
Hvorfor gør psykisk syge kolleger os usikre?



Frederik Thuesen, Forsker, Ph.D.
SFI – Det Nationale
Forskningscenter for Velfærd

Disposition

- I. SFIs undersøgelser af virksomhedernes sociale engagement.
 - II. Holdninger til psykisk syge kolleger.
 - III. Hvem er mest betænkelige – og hvilke virksomheder er mest positive.
 - IV. Mulige forklaringer.
 - V. Konklusion – udfordringer og lyspunkter.
-

I. Virksomhedernes Sociale Engagement - SFI's årbog

Undersøgelser gennemført af SFI siden 1999.

Hvert 2. år lønmodtagere, hvert 2. år arbejdsgivere.

Fokuserer på arbejdsmarkedets rummelighed i forhold til forskellige svage grupper af lønmodtagere: Personer med nedsat arbejdsevne, fysisk handicappede, psykisk syge, personer med anden etnisk baggrund, personer i fleksjob etc.

Temaer i undersøgelserne

Hvad virksomhederne konkret gør – og hvad lønmodtagerne oplever på deres arbejdsplads i forhold til forebyggelse og afhjælpning af sociale problemer. Tre gennemgående temaer:

- *forebyggelse* af sociale problemer som følge af fx et dårligt psykisk eller fysisk arbejdsmiljø.
- *fastholdelse* af medarbejdere, der på grund af en social begivenhed, fx sygdom eller krise, står i fare for at miste beskæftigelsen.
- *nyansættelser* af personer, der har vanskeligt ved at få fodfæste på arbejdsmarkedet fx på grund af sygdom eller handicap.

Årbog 2008: Syn på lønmodtagere med fysiske og psykiske lidelser

Data

Spørgeskema, som indgår i Danmarks
Statistik's Arbejdskraftundersøgelse (AKU).
14.198 personer i stikprøve i alder 15-66 år.
8794 har besvaret. Svarprocent 61,9%.
Målinger af lønmodtagerholdninger i 1999,
2001, 2003, 2006

II. Holdninger til psykisk syge kolleger

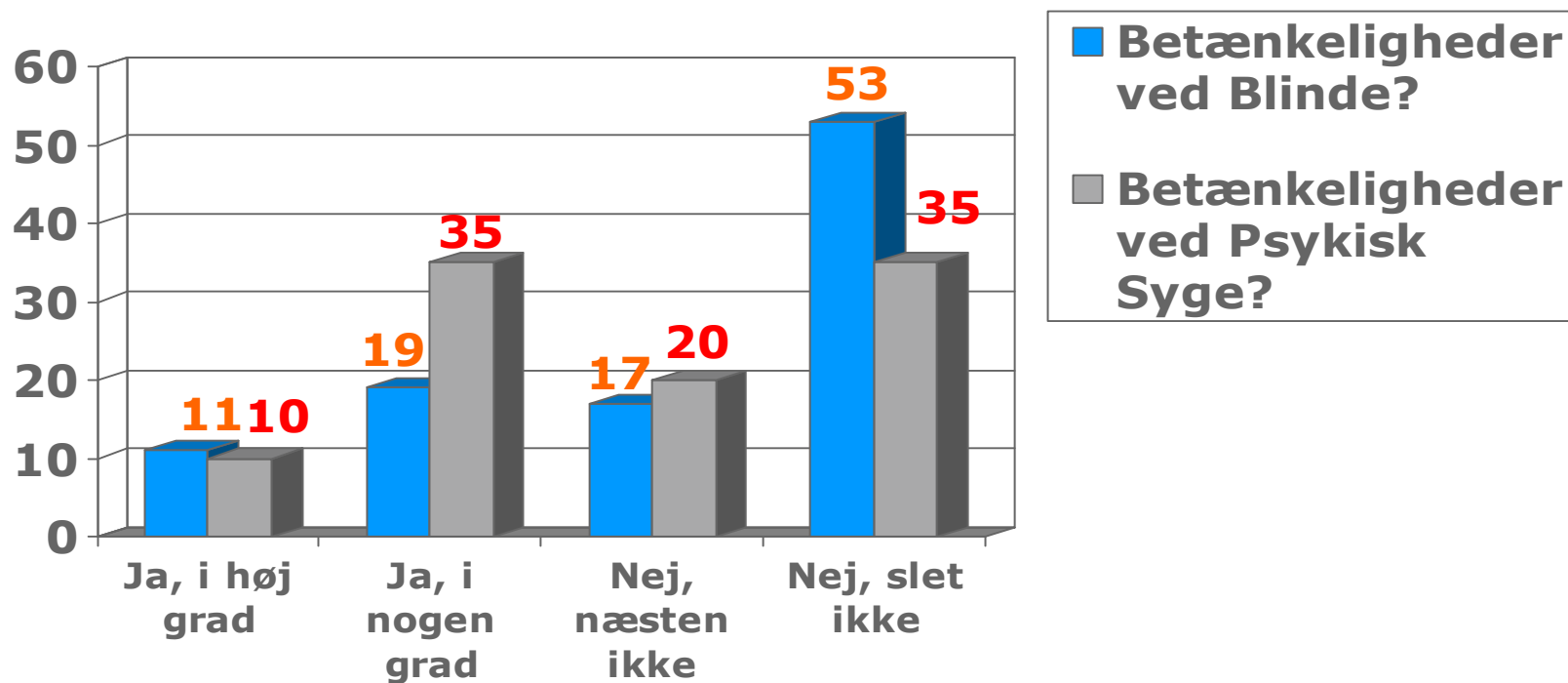
SFI-undersøgelse af Handicap og Beskæftigelse, 2006:

”De har søgt nyt job. Ved ansættelsessamtalen får de at vide, at de vil komme til at arbejde tæt sammen med en kollega, der lider er meget store humørsvingninger (fx er maniodepressiv). Vil de være betænkelig?”

26% ja i høj grad, 40% ja, i nogen grad → 66% i nogen el. høj grad betænkelige.

Spørgsmål i VSE 2008-undersøgelsen:

1. "De har søgt nyt job. Ved ansættelsessamtalen får de at vide, at de vil komme til at arbejde tæt sammen med en kollega, der er blind. Vil de være betænkelig?",
2. "De har søgt nyt job. Ved ansættelsessamtalen får de at vide, at de vil komme til at arbejde tæt sammen med en kollega, der har en psykisk lidelse. Vil de være betænkelig?"



Væsentligt større betænkeligheder ved at arbejde sammen med psykisk syge sammenlignet med blinde (45% vs. 30% ja, i høj/ nogen grad).

III. Hvem er mest betænkelige: Alder, køn, lederstatus og uddannelse

Alder: Yngre lønmodtagere (15-29 år) mindre positive end de øvrige lønmodtagere over for psykisk syge. De ældste mindst betænkelige (45-66 år).

Køn: Mænd er mindre positive end kvinder.

Lederstatus: Ledere mindre positive over for personer med psykiske lidelser.

Uddannelse: Personer med en videregående uddannelse er mindre positive over for psyk.syge end personer med folkeskole, gymnasial eller erhvervsfaglig uddannelse.

På hvilke virksomheder: Sektor, branche, virksomhedsstørrelse, og virksomhedens handlinger

Sektor: Ingen forskel på offentlig og privat sektor.

Branche: Spiller ikke en rolle for holdning til psykiske lidelser.

Virksomhedsstørrelse: Spiller ikke ind.

Virksomhedens handlinger: Jo mere virksomheden ansætter eller fastholder personer med nedsat arbejdsevne, jo mere positive er de ansatte.

Virksomheder II: Kulturen på arbejdspladsen og holdningen til psykisk syge

Mange uddannelser på arbejdspladsen → mere positive over for psykisk syge end arbejdspladser med lav uddannelsesdiversitet.

Mangfoldighed som del af virksomhedskulturen: Mere positive holdninger til at få en kollega med en psykisk lidelse.

Hård konkurrence → mere negative over for personer med psykisk sygdom.

Stærk fælles kultur og korpsånd → ingen betydning.

