



GÖTEBORGS UNIVERSITET
HANDELSHÖGSKOLAN

Stigmatisering och psykisk ohälsa - ett arbetsgivarperspektiv
En studie kring ledarskap och strategier

Företagsekonomiska institutionen
Management & Organisation
VT 2024

Kandidatuppsats
Andreas Vindevall - 970512
Emelie Norlin - 990609
Handledare - Vedran Omanović

Förord

Vi vill inleda denna studie med ett särskilt tack till vår handledare, Vedran Omanović, för hans vägledning under forskningsprocessen och även till våra kollegor som hjälpt oss under studiens gång med feedback och stöttning. Deras konstruktiva kritik och uppmuntran har varit en viktig källa till motivation och förbättring. Utan deras hjälp och engagemang skulle denna studie inte ha varit möjlig att genomföra.

Abstract

This bachelor thesis aims to explore the impact of leadership and strategies in addressing stigma and mental health issues in the workplace. The study delves into the proactive and reactive measures employed to tackle stigma and promote mental well-being among employees. Through a qualitative approach with an abductive stance, interviews were conducted to gather data and identify patterns and themes. The findings highlight the crucial role of leadership in creating a supportive work environment and combating stigma related to mental health. Overall, this thesis contributes valuable insights into effective strategies for managing stigma and mental health in the workplace.

Sammanfattning

Denna kandidatuppsats utforskar ledarskapets och strategiernas påverkan på att hantera stigma och psykisk ohälsa på arbetsplatsen. Studien undersöker proaktiva och reaktiva åtgärder som används för att bekämpa stigma och främja mentalt välbefinnande bland anställda. Genom en kvalitativ metod med abduktiv ansats genomfördes intervjuer för att samla in data och identifiera mönster och teman. Resultaten belyser ledarskapets avgörande roll i att skapa en stödjande arbetsmiljö och bekämpa stigma relaterat till mental hälsa. Sammantaget bidrar denna uppsats med värdefulla insikter om effektiva strategier för hantering av stigma och psykisk hälsa på arbetsplatsen.

Innehållsförteckning

Abstract/ Sammanfattning

1.Introduktion	5
1.1 Bakgrund	5
1.1.1 Human Resource Management	6
1.1.2 Stigma	7
1.2 Problemställning	8
1.3 Syfte	8
1.4 Avgränsningar	9
2. Teoretiskt ramverk	10
2.1 Ledarskapets påverkan	10
2.1.1 Work-life balance	11
2.2 Strategier	11
2.2.1 Interventioner	11
2.2.2 Förändring av regler och policys	12
2.2.3 Utbildning	13
2.3 Teorisammanfattning	13
3. Metod	14
3.1 Metodologi och datainsamling	14
3.2 Litteraturinsamling	14
3.3 Urval	15
3.4 Intervjuer	15
3.5 Autenticitet, pålitlighet och träffsäkerhet	17
3.6 Användning av AI	18
4. Empiri	19
4.1 Strategier - proaktiva och reaktiva	19
4.1.1 Proaktiva åtgärder	19
4.1.2 Reaktiva åtgärder	21
4.2 Ledarskapets roll inom arbetet med psykisk ohälsa och stigma	22
5. Analys/diskussion	25
5.1 Strategier - proaktiva och reaktiva	25
5.1.1 Proaktiva åtgärder	25
5.1.2 Reaktiva åtgärder	26
5.2 Ledarskapets roll inom arbetet med psykisk ohälsa och stigma	27
5.3 Sammanfattning	28
6. Slutsats	30
6.1 Studiens begränsningar	31
6.2 Förslag på framtida forskning	31
Referenser	32

1. Introduktion

I detta kapitel utforskas och beskrivs flera centrala aspekter relaterade till studien, med fokus på management och organisation. Studien inleds med att presentera den problemställning och bakgrund som studien bygger på. Därefter kommer forskningens mål beskrivas och de avgränsningar som är aktuella för arbetet definieras.

