloven?	11
Hvor kan jeg få hjælp og mere viden?	11

Guide til dig, der har personaleansvar

Sådan kan du støtte medarbejdere med psykiske problemer

© Sundhedsstyrelsen, 2025
Publikationen kan frit refereres
med tydelig kildeangivelse.

Sundhedsstyrelsen
Islands Brygge 67
2300 København S

www.sst.dk

Design og layout: Sundhedsstyrelsen

Udgivet af Sundhedsstyrelsen
April 2025

Sådan kan du støtte medarbejdere med psykiske problemer

Formål med guiden

Denne guide er til dig, der gerne vil klædes på til at rekruttere og fastholde medarbejdere med psykiske lidelser eller -problemer på din arbejdsplads. Den giver dig konkrete råd og redskaber til, hvordan du som personaleansvarlig kan skabe arbejdsrelaterede tilpasninger og mere åbenhed om psykiske lidelser og -problemer samt et overordnet kendskab til lovgivningen på området.

Begreber

- **Psykiske lidelser**

Tilstande, som relaterer sig til sindet, fx ved påvirkning af tanker og følelser, og som ofte medfører nedsat funktionsevne i dagligdagen, skaber ubehag og reducerer livskvaliteten hos den enkelte. Eksempler på psykiske lidelser er ADHD, angst, depression, skizofreni og PTSD.

- **Psykiske problemer**

Omfatter en bredere vifte af mentale helbredstilstande, der også inkluderer tilstande, der ikke anerkendes som psykiske lidelser i medicinsk forstand, fx udbrændthed og stress.

Hvorfor er det en god idé at støtte medarbejdere med psykiske lidelser eller -problemer?

Forskning viser, at fire ud af fem danskere kommer i behandling for en psykisk lidelse som fx depression, angst eller skizofreni på et tidspunkt i løbet af livet¹ og dertil kommer, at mange vil få psykiske problemer som fx stress og udbrændthed. Det betyder, at du som leder med stor sandsynlighed vil komme til at stå i en situation, hvor du skal håndtere, at en medarbejder får eller har en psykisk lidelse eller psykiske problemer.

Hvad koster psykiske lidelser det danske samfund?

Alt i alt koster psykiske lidelser det danske samfund ca. 55 milliarder kroner årligt. Heraf går ca. 90 % af omkostningerne til sygefravær, førtidig tilbagetrækning og nedsat arbejdsevne, mens ca. 10 % går til behandling.

¹ Kessing LV, Ziersen SC, Caspi A, Moffitt TE, Andersen PK. Lifetime Incidence of Treated Mental Health Disorders and Psychotropic Drug Prescriptions and Associated Socioeconomic Functioning. JAMA Psychiatry. 2023;80(10):1000–1008.

Det kan betale sig

Psykiske lidelser udgør en stor del af det samlede sygefravær og en stigende andel af førtidspensioner. At lave enkelte mindre tilpasninger for at holde fast på en god medarbejder og støtte medarbejderen i at kunne udføre sit job, er ofte mindre omkostningskrævende end at skulle ansætte og oplære en ny medarbejder.

Det er sund fornuft

En åben og rummelig arbejdsplads er vigtig for at inkludere og fastholde medarbejdere, der får eller har psykiske lidelser eller problemer. For at skabe inklusion kan der være behov for at skabe arbejdsrelaterede tilpasninger for den enkelte medarbejder. Tilpasninger er ikke nødvendigvis dyre – de kan blot afspejle sund fornuft.

Det er det rigtige at gøre

Når ledere går forrest og demonstrerer åbenhed og rummelighed overfor medarbejdere med psykiske problemer, er det med til at styrke den psykiske sundhed på arbejdspladsen til gavn for alle medarbejdere. Det er god praksis, og det er samtidig udtryk for, at din arbejdsplads tager sit sociale ansvar alvorligt.

Hvad er rimelige arbejdsrelaterede tilpasninger?

Der er stadig mange fordomme og tabuer om psykiske lidelser og -problemer, som kan afholde medarbejdere fra at fortælle, at de har behov for hjælp og tilpasninger.

Når man har en psykisk lidelse eller psykiske problemer, kan man have brug for rimelige arbejdsrelaterede tilpasninger for at være i stand til at varetage sit job.

