



### UNGA, PSYKISK HÄLSA OCH ARBETSFÖRMÅGA

Unga personers arbetsförmåga utmanas särskilt av problem relaterade till psykisk hälsa. År 2023 hade nästan 40 000 personer i åldern 16–34 år långvarig sjukfrånvaro av psykiska skäl. Psykiska störningar tvingar också allt fler unga till invalidpension. Varmas data visar att personer under 35 år har passerat 35–45-åringarna när det gäller antalet personer som ansöker om invalidpension.

## För att stärka de ungas psykiska hälsa krävs förebyggande åtgärder på flera nivåer

Bakom utmaningarna med den psykiska hälsan finns flera faktorer relaterade till samhället, kulturen, arbetslivet samt individens resurser och bakgrund. Ingen enskild faktor förklarar ensam symtomen. Olika faktorer kan också påverka individer på olika sätt. Även om många psykiska problem inte är arbetsrelaterade kan man på arbetsplatsen göra mycket för att stödja ungas psykiska välmående och arbetsförmåga.

## LÖSNINGAR



### Tala gott om arbete.

Det är viktigt att prata om arbetet och arbetslivet på ett positivt sätt. Arbetet är en betydande resurs, även för det psykiska välmåendet. Arbetet ger möjligheter att till exempel utnyttja sin egen kompetens, lära sig nytt, nätverka socialt, uppleva meningsfullhet och få ekonomisk trygghet. När arbetet är rätt dimensionerat stöder det också det psykiska välmåendet.

### Stöd den unga i början av arbetskarriären.

Chefen har en central roll i att stödja de unga. Omfattande introduktion i arbetet, arbetsgemenskapen och arbetsmiljön stöder den ungas anknytning till arbetet. Det är viktigt att gå igenom arbetets mål och förväntningar samt de centrala arbetsuppgifterna med den unga. Vid introduktionen är det också viktigt att diskutera arbetslivets rutiner, arbetsplatsens metoder för att främja arbetsförmågan samt arbetsrelaterade utmanande situationer och tillsammans fundera över metoder för att lösa dem.

### Stärk gemenskapen.

En upplevelse av delaktighet och att tillhöra en gemenskap samt uppskattning stöder den ungas motivation och arbetsförmåga. Se till att den unga smidigt kan bli en del av arbetsgemenskapen, även i arbete på flera platser. Chefen har en central roll i att bygga upp ett bra arbetsklimat och en vi-anda, men alla medlemmar i arbetsgemenskapen har också ett ansvar för detta.

### Stärk resurserna för arbetet.

Intressanta arbetsuppgifter, bra ledarskap, smidig organisering av arbetet, stöd för arbetet, uppskattning och respons samt möjligheter att påverka arbetet stöder den ungas arbetsförmåga. Det är också viktigt att försäkra sig om att den unga arbetstagaren har en tillräcklig känsla av kontroll i sitt arbete. Samtidigt är det viktigt att identifiera belastningsfaktorer i arbetet och minska överbelastning.

### Säkerställ ett tillräckligt stöd för arbetsförmågan.

Se till att den unga arbetstagaren känner till arbetsplatsens rutiner för stöd för arbetsförmågan, såsom tidigt ingripande och stödåtgärder för återgång till arbetet. Se till att den unga vet var hen kan söka stöd om hen oroar sig över sin egen arbetsförmåga. Om den unga har begränsningar i arbetsförmågan lönar det sig att anpassa arbetet så att det motsvarar den ungas arbetsförmåga. Arbetet i sig kan vara rehabiliterande då det är dimensionerat enligt individens resurser. Vid behov är det bra att utnyttja företagshälsovårdens expertis i frågor som gäller arbetsförmågan. Även pensionsförsäkringsbolaget kan stödja utvecklingen av arbetsförmågan på arbetsplatsen.