1.1 Bakgrund

Begreppet hållbarhet beskriver hur det sociala, ekologiska och ekonomiska perspektivet är sammanlänkat. Den moderna definitionen av hållbarhet innebär att effektivt använda sig av resurser utan att påverka kommande generationer (Sitko 2023). Human Resource Management (HRM) beskriver strategier och praxis för att nå finansiella, sociala och ekologiska mål. Denna studie fokuserar på det sociala hållbarhetsperspektivet inom HRM. Det innebär att förstå hur man effektivt hanterar alla anställda kopplade till organisationen, både internt och externt. Anställda inom organisationen är en viktig resurs, där deras egenskaper kan ses som ett attribut för organisationen. Det kan handla om kunskap, sociala kompetenser eller erfarenheter. Organisationer strävar efter att omhänderta sina anställda, men det ekonomiska incitamentet inom företag kan skapa en yttre fasad av omsorg som inte återspeglar den verkliga situationen. Det innebär att företaget ser till sina egna intressen framför de anställdas välmående. Detta kan i sin tur vara en ledande faktor till psykisk ohälsa bland de anställda (Sitko, 2023).

Bakgrunden inom HRM bygger på att den anställde är nyckeln till en lyckad organisation (Sitko, 2023). Att de anställdas välmående hamnar sekundärt till företagets mål är inte ovanligt, vilket går emot grundtanken med HRM. Boken *Sustainable Human Resource Management* av Sitko (2023) beskriver det som "Människor skapar organisationer, och organisationer är bara så bra som de människor som arbetar i dem". Det medför därmed att anställdas välmående blir en viktig faktor. Negativt välmående hos de anställda bidrar till symptom som stress, oro och ångest och kan amplifieras över tid om problemet inte identifieras. Dessa påverkar inte bara individen själv utan även alla i dess omgivning. Problem med psykisk ohälsa inom organisationen leder till svårigheter att utföra sitt arbete och utvecklas i sin roll. Det belyser HRM:s viktiga roll att se till individen och våga öppna upp och diskutera psykisk ohälsa samt det stigma som omger ämnet. Genom att lyfta fram stigmat och diskutera psykisk ohälsa kan processen kring identifieringen av problemet underlättas samt etableringen av lämpliga strategier upprätthållas och implementeras (Sitko, 2023).

Stigmatisering kan beskrivas genom fyra dimensioner: strukturell stigmatisering, offentlig stigmatisering, självstigmatisering och stigmatisering genom associationer. Den strukturella stigmatiseringen är särskilt kopplad till hur arbetsgivare hanterar psykisk ohälsa inom sina organisationer. Strukturell stigmatisering innebär att det finns systematiska hinder, regler eller normer på arbetsplatsen som förstärker fördomar eller diskriminering mot personer med psykisk ohälsa (Bos m.fl, 2013).

Stigmatiseringen på strukturell nivå är fortfarande ett område som kräver mer forskning och uppmärksamhet. Bos m.fl (2013) påpekar att trots en ökning av studier kring stigmatisering finns det fortfarande mycket kvar att undersöka. Det betonas även i studien av Hennekam, S. m.fl. (2021) att trots att psykisk ohälsa har fått ökad uppmärksamhet, har området management hamnat efter. Den bristande forskningen kopplad till psykisk ohälsa gör det svårt att förstå hur personer som känner sig drabbade fungerar och hur HR-funktionen kan tillhandahålla rätt resurser till dessa individer. Bos m.fl (2013) fortsätter att förklara att ett område som behöver belysas är sociala interaktioner mellan icke-stigmatiserade och stigmatiserade individer på olika samhällsnivåer. Dessutom krävs det mer forskning kring hur olika former av stigma formas, består och samverkar inom olika sammanhang. Det är också nödvändigt att utveckla mätmetoder för att kvantifiera och utvärdera stigmatisering. Dessutom behövs mer forskning kring hur olika former av stigma formas, består och samverkar inom olika omgivningar. Det krävs också en utveckling av mätmetoder för att kvantifiera och utvärdera stigmatisering. Det bör samtidigt beaktas att de fyra dimensionerna av stigmatisering kan ha en indirekt inverkan på varandra genom olika nivåer hos individen och är en viktig del i studierna kring strukturell stigmatisering.

