



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 langvarige 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 % af omkostningerne til sygefravær, førtidig tilbagetrækning og nedsat arbejdsevne, mens ca. 10 % går til behandling. Fra 2012/13 er vedtaget førtidspensionsreform med henblik på at fremme inklusion.

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 handicap-grupper. 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.



”Hvis danske virksomheder ikke satser på at rumme mange flere fra 'kanten', får vi et fattigere samfund. Og det er ikke så svært, som vi tror!”

Peter Nørgaard, Creativ Company – Code of Care

Hvad er rimelig tilpasning?

Når en ansøger eller en medarbejder har et handicap, har du som arbejdsgiver pligt til at træffe de tilpasninger, som er hensigtsmæssige i forhold til den pågældendes konkrete behov. Det er det, man kalder rimelig tilpasning.

Rimelig tilpasning kan fx være:

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

Om en tilpasning er rimelig afhænger af:

- Virksomhedens størrelse og økonomiske situation
- Stillingens karakter
- Omkostningerne ved tilpasningen
- Eventuel merbelastning af øvrige medarbejdere
- Om jobcentret kan støtte

Når du skal vurdere, om en tilpasning er rimelig, er det altså en god ide at kontakte jobcentret for at høre nærmere om støttemulighederne. Vær opmærksom på, at hvis en tilpasning betragtes som rimelig, og du undlader at gennemføre den, så vil der være tale om ulovlig forskelsbehandling. Du kan læse mere om støttemuligheder på side 14.

Du kan finde dit jobcenter her:

info.jobnet.dk/da/mit-jobcenter

Lov om forbud mod forskelsbehandling og rimelig tilpasning

Ifølge Lov om forbud mod forskelsbehandling 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.

Hvornår er der tale om et handicap?

Der er tale om et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand, når der er en lægelig diagnosticeret helbredelig eller uheldelig sygdom, som medfører en fysisk, psykisk eller mental funktionsnedsættelse af lang varighed. Funktionsnedsættelsen skal begrænse personens mulighed for at deltage i arbejdslivet på lige fod med andre. Det er ikke afgørende, hvad personen fejler, men om der er tale om en funktionsnedsættelse af lang varighed, som har betydning for jobbet. Her kan der fx være tale om, at psykiske problemer medfører en række funktionsnedsættelser, som har betydning for jobbet.

Vurderingen, af om der er tale om et handicap, kan ændre sig i takt med, at der kommer nye afgørelser. Det er en god ide at søge rådgivning, hvis du er i tvivl, om der i et konkret tilfælde er tale om handicap i forskelsbehandlingslovens forstand.

Hvornår er der tale om forskelsbehandling på grund af handicap?

Der er tale om forskelsbehandling på grund af handicap, hvis en person, fx på grund af psykiske problemer, stilles ringere end en anden i en tilsvarende situation. Det betyder blandt andet, at du ikke må begrunde en opsigelse eller et afslag på en ansøgning i et handicap, med mindre der er tale om, at personen ikke er kompetent, egnede eller disponibel til at varetage jobbet.

En arbejdsgiver må dog altid ansætte den bedst egnede til en stilling, hvis en ansøger med et handicap ikke er den bedst egnede.

Hvis du skal afskedige en medarbejder, skal afskedigelsen altid ske på en saglig baggrund. Det kan både dreje sig om forhold, der vedrører den enkelte – fx samarbejdsproblemer eller at personen er uegnet til at varetage jobbet – og det kan dreje sig om forhold i virksomheden – fx nedskæringer eller omstruktureringer.

Hvis en afskedigelse er begrundet i handicappet, fx sygefravær på grund af handicappet, har du som arbejdsgiver en særlig forpligtelse til at undersøge, om der kan laves rimelig tilpasning, inden du afskediger medarbejderen.

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.

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 ...

- 51 % mener, at det vil have betydning for ens karrieremuligheder, hvis man fortæller, at man har en psykisk sygdom.
- 51 % vil hellere melde sig syg med en fysisk end en psykisk sygdom.
- Blandt de, der har oplevet at have en kollega med psykisk sygdom, ville 75 % tilbyde deres støtte til en nær kollega, der har/har haft psykisk sygdom, hvis vedkommende ønsker det.
- 51 % vil fortælle sin nære kollega om sin psykiske sygdom.

Kilder: Befolkningsundersøgelse 2017 gennemført af Landsindsatsen EN AF OS.

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

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. Hermed sikres at medarbejderen kan mestre opgaverne. Er det muligt at bytte opgaver med en kollega eller have ændrede arbejdsopgaver i en periode, kan det være 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 og dermed tage problemerne i opløbet.
- **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.