Psykiske lidelser er almindelige, men de er stadig forbundet med tabu, skyld og skam

Fx mener 58 % af befolkningen, at det vil have betydning for ens karrieremuligheder, hvis man fortæller, at man har en psykisk lidelse, og 45 % af befolkningen vil hellere melde sig syg med en fysisk sygdom end med en psykisk lidelse

(Kilde: EN AF OS Befolkningsundersøgelse, 2019).

Rimelige arbejdsrelaterede tilpasninger kan fx være:

- Nedsat arbejdstid
- Ændret opgavefordeling
- Omplacering til andet arbejde inden for samme stillingstype
- Særlig indretning af inventar, lokaler og udstyr
- Tilpasning i adgangen til uddannelse og introduktion
- Personlig assistance bevilget gennem jobcentret

Om en tilpasning er rimelig afhænger bl.a. af arbejdspladsens størrelse og økonomiske situation, stillingens karakter, omkostningerne ved tilpasningen og eventuel merbelastning af øvrige medarbejdere.

Tag hul på snakken om psykiske lidelser og -problemer

Første skridt på vejen mod at finde ud af hvilke tilpasninger, der er brug for, er at tage en åben og ærlig snak med medarbejderen, der fokuserer på medarbejderens arbejdsrelaterede udfordringer og behov.

Vær ikke bange for at stille spørgsmål til en medarbejder med en psykisk lidelse eller psykiske problemer – hellere spørge for meget end for lidt.

Medarbejderen skal ikke føle sig presset til at dele personlige detaljer om psykiske problemer, men i stedet opleve, at samtalen handler om at finde løsninger på konkrete barrierer i arbejdet. En anerkendende og praktisk tilgang skaber tryghed og øger sandsynligheden for at finde brugbare løsninger.

En empatisk og løsningsorienteret tilgang sikrer, at medarbejderen føler sig hørt og støttet samtidig med, at fokus er på at igangsætte konkrete tiltag, der kan styrke arbejdsindsatsen.

Du kan du fx spørge:

"Er der noget i dine opgaver eller rammer, der gør det vanskeligt for dig at trives eller arbejde effektivt?"

"Hvordan kan vi som arbejdsplads hjælpe dig med at få en bedre balance mellem dine opgaver og dit velbefindende?"

"Er der konkrete ændringer i arbejdsgangene eller støtte, der kunne hjælpe dig til at fungere bedre i din rolle?"

Få hjælp til, hvordan du tager hul på snakken om psykiske problemer

På Cabis hjemmeside kan du gratis downloade eBogen:

Når samtaler med medarbejderne er svære – Viden og værktøjer til at gøre de svære samtaler om sygefravær og mistrivsel (lidt) lettere!

Informér dem, der har behov for at kende til de aftalte tilpasninger

Arbejdsrelaterede tilpasninger handler ikke om at favorisere medarbejdere, men om at fjerne barrierer, der forhindrer medarbejdere med psykiske problemer i at yde deres fulde bidrag på arbejdspladsen.

Når du iværksætter arbejdsrelaterede tilpasninger, bør du informere relevante kolleger og ledere om tilpasningerne. Når de kender til og forstår de tilpasninger, der er sat i værk, kan de også bedre støtte den berørte medarbejder. Det er vigtigt, at du kun deler de oplysninger, der er nødvendige, og som er aftalt med medarbejderen.

Hvilke helbredsoplysninger må jeg spørge til?

I Helbredsoplysningsloven (kap. 2, § 2), er det beskrevet hvilke helbredsoplysninger en arbejdsgiver må indhente oplysninger om.

Du finder vejledning til loven på Retsinformations hjemmeside: *Vejledning om arbejdsgivers indhentelse af oplysninger i forbindelse med lønmodtagerens sygdom*

Idéer til justering af rekrutteringsproces og arbejdsrelaterede tilpasninger

I dette afsnit får du konkrete idéer til, hvordan du kan støtte en medarbejder med en psykisk lidelse eller psykiske problemer ved at justere rekrutteringsprocessen og lave arbejdsrelaterede tilpasninger. Ikke alle idéer vil passe til din arbejdsplads, og det er heller ikke en udtømmende liste.

Rekruttering og introduktion af medarbejdere med psykiske lidelser eller problemer

Juster rekrutterings- og ansættelsesprocessen

Når du skriver et stillingsopslag, er det en god idé at tydeliggøre arbejdspladsens syn på psykiske lidelser og problemer.

Ved jobsamtalen kan du 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, så ansøgere ikke skal vente i en travl reception.