1.1.1 Human Resource Management

HRM är en term som kan vara svår att definiera helt och hållet då det finns många olika förslag på förklaringar. Sitko (2023) nämner en rad exempel från olika författare och citerar en av dem nedan:

'Human resource management is the process of acquiring, training, appraising, and compensating employees, and of attending to their labor relations, health and safety, and fairness concerns.' Dessler (2016) (Sitko, 2023, s. 6)

Kritik kan riktas mot begreppet Human Resources och dess innebörd och enligt vissa perspektiv anser man att man från en etisk ståndpunkt inte kan anse att människor är en resurs. Utan istället så besitter människor egenskaper såsom kunskap, talanger, erfarenhet och motivation m.fl som är det som egentligen bör definieras som resurserna (Sitko, 2023). En slutsats som kan dras är åtminstone att HRM har fokus på människan. Med en studie som denna som har stort fokus på social hållbarhet blir det också aktuellt att ta reda på vad som är hållbar HRM. En hållbar användning av HRM inkluderar en implementering av HRM-strategier som i slutändan gör det möjligt att nå olika mål inom en organisation. Dessa mål kan vara både sociala, ekologiska och ekonomiska och bör få en positiv påverkan både inom och utanför organisationen. För att anses vara hållbart ska detta också kunna uppnås och upprätthållas under en lång tid och man ska kunna ha kontroll över de bieffekter som kan uppstå.

Att använda sig av hållbar HRM visar sig alltså vara gynnsamt på olika plan. När man kollar på de positiva effekterna av det inom organisationer kollar man främst i två led, affärsmässiga mål och etiska/sociala mål (Sitko, 2023). Från den affärsmässiga sidan kan hållbarheten ses

som gynnsam då den kan bidra med bland annat en ökad produktivitet och moral hos de anställda, en bättre brand image samt en möjlighet för minskade kostnader. Vad gäller de etiska/sociala målen så kan organisationer genom att ha ett stort inomorganisatoriskt fokus på social hållbarhet på så sätt väga upp för den skada de kan bidra med utanför organisationen på samhällen och miljön. Att ha ett hållbart HRM-synsätt kan alltså ses som en väg för organisationer att stå till svars för och ta ansvar för den roll de har i samhället och deras yttre påverkan.

Hur man arbetar med HRM kan också ha en påverkan på den mentala hälsan hos de anställda på ett företag. Genom att använda sig av policys och skapa en miljö som främjar välmående så kan man skapa en arbetsplats som agerar stöttande åt de anställda. Organisationer i stort är ofta inte tillräckligt rustade, förberedda eller har rutiner som gör att man kan handskas med psykisk ohälsa hos sina anställda, HR-personal kan bidra genom att skapa rutiner och policys som kan användas både för att förebygga men också hjälpa vid fall av psykisk ohälsa (Hennekam m.fl, 2021).

1.1.2 Stigma

För att förstå och undersöka huruvida stigmatisering är något som faktiskt påverkar individer med psykisk ohälsa på arbetsplatser, måste det först finnas en förståelse kring vad stigma och stigmatisering är. Att något är stigmatiserat kan exempelvis förklaras som att något, exempelvis psykisk ohälsa, är ett attribut eller en åkomma som ses ned på. Om man besitter ett attribut som anses vara stigmatiserat så kan detta ofta påverka hur man ses som person. Istället för att fokusera på personen i sig, kan fokus istället ligga på det som anses bära stigmat (Link m.fl., 2004).

I artikeln av Link m.fl (2004) så nämns sex olika dimensioner av stigma som kommer påverka hur stigmatiserat något är och hur mycket det kommer påverka synen på attributet eller åkomman som orsakar stigmat. Döljbarhet är den första dimensionen och syftar till hur lätt det är att dölja det som anses vara stigmatiserat, till exempel psykisk ohälsa. Den andra dimensionen kallas *Course* och syftar till om det stigmatiserande draget är något som kan försvinna över tid och alltså inte behöver följa med livet ut. Störningsförmåga är den tredje dimensionen och syftar till hur störande attributet kan upplevas, attribut som kan leda till oväntade handlingar och beteenden kan ofta uppfattas som störande. Utöver de nämnda ovan finns det tre dimensioner till som alla kan ses som en gradering av hur stigmatisering exempelvis psykisk ohälsa är. I korta drag kan man sammanfatta informationen från dimensionerna som att ju mer det aktuella attributet eller åkomman märks av, syns och upplevs av andra, desto större är risken för en hög grad av stigmatisering.