# Psykliska störningar är den överlägset vanligaste orsaken till arbetsförmåga hos unga

# ~700 st.

Antalet nya ansökningar om invalidpension från personer under 35 år som kom in till Varma år 2023

# 85%

bland personer under 25 år

# 83%

bland 25-34-åringar

Andel invalidpensioner som berodde på psykiska störningar 2023

Källa: Varma, 2024

## Vad vet vi?

Utmaningar med den psykiska hälsan är vanliga bland unga. År 2023 fick nästan 40 000 unga sjukdagpenning av psykiska störningar (FPA, 2024). Antalet unga som ansöker om invalidpension har också ökat märkbart under de senaste decennierna. Varmas data visar att personer under 35 år har passerat 35-45-åringarna när det gäller antalet personer som ansöker om invalidpension. Bakom de ökade utmaningarna för arbetsförmågan finns flera faktorer som berör samhället, kulturen, arbetslivet och individen. Därför krävs det åtgärder på flera nivåer för att lösa problemet.

## Varför är detta viktigt?

Ungas arbetsförmåga blir dyr för arbetsplatserna och samhället, och därför är det viktigt att ta hand om arbetsförmågan redan i början av arbetskarriären. God arbetsförmåga är också viktig för den ungas egen framtid. Om vi inte tar itu med problemet nu kommer vi att se en betydande ökning av invalidpensionerna i framtiden.

## Vad bör man göra?

Många grundorsaker till utmaningar för psykisk hälsa och arbetsförmåga är kopplade till olika sociala och kulturella situationer och faktorer, och därför kräver även lösningen av dem samhälleliga åtgärder och lösningar. Det är viktigt att bygga upp en atmosfär på arbetsplatsen där man vågar och kan prata öppet om sådant som rör psykiskt välbefinnande. Det är viktigt att tala om arbetet och arbetslivet även på ett positivt sätt. Arbetet är en betydande resurs, även för det psykiska välmåendet. Det skulle också vara bra att frångå den individualistiska kulturen när det gäller psykisk hälsa. Det är viktigt att stärka gemenskaperna och det sociala stödet – både i och utanför arbetet.

Lösningarna kan också gälla stöd för unga i olika skeden av arbetskarriären, stärkande av arbetskraften samt tillräckligt stöd för arbetsförmågan när den unga arbetstagaren har begränsningar i arbetsförmågan. På arbetsplatsen krävs såväl förutseende och gemensamma åtgärder som åtgärder som tar tag i individuella situationer.

Det är viktigt att prata om arbetet på ett positivt sätt – arbetet stöder också det psykiska välmåendet!

### TIPS FÖR FRÄMJANDE AV PSYKISK HÄLSA PÅ ARBETSPLATSER

- Se till att den unga får en bra introduktion i arbetet, arbetsgemenskapen och arbetssätten.
- Uppmuntra den unga, identifiera och uttryck hens styrkor. Uppmuntra också den unga att ta ansvar för sitt eget arbete och fatta självständiga beslut.
- Lyssna, var närvarande och diskutera regelbundet med den unga. Öppen kommunikation bygger förtroende och uppmuntrar den unga att ta upp även utmanande saker.
- Ge feedback och stötta den unga. Berätta för den unga när hen har lyckats i sitt arbete. Var ett stöd när den unga behöver det.
- Se till att den unga har en tillräcklig känsla av kontroll i sitt arbete. Meningsfulla och lämpligt dimensionerade arbetsuppgifter motiverar den unga.
- Förbered er tillsammans på utmanande situationer och motgångar i förväg. Fundera över lösningar tillsammans.
- Ta i god tid upp din oro för den ungas arbetsförmåga. Hänvisa vid behov den unga till företagshälsovården. Kom också ihåg att ta hand om din egen 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 publikationen *Mielenterveyskoetuksella? - ratkaisuja nuorten työkyvyn tukemiseen työpaikoilla* i Varmas publikationsserie ”Tietoa Työkyvystä” (på finska). Publikationen tar upp ungas psykiska hälsa och arbetsförmåga, bakomliggande orsaker till symtom samt lösningar på arbetsplatsnivå för att stärka ungas arbetsförmåga.

Läs rapporten på [vår webbplats](#) (på finska).

# VARMA