Tilpas virksomhedens introduktionsforløb

Informér nye medarbejdere om arbejdspladsens 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:

- Aftale et lidt længere introduktionsforløb eller sørge for, at introduktionen både sker mundtligt og skriftligt.
- Følge op på introduktionsforløbet.
- Tilbyde en mentor i de første par måneder.

På Cabis hjemmeside finder du flere råd til onboarding af medarbejdere med psykiske problemer: www.cabiweb.dk/metoder-og-vaerktoejer/onboarding/onboarding-af-personer-med-psykisk-saarbarhed/

Arbejdsrelaterede tilpasninger til medarbejdere med psykiske lidelser eller problemer

Nedenfor beskrives en række eksempler på arbejdsrelaterede tilpasninger. Medarbejdere med psykiske lidelser eller -problemer har forskellige behov, og derfor bør arbejdsrelaterede tilpasninger skræddersys den enkelte medarbejders behov.

Du kan overveje følgende overordnede råd:

- Psykiske lidelser eller -problemer er ikke nødvendigvis varige. De viser sig ofte kun en enkelt gang eller i perioder, og i mange tilfælde kan man komme sig helt. Overvej derfor at indføre fleksible løsninger, hvor tilpasninger kan iværksættes og fjernes ved behov.
- Fokuser på medarbejderens behov, ressourcer og kompetencer.
- Vær realistisk og lav kun aftaler, som du kan overholde.
- Hvis du er usikker på, om medarbejderen får den rette hjælp eller tilpasninger, skal du ikke være bange for at spørge medarbejderen.

Tillad ændringer i arbejdsopgaver efter behov

Når en medarbejder har en psykisk lidelse eller psykiske problemer, kan det være en hjælp for personen kun at skulle koncentrere sig om én eller få primære arbejdsopgaver. Det øger sandsynligheden for, at medarbejderen kan mestre opgaverne.

Tillad fleksible arbejdstider

Nogle medarbejdere kan have behov for fleksible arbejdstider. Det kan fx være på grund af behandling, der kun kan foregå i arbejdstiden, eller fordi de har svært ved at fungere om morgenen pga. medicin. Fleksible arbejdstider kan derfor gøre en stor forskel for deres arbejdsevne.

Giv mulighed for at holde pauser

Nogle medarbejdere kan have svært ved at koncentrere sig i længere tid, og det kan derfor være en hjælp at tilrettelægge arbejdsdagen anderledes.

Du kan overveje følgende råd:

- Bryd arbejdsdagen ned i kortere sektioner.
- Øg længden af pauserne.

Giv mulighed for hjemmearbejde og for at ændre indretningen af arbejdspladsen

Støjende arbejdsmiljøer kan have en negativ effekt på nogle medarbejders helbred og evne til at koncentrere sig.

Du kan overveje følgende råd:

- Tilbyd medarbejdere mulighed for at arbejde et andet sted – enten hjemme eller et andet sted på arbejdspladsen, hvor døren kan lukkes.
- Lav mindre indretningsændringer. Sørg fx for, at medarbejderen ikke sidder med ryggen til døren, sæt en skærm op for at give mere ro i et åbent kontormiljø, indret en stillezone eller placer medarbejderen tæt på et vindue.

Medarbejdere, som har koncentrationsproblemer, kan også have gavn af at have høretelefoner til rådighed. Medarbejdere med ADHD får dog sjældent ro af ro. De vil derimod ofte have gavn af at holde aktive pauser, hvor de fx går en tur, løser krydsord, strikker eller på anden måde bruger kroppen eller adspredter hjernen.

Lav en plan for, hvad der skal sættes i værk ved forværring

For nogle medarbejdere med tilbagevendende psykiske lidelser eller -problemer kan det være en hjælp, at du og medarbejderen laver en plan for, hvad der skal ske, hvis vedkommende på et tidspunkt får det dårligt igen. En del af planen kan fx være, at en bestemt kollega 'prikker' eller 'advarer' medarbejderen, hvis vedkommende begynder at ændre adfærd på en måde, der tyder på begyndende psykiske problemer. Planen kan også bruges til at bestemme, hvornår aftalte tilpasninger skal sættes i gang.

Indfør jævnlige møder med din medarbejder

Overvej at indføre regelmæssige møder mellem personaleledere og medarbejdere, hvis det ikke allerede sker. Møderne giver mulighed for at tale tingene igennem og håndtere problemer, før de vokser sig større.