Stigma och stigmatisering kan alltså vara något som påverkar individer mycket. Stigma kan agera som en barriär för individer, både i samhället och på arbetsplatsen, att få agera som en del av den gemensamma gruppen. Detta kan i sin tur leda till att individen hamnar i ett utanförskap som hindrar dem från att få en social kontakt och stöd som hade kunnat hjälpa dem med den psykiska ohälsa som tacklas med (Krupa m.fl., 2009). Analysen som Krupa

m.fl (2009) genomfört visade på många konsekvenser som stigma kan ha på anställda som lever med psykisk ohälsa. Det finns en risk att bli marginaliserad och inte kunna bli fullt integrerad på arbetsplatsen, vilket gör att eventuell stigmatisering på arbetsplatsen har en stor koppling till vår forskningsfråga.

1.2 Problemställning

Psykisk ohälsa påverkar både anställda, arbetsplatsen och arbetet som utförs. Robertson och Cooper (2010) nämner i sin artikel att det finns vetenskapliga bevis som visar att psykiskt välmående spelar stor roll när det kommer till nivån av engagemang som anställda visar på arbetsplatsen. Anställda som mår bra psykiskt har större möjlighet att leverera resultat som främjar framgångsrika resultat och en välfungerande organisation. Cooper (2010) betonar också att anställda som mår bra psykiskt kommer att prestera bättre på sin arbetsplats än de anställda som kämpar med psykisk ohälsa, psykiskt välmående kan synas vara en större påverkande faktor än hur nöjd man är med jobbet i sig när det kommer till prestationen man utför i arbetet. Produktiviteten hos anställda ökar när det psykiska måendet hos dem är bra, psykiskt välmående kommer i sin tur också leda till mindre frånvaro för sjukdom, högre lönsamhet och mindre omsättning av personal på arbetsplatsen.

1.3 Syfte

Syftet med denna studie är att öka förståelsen för social hållbarhet i relation till psykisk ohälsa inom organisationer. Studien kommer att undersöka hur arbetsgivare ser på psykisk ohälsa och eventuell stigmatisering kring detta. Under studien kommer den eventuella påverkan på ledningsarbetet på en organisatorisk nivå undersökas och analyseras. Studien kommer att fokusera på att uppnå följande mål:

- Ta reda på vad ledare och ledarskapet gör för att främja anställdas välmående och bidra till den övergripande arbetsmiljön
- Identifiera och analysera de strategier och processer som arbetsgivaren vidtar för att förebygga psykisk ohälsa och minska stigmatisering

Genom att förstå hur arbetsgivaren arbetar med att motarbeta psykisk ohälsa på arbetsplatsen kan resultaten av studien också erbjuda konkreta riktlinjer och rekommendationer. Dessa riktlinjer kan vara till nytta för företag som strävar efter att skapa en stödjande arbetsmiljö och minska stigmat kring psykisk ohälsa. På så vis kan studien bidra till att forma och utveckla en mer medveten och stödjande arbetsprocess för att främja psykisk hälsa inom organisationer.

1.4 Avgränsningar

Studien har valt att avgränsa sig till arbetsgivarens perspektiv. Anledningen till detta är att arbetsgivaren aktivt arbetar med strategier och ledarskap vid psykisk ohälsa och stigma. Genom att fokusera på arbetsgivaren kan en djupare förståelse upprättas för de åtgärder och initiativ som vidtas för att hantera dessa frågor inom organisationen. Detta perspektiv möjliggör en detaljerad analys av hur arbetsgivare utvecklar och implementerar policyer och stödstrukturer för att förbättra den psykiska hälsan på arbetsplatsen.

2. Teoretiskt ramverk

I denna del av studien presenteras det teoretiska ramverk som ligger till grund för studien. Teorierna fokuserar på organisationers ledarskap och strategier kring psykisk ohälsa och stigmatisering och diskuterar varför organisationer har en stor roll inom att vara behjälpliga på denna front.

2.1 Ledarskapets påverkan

Något som visat sig ha påverkan på anställdas välmående är ledarskapet på arbetsplatsen. Montano m.fl (2017) nämner i sin studie att ledarskapet på en arbetsplats har stor påverkan på det psykiska måendet hos anställda och också stor påverkan på organisationen som helhet. Ett ledarskap som är stöttande och inspirerande kan alltså bidra till en positiv miljö medan en mer destruktiv ledarstil kan ha en negativ påverkan.

