



PSYKISKA STÖRNINGAR SOM EN ORSAK TILL ARBETSOFORMÅGA

Utmaningar med den psykiska hälsan är en betydande orsak till sjukfrånvaro och arbetsoformåga. Psykiska störningar är de vanligaste orsakerna till nya invalidpensioner som Varma beviljat år 2023. Kvinnor och unga arbetstagare drabbas oftare än andra av arbetsoformåga av psykiska skäl.

På en arbetsplats kan man stärka och stödja medarbetarnas psykiska hälsa på många sätt

Problem med den psykiska hälsan kan uppstå av många olika orsaker. Arbetsgivaren har en lagstadgad skyldighet att se till att arbetet inte belastar arbetstagaren orimligt mycket. I bästa fall kan arbetet stärka den psykiska hälsan. Ett korrekt dimensionerat, meningsfullt arbete kan stödja den psykiska hälsan även om det övriga livet belastar. En arbetsplats som stärker den psykiska hälsan skapas genom ett samarbete mellan arbetsplatsens olika aktörer.

LÖSNINGAR



Skapa ett gott samspel och ett öppet arbetsklimat.

Bygg en arbetskultur där man vågar tala öppet om psykiskt välbefinnande och utmaningar med det som en del av det vardagliga arbetet. I en bra och psykiskt trygg arbetsgemenskap talar man också öppet och i ett så tidigt skede som möjligt om missförhållanden i arbetet, och det är tillåtet att göra misstag.

Satsa på ett bra och rättvist ledarskap.

Cheferna har en central roll när det gäller att stödja arbetstagarnas psykiska välbefinnande. En bra chef bryr sig och är genuint närvarande, samt uppmuntrar, litat på och lyssnar på arbetstagarna. Tydliga mål för arbetet, ett välorganiserat arbete och tillräcklig återhämtning från arbetet är viktiga. Även möjligheter att påverka arbetet och kontroll över arbetet stöder arbetsförmågan.

Förstärk gemenskapen.

Se till att alla får det stöd de behöver i sitt arbete, att medarbetarna känner varandra och att det finns tillräckligt med möjligheter att mötas i arbetet. Att öppet dela med sig av kompetens, möjliggöra lärande och utveckla arbetet tillsammans är värdefullt.

Se till att arbetet inte är för belastande.

Identifiera belastningsfaktorer i arbetet och minska överbelastning. Samtidigt är det viktigt att stärka resurserna i arbetet. För att identifiera belastnings- och resursfaktorer i arbetet kan man bland annat ta hjälp av enkäter, diskussioner i teamen, data och utredningar från företagshälsovården samt information om branschen.

Säkerställ ett tillräckligt stöd för arbetsförmågan.

Ingrip och erbjud stöd för utmaningar med arbetsförmågan och återgång till arbetet i ett tillräckligt tidigt skede, och se till att arbetstagarna känner till dessa rutiner. Anpassa arbetet samt arbets- och arbetstidsarrangemangen så att de stöder arbetsförmågan. Arbetet i sig kan vara rehabiliterande då det är dimensionerat enligt individens resurser. Ta gärna hjälp av företagshälsovårdens sakkunskap för att främja den psykiska hälsan och arbetsförmågan. Även arbetspensionsbolaget kan stödja utvecklingen av ledningen av arbetsförmågan som stärker den psykiska hälsan på arbetsplatsen.

Psykiska störningar är en betydande orsak till arbetsoförmåga

815^{st.}

Antal nya invalidpensioner på grund av psykiska störningar som beviljades av Varma år 2023

43% 30%

bland kvinnor bland män

Andel invalidpensioner som berodde på psykiska störningar 2023

Källa: Varma, 2024

Vad vet vi?

Utmaningar med den psykiska hälsan är vanliga. Många undersökningar visar att den psykiska belastningen har ökat. År 2023 fick över 100 000 finländare sjukdagpenning av psykiska störningar (FPA, 2024). Psykiska störningar är också en allt vanligare orsak till invalidpension. År 2022 beviljades över 5 600 personer i Finland invalidpension på grund av psykiska störningar (Pensionskyddscentralen, 2023). Kvinnor och unga arbetstagare drabbas oftare än andra av arbetsoförmåga av psykiska skäl. Orsakerna bakom utmaningar med den psykiska hälsan kan se ut på många olika sätt, och därför behövs åtgärder på många nivåer – även på arbetsplatsen – för att lösa dem.

Varför är detta viktigt?

Psykisk hälsa är en betydande resurs, och det är viktigt att ta hand om den. Välmående anställda är en central framgångsfaktor för arbetsplatsen, och därför är det viktigt att satsa på psykiskt välbefinnande på arbetsplatsen. Arbetarskyddslagen förpliktar arbetsgivaren att se till att arbetet inte är alltför fysiskt eller psykosocialt belastande. Identifiering av belastningsfaktorer i arbetet är en utgångspunkt för effektivt främjande av arbetsförmågan. Psykosociala belastningsfaktorer i arbetet kan anknyta till exempelvis arbetets innehåll, organiseringen av arbetet eller arbetsgemenskapens sociala funktion.

Vad bör man göra?

Det är viktigt att bygga upp en atmosfär på arbetsplatsen där man vågar prata öppet om sådant som rör psykiskt välbefinnande. Att bli hörd, påverkningsmöjligheter och en gemensam förståelse för arbetets mål och framtidsutsikterna stöder det psykiska välbefinnandet. Lösningarna kan också anknyta till ett gott och rättvist ledarskap, stärkande av gemenskapen, identifiering och minskning av belastningsfaktorer i arbetet samt rutiner för stöd för arbetsförmågan – från tidigt ingripande till stöd för återgång till arbetet – samt ett gott samarbete med företagshälsovården.

På arbetsplatsen krävs förutseende och gemensamma åtgärder som tar tag i individuella situationer. Det är viktigt att arbeta långsiktigt och systematiskt för att främja arbetsförmågan.

Främjandet av psykisk hälsa på arbetsplatsen innebär gemensamma insatser i vardagen!



TIPS FÖR FRÄMJANDE AV PSYKISK HÄLSA PÅ ARBETSPLATSER

- Säkerställ ett gott samspel och öppen kommunikation.
- Prata öppet om psykiskt välbefinnande, hur man upprätthåller det och utmaningar med det.
- Lita på medarbetarna och lyssna på de anställda och deras behov.
- Satsa på gott chefsarbete och att ge tillräckligt med tid för chefsuppgifterna, samt på att stärka chefernas kunskaper inom psykisk hälsa.
- Använd enkäter för att kartlägga arbetsförhållanden, psykiskt välbefinnande och arbetsförmåga.
- Samarbeta. Dra nytta av exempelvis företagshälsovårdens kompetens och tjänster för att främja de anställdas psykiska hälsa och arbetsförmåga.

SKRIBENTER OCH MER INFORMATION:

Auli Airila,
forskningschef
auli.airila@varma.fi

Minna Savinainen,
forskningschef
minna.savinainen@varma.fi

SÅ HÄR UTFÖRDES UTREDNINGEN:

Lösningarna baserar sig på projektet Mielenterveyttä vahvistavat keinot – työpaikkojen hyvät käytännöt (Metoder för att stärka den psykiska hälsan – god praxis på arbetsplatser), där man kartlade konkreta metoder för att stärka den psykiska hälsan inom Varmas kundföretag. Aula Research Oy ansvarade för det praktiska genomförandet av undersökningen.

Du kan läsa resultatrapporten (på finska) på vår webbplats.

VARMA