Fastholdelse/inklusion

Når ledelsen demonstrerer rummelighed overfor medarbejdere med psykiske problemer, har det betydning for et godt psykisk arbejdsmiljø.

Fokuser på kompetencer og styrker.

Informér kolleger om evt. tilpasninger af arbejdsopgaverne.

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 vedkommende 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 advarselssystemer.

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:

Cabi - bedre arbejde til flere

Netværks- og videnshus, som rådgiver jobcentre og virksomheder samt samler og formidler viden om det rummelige arbejdsmarked, rekruttering, forebyggelse og fastholdelse af medarbejdere med psykiske lidelser. Her kan du bl.a. få gratis rådgivning og hente film og publikationer 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.

tidlig-aktiv-indsats.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. Endelig finder du en guide til virksomheder vedrørende lov om forbud mod forskelsbehandling.

bmhandicap.dk

Guide om indsatsen til personer med psykiske lidelser

Guide fra STAR [Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering] der indeholder en række gode råd og svar på typiske spørgsmål til beskæftigelsesindsatsen for borgere, der har en psykisk lidelse. Guiden er blevet til i samarbejde med Landsindsatsen EN AF OS og Psykiatrifonden.

bit.ly/2slrQtP

Dialogkort til jobcentre – Velkommen til Arbejds-Markedet

Landsindsatsen EN AF OS har udarbejdet "Dialogkortene" som giver mulighed for en fælles refleksion over klassiske situationer og udfordringer i hverdagen og kan øge opmærksomheden på, hvordan holdninger og adfærd utilsigtet og tilsigtet påvirker kulturen og tonen i jobcentret. Dialogkortene er udviklet i samarbejde med borgere og jobkonsulenter.

bit.ly/2rykEwr

Sammen om mental sundhed

Partnerskabet Sammen om mental sundhed udspringer af satspuljeaftalen på psykiatrimrådet 2014-2017, hvor parterne bag aftalen afsatte 7 mio. kr. til etableringen af et partnerskab med det formål at styrke den mentale sundhed på danske arbejdspladser. Partnerskabet består af 34 organisationer, der arbejder med det psykiske arbejdsmiljø.

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. Partnerskabet vil gøre det let for medarbejdere, kolleger, ledere og organisationer at finde de rette værktøjer og bruge dem til aktivt at styrke den mentale sundhed på arbejdspladsen.

mentalsundhed.dk

Videnscenter for Arbejdsmiljø

Videncenter for Arbejdsmiljø arbejder for, at både private og offentlige arbejdspladser har adgang til den nyeste viden og de bedste værktøjer, der kan sikre et sundt og godt arbejdsmiljø.

arbejdsmiljoviden.dk

Er du en god chef eller kollega til en med psykisk sygdom?

- Hvis du er i tvivl, så spørg. Vi foretrækker **ærlighed** frem for tavshed.
- Sig hellere **direkte** til os, hvis du ikke kan rumme situationen.
- Behandl os som du vil **behandle** andre - vi skal nok sige fra.
- Vær ikke bange for at tale om sygdommen, tabu er værre.
- Spørg hvordan vi har det - ikke om vi har det godt!
- **Vis respekt** for den begrænsning sygdommen giver os, men også for de ressourcer, vi har.
- Forstå at **alle er forskellige** - også mennesker med psykisk sygdom.
- Snak med os. **Tavshed og isolation** er det værste.
- Kom hellere med **råd, støtte og vejledning** frem for at give sygdommen skylden.
- Husk os på **de gode ting**, vi kan og magter.
- Behandl os så **almindeligt** som muligt.
- **Bebrejd os aldrig** vores sygdom.



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



Væk med tavshed, tvivl og tabu om psykisk sygdom.

Overblik over støtteordninger

Mange almindelige tilpasninger kan du som arbejdsgiver selv lave, og de koster ikke altid noget. Det kan dreje sig om tilrettelæggelsen af arbejdet, indretning og placering af den enkelte medarbejders arbejdsplads, hjælp til at bruge computerens planlægningsværktøjer mv.

I andre tilfælde er der brug for hjælp fra jobcentret. Her ser du en oversigt over de forskellige ordninger, som kan være relevante. Jobcentret tager altid stilling i den konkrete sag, når de vurderer, hvad der kan bevilges.