Den psykosociala miljön på arbetsplatsen influeras starkt av ledarskapet som finns och de psykosociala faktorerna har också visat sig vara en viktig faktor när det kommer till saker som sjukskrivningar och den genomgående psykiska hälsan på arbetsplatsen. Studien som genomförts av Montano m.fl (2017) visar på att ledarskap och typen av ledarskap mest troligt står för en stor del av påverkan på mental hälsa både åt det positiva och negativa hållet. Relationen ledare har till sina anställda har visat sig kunna påverka psykisk hälsa och ohälsa vilket i sin tur stöttar teorin att ett situationsbaserat ledarskap skulle kunna vara att föredra på en arbetsplats. Ledarskapet kan bidra till psykiskt välmående/ohälsa men studien av Montano m.fl (2017) genomförde visade också indikationer på att välmåendet hos de anställda också skulle kunna påverka saker som produktivitet och prestationer på arbetsplatsen.

Ytterligare studier kring hur ledarskap påverkar faktorer som produktivitet och psykiskt välmående hos medarbetare har genomförts och pekar åt samma håll som den studie som Montano m.fl (2017) genomförde. Ett välfungerande ledarskap bidrar till bättre välmående och kommer i sin tur kunna minska frånvaro från jobb och också i sin tur minska omsättningen av anställda på arbetsplatsen, människor som mår bra på sin arbetsplats har större anledning att stanna kvar vilket också gynnar organisationen. Organisationer i sig och hur de styrs har en stor roll just när det kommer till den mentala hälsan hos de anställda, ledaren eller chefen skulle faktiskt kunna hjälpa de anställda identifiera psykiska svårigheter och i sin tur stötta i att ta hand om problemet (Pierce & Rider, 2022). Att kunna ha en bra relation ledare och anställda sinsemellan och att de anställda känner att de kan lita på och prata med sin närmsta chef vid behov ger upphov till en god psykisk hälsa på arbetsplatsen vilket återigen pekar på vikten av ett väl anpassat ledarskap (Kuoppala m.fl, 2008).

Att tackla den psykiska ohälsan hos medarbetare på en arbetsplats är inte ett enkelt jobb. Det finns olika aspekter att se över såsom ekonomiska påtryckningar, ett behov av att ha tillgängliga anställda samt en ignorans kring ämnet psykisk ohälsa. Detta innebär att ledare står inför dilemman och övervägningar kring vad som faktiskt kan göras för att hjälpa sina anställda, och olikheterna kring varje fall pekar på att det inte finns ett enkelt svar eller en

praxis att följa för att ta itu med problemen. Genom att förstå problemen och försöka skapa en överblick över de situationer som uppstår kan ledare hjälpa till med att skapa stöttning och en mer öppen arbetsmiljö (Quinances m.fl., 2021).

2.1.1 Work-life balance

Att ha en balans mellan arbete och privatliv, en så kallad work-life balance är något som visat sig ha stor påverkan både på produktivitet men också på den fysiska och psykiska hälsan hos anställda. Att ha ledare som kan stötta och säga till om någon jobbar för mycket, eller att erbjuda flexibla arbetstider kan vara gynnsamt för den mentala hälsan hos de anställda på en organisation (Dhas, 2015). Organisationer gynnas av anställda som mår bra, Kossek m.fl (2014) nämner i sin studie att en hållbar arbetskraft kommer grunda sig i en work-life balance som leder till ett bättre mående och en bättre upplevelse på arbetet för de anställda.

Kossek m.fl (2014) tillägger att den ökande jobbpresen och intensifieringen av arbete agerar i motsatt riktning för vad som kan anses vara hållbart. En stöttande arbetsplats på jobbet men också utanför anses vara viktigt för att säkra ett samhälle med god långvarig hälsa, både mental och fysisk. Att ha tid för annat än jobb och faktiskt hinna med saker man tycker om att göra på fritiden är av stor vikt för att bibehålla god hälsa, fritiden är alltså av stor betydelse för att främja god psykisk hälsa (Kossek m.fl, 2014).

2.2 Strategier

För att aktivt bekämpa stigma och psykisk ohälsa behöver organisationer välja strategier som passar deras specifika mål och utmaningar, men också ett ledarskap som implementerar och anpassar metoden efter situationen. Hennekam m.fl (2021) beskriver vikten av ledarskapets strategiska del i arbetet med psykisk ohälsa, men också att HR-funktionen finns med och stöttar. Fokus ligger på strategier på organisations- och strukturnivå. Det är viktigt att notera att det kan finnas individuella fall på arbetsplatser där vissa metoder kan vara mer eller mindre effektiva, även vid genomförande av strategier på andra nivåer än organisatorisk eller strukturell.

