

## Resultat från opinionundersökning om psykisk ohälsa i arbetslivet – januari -13

### En studie om psykisk ohälsa på jobbet

Arbetsgivare likaväl som anställda har mycket att vinna på att arbeta förebyggande och skapa ett klimat där man kan prata mer öppet om psykisk ohälsa. Idag är det, tyvärr, inte alltid så. Psykisk ohälsa är idag den vanligaste orsaken till sjukskrivning. Tre av fyra personer har erfarenhet av psykisk ohälsa, antingen självupplevd eller genom närstående. En av fyra upplever själv någon gång i livet psykisk ohälsa.

Syftet med denna studie är att bidra till kunskap och öppenhet. Genom att uppmuntra till samtal om psykisk hälsa i arbetslivet är det möjligt att skapa ett öppnare arbetsklimat och öka förståelsen för människors psykiska olikheter. Öppenheten kan också påverka de negativa föreställningar som ofta finns kring psykisk ohälsa. Ökad kunskap kan bidra till att personer med psykisk ohälsa blir bättre bemötta på arbetsplatser samtidigt som arbetsplatserna blir bättre rustade att förebygga arbetsrelaterad psykisk ohälsa.

Kampanjen Hjärnkoll, som arbetar för lika rättigheter oavsett psykiska olikheter, har låtit TNS Sifo ställa frågor som rör psykisk ohälsa till 1057 yrkesverksamma tjänstemän från privat och offentlig sektor. Frågorna har ställts under perioden 14–24 september 2012. 52 procent av de svarande är män, 48 procent är kvinnor. Åldersfördelningen motsvarar grovt den på arbetsmarknaden i övrigt med en viss underrepresentation av unga (4 procent av de svarande är upp till 29 år gamla, 44 procent 30-49 år, 47 procent 50-64 år, 5 procent 65 år eller äldre).

I Hjärnkolls pressmeddelanden har dessutom statistik från SCB över sjukskrivningar och sysselsättning använts.

## Resultat

### Sällsynt med förebyggande arbete mot psykisk ohälsa

Nästan hälften, 47 procent, av de svarande anger att det *inte* bedrivs ett förebyggande arbete på arbetsplatsen. Bara en fjärdedel, 25 procent, anger att förebyggande arbete bedrivs.

---

#### Pågår det förebyggande arbete på din arbetsplats för att hindra att psykisk ohälsa relaterad till arbetet uppstår?

Ja	25 %
Nej	47 %
Tveksam/vet ej	28 %

## Det förebyggande arbetet påverkar arbetsklimatet

Det är ett tydligt resultat i undersökningen att det förebyggande arbetet, där det förekommer, har en starkt positiv effekt på arbetsklimatet. Till exempel upplever 16 procent av de svarande att det i mycket liten eller ganska liten utsträckning råder ett klimat som gör att man fritt kan säga vad man tycker på arbetsplatsen. Men där förebyggande arbete mot psykisk ohälsa bedrivs sjunker denna andel till fem procent. De som upplever att det i ganska stor eller mycket stor utsträckning råder ett fritt klimat på arbetsplatsen ökar från 67 procent till 84 procent om det förekommer ett förebyggande arbete.

### Upplever du att klimatet på arbetsplatsen är sådant att man fritt kan säga vad man tycker?

I mycket liten utsträckning	4 %
I ganska liten utsträckning	12 %
Varken eller	19 %
I ganska stor utsträckning	36 %
I mycket stor utsträckning	28 %
Tveksam/vet ej	1 %

### ... varav svarande som även anger att det pågår förebyggande arbete för att förhindra psykisk ohälsa på arbetsplatsen:

I mycket liten utsträckning	0 %
I ganska liten utsträckning	5 %
Varken eller	11 %
I ganska stor utsträckning	45 %
I mycket stor utsträckning	39 %
Tveksam/vet ej	0 %

## Fritt arbetsklimat och förebyggande arbete ökar delaktigheten

Att kunna påverka sitt arbete är en friskhetsfaktor i arbetslivet. Ett tecken på att man kan påverka sitt arbete är att man känner sig delaktig i jobbets beslutsprocesser. I undersökningen uppger 27 procent att de i mycket liten eller ganska liten utsträckning känner sig delaktiga i beslut som fattas på jobbet. Men på arbetsplatser där man arbetar förebyggande är situationen bättre: där uppger färre än var tionde svarande att de endast känner sig delaktiga i mycket liten eller ganska liten utsträckning. Samma skillnader blir det på arbetsplatser där man upplever ett arbetsklimat där man fritt kan säga vad man tycker.