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. Få inspiration ved at læse pjecen Funktionsnedsættelse – ingen hindring for job.

bmhandicap.dk/da/Inspiration-og-fakta/Pjecer.aspx

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.

bmhandicap.dk/da/KompenserendeOrdninger/Personlig-assistance/Erhverv.aspx

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/da/KompenserendeOrdninger/Personlig-assistance/Uddannelse.aspx

Isbryderordningen

Med isbryderordningen kan nyuddannede personer med handicap, fx psykiske problemer, få den første erhvervs erfaring. I isbryderordningen er personen ansat til ordinær løn i virksomheden, og virksomheden får løntilskud gennem jobcentret. Løntilskudsperioden kan vare op til 12 måneder. Ordningen kan sættes i gang umiddelbart efter, at personen har afsluttet sin uddannelse og senest to år efter afsluttet uddannelse. Løntilskudssatsen fastsættes efter en konkret vurdering.

cabiweb.dk/lovstof/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/fortrinsadgang-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. Arbejdsgiveren betaler kun for den arbejdsindsats, medarbejderen i fleksjob reelt yder.

cabiweb.dk/lovstof/fleksjob-fra-2013/

Den almindelige løntilskudsordning

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 6 måneder. Arbejdsgiver udbetaler overenskomst-mæssig 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.

cabiweb.dk/loentilskud/

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.

cabiweb.dk/lovstof/virksomhedspraktik/

Virksomhedsrevalidering

Virksomhedsrevalidering er en mulighed for personer, som har en begrænsning i arbejdsevnen, fx på grund af psykiske problemer, og som har behov for omskoling og opkvalificering. Der kan både være tale om virksomhedspraktik og job med løntilskud. Et revalideringsforløb kan vare op til fem år.

cabiweb.dk/lovstof/revalidering/

§56-aftale

§56 er en mulighed, hvis en medarbejder har en kronisk eller langvarig lidelse, som giver mere end 10 sygedage om året. Med en §-56-aftale får arbejdsgiver refunderet udgiften til sygedagpenge allerede fra første sygedag, når det er den pågældende lidelse, der er årsag til sygefraværet. Jobcentret godkender aftalen, som vurderes på baggrund af en lægefaglig udtalelse.

cabiweb.dk/lovstof/aftale-ved-sygdom-56-58a/

Hjælpemidler og mindre arbejdspladsindretninger

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

cabiweb.dk/hjaelpemidler/

Mentor

Der er mulighed for at få en mentor, hvis det er afgørende for at få eller fastholde et job. Hvis der er tale om mentor i forbindelse med en virksomhed, kan der 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.

cabiweb.dk/mentor/mentee-med-psykisk-saarbarhed/

Personlig assistance

Jobcentret kan bevilge personlig assistance, når en person på grund af en varig og betydelig fysisk eller psykisk funktionsnedsættelse 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 og med tilrettelæggelse af arbejdsdagen, hjælp til struktur, instruk-

tion, overblik 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 HKs studentertimelønssats eller den pågældende assistents overenskomstmæssige timesats, hvis assistancen kræver særlige faglige forudsætninger.

Det er også muligt at få personlig assistance i forbindelse med efter- og videreuddannelse.

bmhandicap.dk/da/KompenserendeOrdninger/Personlig-assistance/Erhverv.aspx

Job med løntilskud til førtidspensionister – skånejob

Skånejob er en mulighed for førtidspensionister, som ønsker at arbejde et antal timer om ugen. Parterne aftaler løn og arbejdsvilkår i samarbejde med de faglige organisationer. Arbejdsgiver udbetaler den aftalte løn og får derefter et løntilskud fra kommunen. Jobcentret bevilger løntilskuddet og skal sikre, at der tages de nødvendige hensyn i skånejobbet. Løntilskuddet varer så længe medarbejderen er ansat i skånejobbet. Et skånejob kan starte med en virksomhedspraktik, hvis der er behov for at få afklaret det rette timetal, arbejdsopgaver og skånehensyn.

cabiweb.dk/udgivelser/2011-og-tidligere/velfungerende-skaanejob/

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 meningsfyldt, 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.

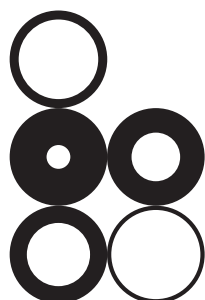
Partnerne bag

 Sundhedsstyrelsen

TrygFonden

 PsykiatriNetværket

DANSKE
REGIONER



PSYKIATRI
FONDEN 
ET GODT LIV
TIL FLERE



Socialstyrelsen



Komiteen for
Sundhedsoplysning

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 Landsindsatsen EN AF OS i samarbejde med regionale repræsentanter og Cabi. Inspiration til guiden er hentet fra Skotland (www.seemescotland.org) og omarbejdet til brug for danske forhold af kommunikationskonsulent Lena Møller.

Sekretariatet EN AF OS - landsindsatsen for afstigmatisering

Carl Nielsens Allé 9D, underetagen
DK-2100 København Ø

Tlf.: +45 3045 0104
info@en-af-os.dk
www.en-af-os.dk

Om EN AF OS

Landsindsatsen 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.**