

## Fler småföretagarkvinnor har kompetens att hantera psykisk ohälsa

**Fler kvinnliga än manliga chefer i mindre företag uppger att de har kompetens att hantera psykisk ohälsa. Dock menar runt hälften av småföretagarkvinnorna att de saknar verktygen som krävs när det gäller att hantera både psykisk ohälsa, till exempel stress, utmattning eller ångest, som fysisk ohälsa som ryggont hos en medarbetare. Det visar en undersökning som Länsförsäkringar genomfört.**

Sedan flera år tillbaka förklaras nästan hälften av sjukskrivningarna i Sverige av psykisk ohälsa. Kvinnor sjukskrivs i högre grad på grund av psykisk ohälsa medan män något oftare sjukskrivs på grund av fysisk ohälsa. Arbetsmiljöverket har gjort studier som visar att kvinnor och män har samma benägenhet att utveckla psykisk ohälsa om bakgrundsfaktorer som sektor de är verksamma inom är desamma.

– De flesta småföretagare vet att tidiga insatser när en medarbetare inte mår bra är mycket viktiga. Men här finns en stor osäkerhet kring vilka insatser som ska sättas in och i vilken ordning säger Kristina Ström Olsson, hälsostrateg på Länsförsäkringar.

De som presterar sämre på jobbet för att de mår dåligt, den så kallade sjuknärvaron, saknas i den sjukskrivningsstatistik som det ofta hänvisas till.

– Här kan finnas ett stort mörkertal, en stor grupp som kan behöva insatser för att främja hälsa och välbefinnande och för att minska risken för sjukskrivning. Den som leder eller driver ett företag har ansvar för att se över medarbetarnas arbetsbelastning och mående. Negativ stress och otidighet ökar risken för ohälsa på jobbet. Arbetsgivarens ansvar är långtgående när det kommer till att minska risken för ohälsa och olycksfall på arbetsplatsen säger Kristina Ström Olsson.

– Att minska på stress är en viktig arbetsmiljöfråga men att vara chef på ett mindre företag kan vara knepigt till exempel om en medarbetare som man kanske känner väl och umgås med privat börjar må dåligt. Det kan vara frestande att agera som vän och släppa den professionella rollen. Här är det viktigt att prioritera rätt saker så situationen inte blir värre. Att ta hjälp utifrån kan vara ett sätt att lösa den uppkomna situationen, säger Kristina Ström Olsson.

Fyra av tio bland de mindre företagen som drivs av kvinnor anser att de har kompetens att hantera fysisk ohälsa bland medarbetarna. Ungefär lika stor andel saknar verktygen även här.

### Hälsosam arbetsplats - Kristinas fyra tips till chefer på mindre företag

1. Skapa ett gott arbetsklimat genom att ha ett rättvist och stödjande ledarskap
2. Ha en öppen kommunikation.
3. Ge tydliga förväntningar och mål med eget ansvar för medarbetarna.

4. Se över arbetsbelastningen och se till att det finns tid för återhämtning i vardagen. Det gäller även dig själv.
5. Ha stöd av en oberoende expertresurs.

Har du som chef **kompetens** att hantera psykisk ohälsa (t ex stress utmattningssyndrom eller ångest)/fysisk ohälsa(t ex ryggont) hos dina medarbetare?

Svarsalternativ	Totalt	Kvinnor	Män
<b>Psykisk ohälsa</b>			
Ja	43	48	40
Nej	57	52	57
<b>Fysisk ohälsa</b>			
Ja	43	40	44
Nej	57	60	56

Har du som chef **verktyg** att hantera psykisk ohälsa (t ex stress utmattningssyndrom eller ångest)/fysisk ohälsa(t ex ryggont) hos dina medarbetare?

Svarsalternativ	Totalt	Kvinnor	Män
<b>Psykisk ohälsa</b>			
Ja	49	52	48
Nej	51	48	52
<b>Fysisk ohälsa</b>			
Ja	52	53	50
Nej	48	47	50

### Om undersökningen

Undersökningen genomfördes genom telefonintervjuer med 1 000 slumpmässigt utvalda företagsledare i företag med 1 till 10 anställda. Intervjuerna genomfördes av PFM Research på uppdrag av Länsförsäkringar. Frågeställningarna var:

- Har du som chef **kompetens** att hantera psykisk ohälsa (tes stress utmattningssyndrom eller ångest)/fysisk ohälsa (tex ryggont) hos dina medarbetare? Svartalternativ: ja/nej
- Har du som chef **verktyg** att hantera psykisk ohälsa (tes stress utmattningssyndrom eller ångest)/fysisk ohälsa (tex ryggont) hos dina medarbetare? Svartalternativ: ja/nej

### Fakta om arbetsmiljöarbete

Att jobba systematiskt med arbetsmiljön handlar om fem övergripande delar; att undersöka arbetsförhållandena, göra en riskbedömning, åtgärda risker som kommit fram, göra en handlingsplan för det som inte genomförs direkt och slutligen att följa upp och lära av arbetet.

### För ytterligare information kontakta:

Kristina Ström Olsson, hälsostrateg Länsförsäkringar, 072-141 12 41,  
[kristina.stromolsson@lansforsakringar.se](mailto:kristina.stromolsson@lansforsakringar.se)  
Presskontakt, 08-588 41850, [press@lansforsakringar.se](mailto:press@lansforsakringar.se)