### I vilken utsträckning känner du dig delaktig i beslut som fattas på din arbetsplats?

I mycket liten utsträckning	10 %
I ganska liten utsträckning	17 %
Varken eller	28 %
I ganska stor utsträckning	28 %
I mycket stor utsträckning	18 %
Tveksam/vet ej	0 %

### ... varav svarande som även anger att det pågår förebyggande arbete för att förhindra psykisk ohälsa på arbetsplatsen:

I mycket liten utsträckning	2 %
I ganska liten utsträckning	7 %
Varken eller	27 %
I ganska stor utsträckning	36 %
I mycket stor utsträckning	28 %
Tveksam/vet ej	0 %

# (H)JÄRNKOLL

psykiska olikheter - lika rättigheter

---

... varav svarande som även anger att **arbetsklimatet är sådant att man fritt kan säga vad man tycker i ganska/mycket stor utsträckning:**

I mycket liten utsträckning	3 %
I ganska liten utsträckning	10 %
Varken eller	26 %
I ganska stor utsträckning	34 %
I mycket stor utsträckning	27 %
Tveksam/vet ej	0 %

---

## Förebyggande arbete minskar prestationskravens negativa effekter

Var tredje svarande, 32 procent, upplever att prestationskraven påverkar den egna psykiska hälsan negativt. Men där förebyggande arbete bedrivs är det bara var femte som upplever att den egna psykiska hälsan påverkas negativt av prestationskraven. På samma sätt upplever anställda på de arbetsplatser där det råder ett fritt diskussionsklimat att prestationskraven påverkar den psykiska hälsan negativt i mindre utsträckning.

### Upplever du att prestationskraven på din arbetsplats påverkar din psykiska hälsa negativt?

Ja	32 %
Nej	58 %
Tveksam/vet ej	11 %

### ... varav svarande som även anger att det pågår förebyggande arbete för att förhindra psykisk ohälsa på arbetsplatsen:

Ja	22 %
Nej	67 %
Tveksam/vet ej	12 %

### ... varav svarande som även anger att arbetsklimatet är sådant att man fritt kan säga vad man tycker i ganska/mycket stor utsträckning:

Ja	22 %
Nej	68 %
Tveksam/vet ej	10 %

## Var fjärde har egen erfarenhet av psykisk ohälsa

Var fjärde person, 25 procent, har egen erfarenhet av psykisk ohälsa på arbetet idag eller tidigare. Än fler, 28 procent uppger att de idag har en kollega som idag lever med psykisk ohälsa.

---

### Har du egen erfarenhet av psykisk ohälsa?

Ja, jag upplever psykisk ohälsa idag	4 %
--------------------------------------	-----

<b>Ja, jag har upplevt psykisk ohälsa tidigare</b>	21 %
--	------

Nej	70 %
-----	------

Tveksam/vet ej	5 %
----------------	-----

---

---

### Har du idag någon kollega som lever med psykisk ohälsa?

Ja	28 %
----	------

Nej	39 %
-----	------

Tveksam/vet ej	33 %
----------------	------

---

## Till sist...

Du behöver inte vara expert på psykisk ohälsa för att göra skillnad. Med små enkla medel kan du öka kunskapen och minska osäkerheten hos dig själv och din omgivning. Ofta blir vi osäkra när någon mår psykiskt dåligt. Vi blir kanske rädda för att säga eller göra fel saker. Men det viktigaste du kan göra som medmänniska är att visa att du bryr dig.

Du som är chef bör tänka på att ett förebyggande arbete mot psykisk ohälsa bör finnas på varje arbetsplats och omfatta sådant som:

1. Förankra en värdegrund där alla behandlas med respekt och värdighet och där företeelser som mobbing och trakasserier inte tolereras
2. Arbeta för ett ledarskap där personalen känner sig delaktig i beslutsprocessen och kan identifiera sig med målet för verksamheten
3. Se till att anställda har rätt kvalifikationer för sina arbetsuppgifter och att arbetsbelastningen är hanterbar. Sträva efter att anställda har kontroll över sin arbetsuppgifter. Brist på kontroll är en stressfaktor
4. Var öppen för att flexibla arbetstider kan underlätta för personalen att skapa jämvikt mellan privatliv och arbetsliv
5. Fånga in tidiga signaler på psykisk ohälsa och utveckla riktlinjer för agerande i ett tidigt skede, sjukdomsfas och efter sjukskrivning.

Lär mer i Hjärnkolls kostnadsfria handledning ”Så gör du som chef”  
[www.hjarnkoll.se/chefshandledning](http://www.hjarnkoll.se/chefshandledning).

Du som är kollega får här fem råd som kan vara till nytta när du vill vara ett bra stöd till någon som mår dåligt på jobbet:

1. Tala med kollegan på ett inkännande sätt utan att döma eller värdera. Låt den andre avgöra integritetsnivån på samtalet.
2. Var likadan mot en kollega som kommer tillbaka efter en sjukskrivning för psykisk ohälsa som mot en medarbetare med en kroppslig sjukdom eller skada.
3. Behandla förtroenden från kollegan respektfullt och konfidentiellt.
4. Agera vid negativa attityder, skvaller och mobbning gentemot kollegor. Det är arbetsgivarens ansvar att förebygga sådant.
5. Försök bidra till en öppen och saklig diskussion om psykisk hälsa och ohälsa på arbetsplatsen.