2.2.1 Interventioner

Interventioner innebär att man fokuserar på att vidta åtgärder som skapar förändring inom organisationen (Heijnders & Van der Meij, 2006). Det finns flera typer av interventioner där en del kan bestå av träningsprogram där målet är att belysa problemen och skapa medvetenhet kring stigmatisering samt den påverkan den har på individen. Träningsprogram har visat sig fördelaktigt vid psykologiska problem som uppstår både privat och på arbetsplatsen, men det handlar om hur organisationen väljer att använda programmen som avgör effektivitet (Compton & McManus, 2015). Träningsprogrammen syftar till att bidra med kunskap från professionella inom området, i samarbete med de drabbade genom att identifiera sina egna svagheter och styrkor (Heijnders & Van der Meij, 2006). Det hjälper individen att bättre förstå sig själv och möjliggör att lättare identifiera problemområden. Hennekam m.fl (2021) betonar också vikten av interventioner för att skapa ett positivt utfall

för individer och organisationer genom att stötta individer i processen. Interventioner främjar till välbefinnande och produktivitet genom att fokusera på individens svagheter och styrkor, vilket även bekräftas i studien av Heijnders & Van der Meij (2006).

Heijnders & Van der Meij (2006) fortsätter och beskriver att en del av målet med ett träningsprogram är också att inkludera stigmatisering i rehabiliteringsprogram som är vanliga inom organisationer. Det gör att arbetet med psykisk ohälsa och stigmatisering blir mer normaliserad på arbetsplatsen och kan alltmer resurser tillsättas. Hennekam m.fl (2021) beskriver att få tillgång till stöd och resurser är en viktig del i att öka sin mentala hälsa bland individer, vilket samtidigt leder till ökad prestation och produktivitet på arbetsplatsen.

Arbetet mot psykisk ohälsa och stigma är att ändra personers attityder genom att skapa medvetenhet och utbilda personalen genom så kallade anti-stigma interventioner, vilket är en annan typ av intervention Krupa m.fl (2009). Det innebär att man som grupp tar upp och diskuterar ämnet, identifierar och skapar förståelse för vad det är i grunden som skapar stigma. Som arbetsgivare kan man också hjälpa dem som är drabbade med stödprogram, eller professionell hjälp, vilket har visat sig vara effektivt. Det är viktigt att skapa förståelse hos arbetsgivaren genom att klargöra deras roll och ansvarsområden när det gäller stigmatisering och psykisk ohälsa (Heijnders & Van der Meij, 2006). Workshops föreslås också som en typ av intervention. Likt de andra metoderna syftar workshops till att man utbildar och skapar medvetenhet hos arbetsgivare kring stigmatisering.

2.2.2 Förändring av regler och policys

En annan metod på strukturell nivå som diskuteras i artikeln av Heijnders & Van der Meij (2006) är att förändra regler och policys inom organisationen. Genom att etablera strukturer som aktivt bekämpar diskriminering och säkerställer tillgång till förebyggande åtgärder och vård, samtidigt som individens rättigheter respekteras vid uppkomsten av stigma, blir detta en central del av arbetet. Det är viktigt med tydliga policys som främjar en stödjande och inkluderande arbetsmiljö för personer med psykisk ohälsa. Genom att implementera lämpliga policys kan organisationer främja välbefinnande, minska stigma och forma en öppen kommunikation kring psykisk ohälsa (Hennekam m.fl, 2021). Policys kan även inkludera att erbjuda stödprogram till de drabbade, vilket utgör en viktig del av processen (Heijnders & Van der Meij, 2006)

Vidare förklarar Heijnders & Van der Meij (2006) att främja acceptans och förståelse är det viktigt att aktivt arbeta med behandlingsmetoder mot stigmatisering och psykisk ohälsa. Detta innebär att skapa en kultur där alla behandlas med respekt och värdighet. Genom att implementera policy, strukturer och regler som involverar metoder som exempelvis träningsprogram, workshops eller stödprogram kan organisationen bidra till att minska stigmatiseringen och främja en mer inkluderande och empatisk arbetsmiljö

2.2.3 Utbildning

Utbildningens roll inom HRM för att stödja arbetsgivare och anställda är en viktig del i att förstå psykisk ohälsa (Hennekam m.fl., 2021). Genom att organisationer väljer att investera i utbildning kan de skapa en kultur som främjar förståelse, stöd och inkludering av personer drabbade av psykisk ohälsa. Det skapar också medvetenhet, vilket i sin tur belyser stigmat. Interventioner som nämndes tidigare inkluderar utbildning, men också regler och policys. Kunskap kring ämnet hjälper arbetsgivaren att inkludera policys och regler som skapar ett ramverk mot psykisk ohälsa.