Vær opmærksom på, at der i perioder kan være behov for at ændre kommunikationsformen

Nogle mennesker kan i perioder have svært ved at kommunikere ansigt til ansigt. I de perioder kan du fx give mulighed for at arbejde hjemmefra eller aftale, at kommunikationen går via mail.

Implementer en eller flere former for coach- eller mentorordninger

Det kan give tryghed at vide, at du som nærmeste leder eller en kollega (i en periode) står til rådighed med hjælp og støtte.

Nogle arbejdspladser har desuden mulighed for at tilbyde fx samtaler med en coach eller erhvervspsykolog. Det er vigtigt, at du gør medarbejderen opmærksom på, hvilke ordninger din arbejdsplads har.

Uddan chefer, personaleansvarlige ledere samt medarbejdere

Chefer og personaleansvarlige skal vide, at de kan lave rimelige tilpasninger, og så skal de kende til lovgivningen og virksomhedens politik på området. Med træning bliver personaleledere 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.

Det er også vigtigt at uddanne virksomhedens medarbejdere til at være mere opmærksomme på – og bevidste om – psykiske problemer. Det hjælper medarbejderne til at tackle kollegaers psykiske problemer på en mere positiv og konstruktiv måde og til at genkende psykiske problemer hos dem selv tidligt i forløbet.

Hvad gør jeg, hvis jeg har forsøgt at støtte, og det ikke har hjulpet?

Hvis de støtteordninger og arbejdsrelaterede tilpasninger, du har iværksat for en medarbejder med psykiske lidelser eller psykiske problemer, ikke opfylder medarbejderens behov, er det naturligt, at man som leder kan blive i tvivl om, hvordan man skal reagere.

- Overvej, om du kan justere de eksisterende tilpasninger eller lave yderligere tilpasninger for at imødekomme medarbejderens behov.
- Hvis arbejdspladsens regler fx ikke overholdes, og tilpasningerne ikke er tilstrækkelige, kan det være nødvendigt at iværksætte disciplinære foranstaltninger, fx mundtlige eller skriftlige advarsler eller afskedigelse.
- Husk, at selvom medarbejdere med psykiske lidelser eller -problemer har krav på lige behandling, skal du ikke tolerere en adfærd, som du ikke ville tolerere hos en medarbejder uden en psykisk lidelse eller psykiske problemer. Mennesker med psykiske lidelser eller problemer har krav på lige behandling, men de har ikke krav på særbehandling.

Før du iværksætter eventuelle sanktioner, er det god praksis at justere tilpasningerne, tilbyde yderligere støtte fx psykologhjælp eller rådgivning fra sundhedspersonale, hvis det vurderes at være nødvendigt.

Hvad kan du gøre, hvis din medarbejder ikke kan yde den forventede arbejdsindsats, selvom du har forsøgt med rimelige tilpasninger?

- Er du i tvivl om, hvad du skal gøre, så start med at tale med din medarbejder – det er bedre end tavshed og tabu
- Fortæl åbent, hvis du er usikker eller har svært ved at rumme situationen
- Vær ikke nervøs for at benytte arbejdspladsens sanktionsmuligheder, hvis det skønnes nødvendigt – men det er god praksis først at tilbyde rådgivning og støtte i form af fx psykologhjælp eller evt. hjælp fra andet sundhedspersonale.

Hvilke støtteordninger findes der?

Mange af de tidligere nævnte arbejdsrelaterede tilpasninger kan du som arbejdsgiver selv lave. Fx tilrettelæggelse af arbejdstid og -opgaver, indretning af den enkelte medarbejders arbejdsplads mv.

I andre tilfælde kan du have brug for hjælp fra jobcentret, som tager stilling i den konkrete sag, når de vurderer, hvad der kan bevilges. Der findes mange forskellige støtteordninger. I den efterfølgende tekst ser du en kort beskrivelse af de støtteordninger, det er allermest relevant at kende til.

Personlig assistance

Jobcentret kan bevilge personlig assistance til personer med varig og betydelig fysisk eller psykisk funktionsnedsættelse, der har brug for assistance for at varetage et job. De centrale jobfunktioner skal personen selv kunne varetage, og den personlige assistent kan fx hjælpe med praktisk bistand, tilrettelæggelse af arbejdsdagen, hjælp til struktur, instruktion, over-

blik eller lignende. Den personlige assistent er ofte en kollega. Der kan bevilges personlig assistance i op til 20 timer om ugen for en person, der arbejder 37 timer om ugen. Personlig assistance er en mulighed både i virksomhedspraktik og i forbindelse med en ansættelse. Tilskuddet fra jobcentret svarer til HK's studentertimelønsats eller den pågældende assistents overenskomstmæssige timesats, hvis assistancen kræver særlige faglige forudsætninger.