IV. Mulige forklaringer: Bekymringer for arbejdets kvalitet, generel utryghed, belastning for det kollegiale fællesskab?

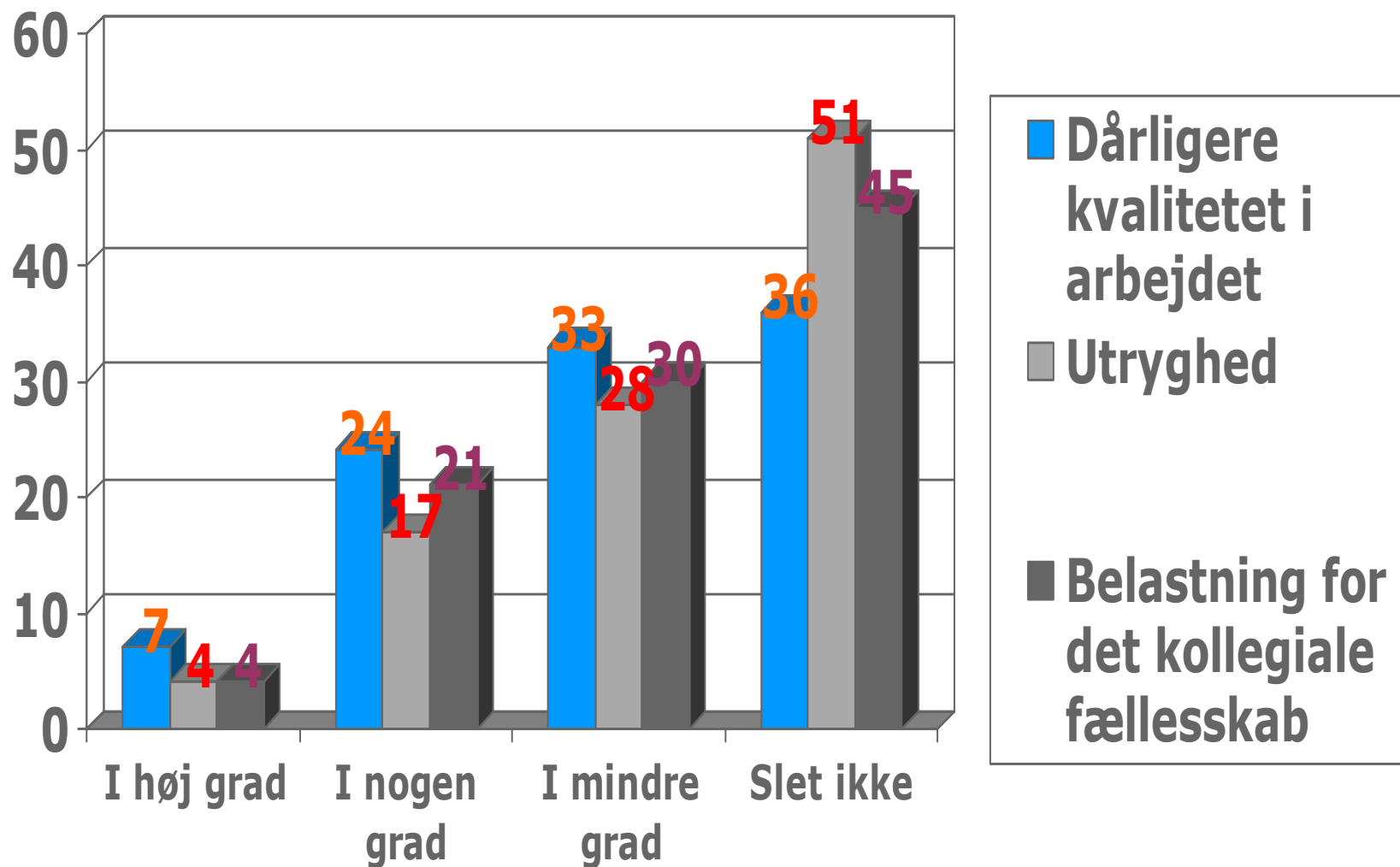
I hvilken grad er du enig/uenig i følgende udsagn:

“Ansættelse af personer med en psykisk lidelse betyder dårligere kvalitet i arbejdet?”

“Ansættelse af personer med en psykisk lidelse gør mig utryg?”

“Ansættelse af personer med en psykisk lidelse er en belastning for det kollegiale fællesskab?”

Forestillinger om at arbejde sammen med en person med en psykisk lidelse



Bekymring for arbejdets kvalitet vigtigst: 'Får vi løst arbejdsopgaverne?'