Fleksjob

Personer med varige og væsentlige 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. Arbejdsgiveren betaler kun for den arbejdsindsats, medarbejderen i fleksjob reelt yder.

Løntilskud

I job med løntilskud trænes faglige eller sociale kompetencer. Muligheden for løntilskud gælder både forsikrede og ikke-forsikrede ledige. For de fleste grupper gælder, at man skal have været ledig i seks måneder. Arbejdsgiver udbetaler overenskomstmæssig løn og får løntilskud fra jobcentret. Der kan bevilges løntilskud i seks måneder. Der gælder særlige regler for offentlige arbejdsgivere både med hensyn til løntilskudsperiodens længde og den ugentlige arbejdstid.

Virksomhedspraktik

Virksomhedspraktik er en mulighed for personer, som har brug for at afklare eller opkvalificere deres faglige og sociale kompetencer. Virksomheden udbetaler ikke løn i en virksomhedspraktik. Længden af en virksomhedspraktik afhænger af den enkeltes situation. Virksomhedspraktik kan også bruges som arbejdsprøvning for medarbejdere, som har brug for at afprøve andre arbejdsopgaver i den virksomhed, hvor de er ansat eller i en anden virksomhed.

Hjælpeidler og mindre arbejdspladsindretninger

En virksomhed kan få tilskud til hjælpeidler og mindre arbejdspladsindretninger til en medarbejder, når hjælpeidlet har afgørende betydning, og det ikke er almindeligt forekommende på arbejdspladsen. Hjælpeidler kan fx være særlige apps, som hjælper med at skabe struktur i arbejdsdagen. Hjælpeidler og mindre arbejdspladsindretning er en mulighed både i virksomhedspraktik og i forbindelse med en ansættelse.

Mentorordning

Der er mulighed for at få en mentor, hvis det er afgørende for at få eller fastholde et job. Der kan kun bevilges mentorstøtte, hvis opgaven ligger ud over det, som en virksomhed normalt forventes at varetage. Mentoren vil ofte være en kollega, men der kan også være tale om en mentor, som kommer udefra. Timetallet afgøres individuelt. Arbejdsgiveren får dækket lønomkostningerne for den medarbejder, som er mentor. Der kan også gives tilskud til uddannelse af mentoren. Ud over en virksomhedsmentor kan mentorstøtte også bestå i hjælp til at møde til tiden, overholde lægeaftaler eller lignende.

Læs mere om støtteordninger, og find din medarbejders jobcenter

Du kan læse mere om støtteordninger på Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekrutterings hjemmeside: star.dk/indsatser/handicapomraadet eller på Cabis hjemmeside: cabi.dk
Flere i job med kompenserende ordninger

Find desuden din medarbejders jobcenter på: info.jobnet.dk/mit-jobcenter/

Hvad siger forskelsbehandlingsloven?

Som personaleansvarlig kan du komme i en situation, hvor en medarbejder får en psykisk lidelse (psykiatrisk diagnose), der gør, at du skal kende til lovgivningen. Det skyldes, at medarbejdere med handicap (som fx psykisk lidelse) er beskyttet af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet (forskelsbehandlingsloven).

Når en ansøger eller en medarbejder har et handicap – og ikke kan udføre sit arbejde pga. handicappet – har du som arbejdsgiver som udgangspunkt pligt til at indrette arbejdet og arbejdspladsen, så medarbejderen har mulighed for at fungere i jobbet. Det er det, man kalder rimelig tilpasning.

Når du skal vurdere, om en tilpasning er rimelig, er det en god idé at kontakte jobcentret for at høre nærmere om mulighederne for at modtage støtte gennem jobcentret. Vær opmærksom på, at hvis en tilpasning betragtes som rimelig, og du undlader at gennemføre den, så vil der være tale om ulovlig forskelsbehandling. Læs mere om, hvornår kravet om rimelige tilpasninger gælder på: ***Fastholdelse af medarbejder med handicap***

Kender du loven?

Ifølge forskelsbehandlingsloven må en arbejdsgiver ikke forskelsbehandle på grund af race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social og etnisk oprindelse.

Der er tale om forskelsbehandling på grund af handicap, hvis en person, fx på grund af en psykisk lidelse, stilles ringere end en anden i en tilsvarende situation.

Læs mere om Lov om forskelsbehandling på ***Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekrutterings hjemmeside***.

Hvor kan jeg få hjælp og mere viden?

Her er en liste over forskellige organisationer, hvor du kan hente hjælp og mere viden om, hvordan du som personaleansvarlig bedst inkluderer og fastholder medarbejdere med psykiske problemer og skaber trivsel på arbejdspladsen:

Cabi – plads til flere i arbejde

Cabi er et landsdækkende non-profit videnshus, som rådgiver virksomheder og kommuner og samler og formidler viden om det rummelige arbejdsmarked, rekruttering, forebyggelse og fastholdelse af medarbejdere med psykiske problemer. Hos Cabi kan du bl.a. få gratis rådgivning og hente film og publikationer om de udfordringer, som ledere eller HR-medarbejdere står overfor, når en medarbejder rammes af stress eller andre psykiske problemer.

Læs mere om Cabi på: ***www.cabiweb.dk***

Sammen om Mental Sundhed

Sammen om Mental Sundhed er et bredt partnerskab på tværs af sundheds- og beskæftigelsesområdet. Partnerskabet ledes af Indenrigs- og Sundhedsministeriet og dækker både det private og offentlige arbejdsmarked. Partnerskabets vision er at styrke mental sundhed på arbejdspladsen og mindske mentale helbredsproblemer. Det handler om at skabe trivsel på arbejdspladsen, fastholde medarbejdere med mentale helbredsproblemer og lette vejen tilbage til arbejdet.

Et af formålene med Sammen om Mental Sundhed er at indsamle og give virksomheder let adgang til viden, kurser og en række brugbare værktøjer på området. Til det formål har partnerskabet udviklet en digital værktøjskasse. Ikke alle værktøjerne er videnskabeligt validerede, men indsamlet blandt en lang række aktører på arbejdsmarkedets område, heriblandt arbejdsmarkedets parter, arbejdsmiljøaktører, patientforeninger og andre medlemmer af partnerskabet.

Læs mere om Sammen om mental sundhed på: mentalsundhed.dk

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA)

NFA er en uafhængig sektorforskningsinstitution under Beskæftigelsesministeriet og den største forskningsinstitution på arbejdsmiljøområdet i Danmark. En stor del af NFA's forskning foregår i tæt samarbejde med arbejdspladser, faglige organisationer, myndigheder og andre relevante aktører. Forskningen omfatter bl.a. indsamling af viden om sammenhænge mellem arbejdsmiljø og medarbejderes helbred. På baggrund af den indsamlede viden udvikles og afprøves arbejdspladsindsatser for at finde ud af, hvilke indsatser der virker bedst og hvilke forudsætninger, der er nødvendige for, at indsatserne kan lykkes.

Læs mere om NFA og find resultater fra forskningsprojekter samt værktøjer, der er udviklet på baggrund af forskningen på: www.nfa.dk

Code of Care

Code of Care er en nonprofit organisation, som inspirerer til og informerer om virksomheders sociale ansvar. Sammen med kommuner, jobcentre og virksomheder etableres Code of Care Task Forces, hvor formålet er at styrke samarbejdet og danne rammen om udvikling af innovative tiltag, der bl.a. skal bidrage til at flere virksomhedsledere ser værdien af at inkludere mennesker med psykiske, fysiske eller sociale udfordringer i livet.

Læs mere om Code of Care på: www.codeofcare.dk

EN AF OS

EN AF OS arbejder med afstigmatisering af psykiske lidelser og er forankret nationalt i Sundhedsstyrelsen og i de fem regionale PsykInfoer. Centralt i indsatsen står et korps af EN AF OS-ambassadører, der deler deres personlige erfaringer med fx det at være på en arbejdsplads og have psykisk lidelse. I ambassadørernes fortællinger er fokus på at skabe håb og fremme inklusion ved at nedbryde fordomme og forskelsbehandling forbundet med psykiske lidelser.

Læs mere om EN AF OS, om afstigmatisering på arbejdsmarkedet og hvordan du booker en ambassadør til at komme ud på din arbejdsplads på: www.sst.dk/da/en-af-os

EN AF OS

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