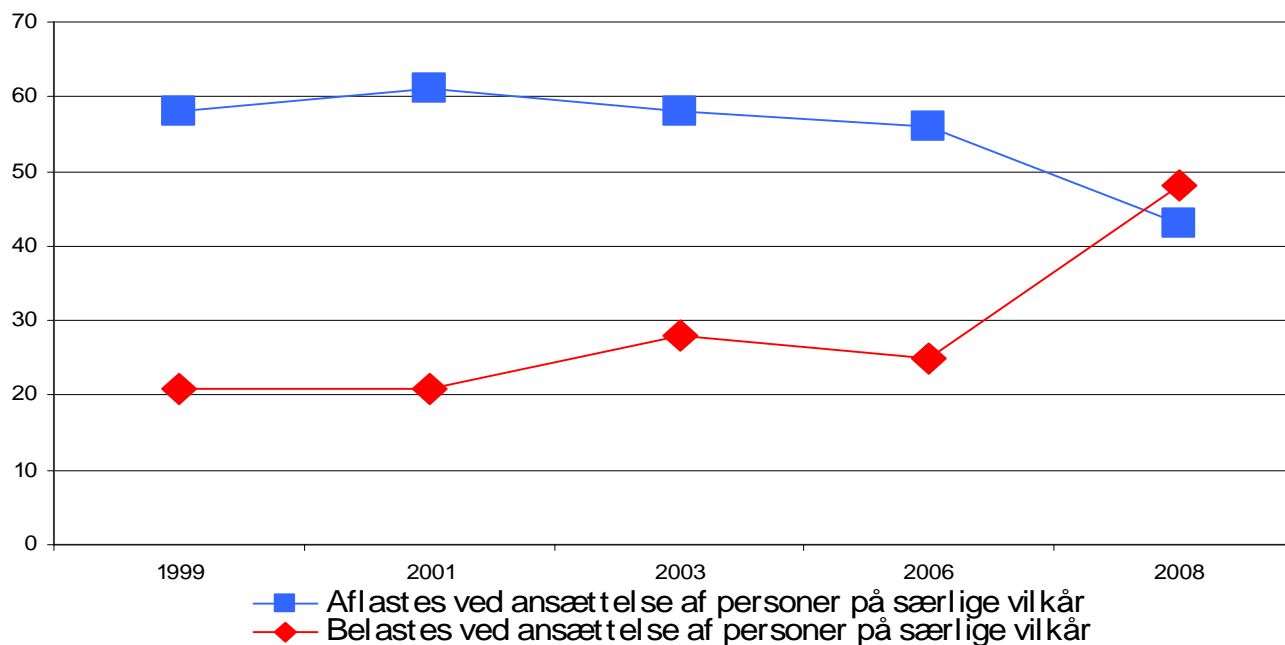
- 1. Dårligere kvalitet i arbejdet:** 31% i høj el. nogen grad.
 - 2. Belastning for kollegialt fællesskab:** 25% i høj el. nogen grad.
 - 3. Generel utryghed:** 21% i høj el. nogen grad.
-

'Besværet' som forklaring: 'Funktionsduelighedsnorm' vs. behov for ændret arbejdsorganisering

Stærk 'funktionsduelighedsnorm' på mange danske arbejdspladser iflg. Søren Juul (2002): Have individuelle og sociale kompetencer og ikke have så tunge personlige problemer, at man bliver en belastning for de andre. Stærkt fokus på effektiv løsning af arbejdsopgaver.

'Handicap og Beskæftigelse' 2006: Blandt personer med 'øvrige handicap' siger 53% at de har behov for 'ændret arbejdsorganisering', dvs. nedsat arbejdstid, længere sygeperioder, muligheder for at arbejde alene og mulighed for at hvile ind i mellem.

Udviklingen i lønmodtagernes syn på betydningen af, at der ansættes en person på særlige vilkår. Procent.



Nedgang i den positive holdning til det sociale engagement (fra 2006 til 2008)

- Andelen, der mener, at det er en **aflastning**, at der ansættes personer med nedsat arbejdsevne, faldet fra 56 til 43 pct.
- Andelen af lønmodtagere, der mener, at personer ansat på særlige vilkår er en **belastning**, er steget fra 25 til 48 pct.
- Mulig forklaringer: Mangel på arbejdskraft og et højt tempo på mange arbejdspladser?

V. Konklusion: Udfordringer og lyspunkter ifht. til psykisk syge på arbejdsmarkedet

Udfordringer: Bekymring for om arbejdsopgaverne bliver løst: 'Kvalitet i arbejdet'.

'Funktionsduelighedsnorm': Arbejdspladser sætter fokus på effektivitet og 'stabil' arbejdskraft (paradoksalt når arbejdsmarkedet ellers efterspørger fleksibilitet).

Oplysning gør det ikke alene (jf. uddannelse og lederstatus). Tilsyneladende skal der støtte til (jf. VSE 2009).

Lyspunkter: Virksomheder, der fastholder og nyansætter personer med nedsat arbejdsevne – mere positive holdninger blandt ansatte.

Virksomheder, der allerede er mangfoldige og hvor der er flere forskellige uddannelser repræsenteret, er de mest åbne.

Kontakt en måde at bryde med stigmatisering og fordomme.