Quinane m.fl. (2021) beskriver fyra sorters utbildningar som kan fungera som strategier mot psykisk ohälsa. Dessa inkluderar mental hälsoutbildning, ledarskapsutbildning, stresshanteringsutbildning och kommunikationsutbildning. Hälsoutbildningen strävar efter att öka medvetenheten kring olika psykiska hälsotillstånd, vilka symptom som kan uppstå och hur man stödjer kollegor. Ledarskapsutbildningen riktar sig till chefer och managers, vilket gör att de lättare kan identifiera mönster av psykisk ohälsa, hantera svåra samtal och erbjuda stöd. Utbildning inom stresshantering grundar sig i coping-strategier som kan förebygga psykisk ohälsa, men också hantera stress. Det syftar till att bidra med rätt verktyg och resurser. Kommunikationsutbildning innebär att främja öppen dialog kring psykisk ohälsa. Genom att lära sig hur man kommunicerar kan man stödja på ett icke-dömande sätt och uppmuntra personer som känner sig drabbade att söka hjälp

2.3 Teorisammanfattning

De olika teorier som använts visar de olika strategier och tillvägagångssätt som ledare kan använda sig av i fall av psykisk ohälsa eller vid hantering av stigmatisering. Att ha en ledare som är stöttande som samtidigt kan använda sig av olika strategier för att hjälpa anställda framkommer i teorin. Kopplingen teorierna sinsemellan kan göras genom att det är just ledarskapet och ledaren/ledarna som är de som kan vara med och påverka på arbetsplatsen och bygga upp strategier med hjälp av HR-personal för att på bästa sätt kunna hantera varje enskilt fall av psykisk ohälsa som kan uppkomma.

Genom teorin har studien fått en gedigen litteraturinsamling som har legat till grund för det fortsatta arbetet med utvecklingen av studien. Teorin har gett värdefull information som lätt har kunnat fortsätta utforskas och analyseras under studiens gång med hjälp av de metodologiska val som presenteras i avsnittet nedan

3. Metod

I detta kapitel kommer de metodologiska val som gjorts att förklaras och styrkas. Metoden som valts och som studien är arbetad utefter utgör grunden och utformningen för hur studien genomförts och kom att se ut. Kapitlet inleds med att förklara vilken metod som använts och fortsätter sedan in på litteraturinsamling, urval, information kring hur intervjuerna genomförts samt information kring studiens autenticitet, pålitlighet, träffsäkerhet samt eventuella risker. Med den information som framkommit i teorin och introduktionen kommer stöttning för de metodologiska val som studien baserats på i kommande avsnitt nedan.

3.1 Metodologi och datainsamling

Studien har genomförts med en kvalitativ metod med abduktiv ansats. Att använda sig av denna metod har underlättat när det kom till tolkning samt kategorisering av datan och har därmed kunnat bidra med ett klarare resultat. Huvudfokus har legat på att genomföra intervjuer med relevanta kandidater samt att samla in relevant information från tidigare forskning och teorier. Den abduktiva metoden gav möjligheten att formulera idéer utifrån data och forskning som samlats in under studiens gång samt hitta förklaringar för fenomen som observerats under studien (Flach m.fl, 2000). En abduktiv ansats kan vara behjälplig att använda i kvalitativa studier då den kan göra det lättare att identifiera teman och kategorier i det som undersöks. Abduktion kan ses som en blandning av induktion och deduktion och öppnar upp för ett mer flexibelt närmande av de ämnen som studeras (Lipscomb, 2012).

3.2 Litteraturinsamling

Insamling av litteratur har genomförts och använts för att skapa ett stödjande ramverk för studien och för att bygga en förståelse kring varför studien är relevant (Bryman m.fl., 2019). Litteraturinsamlingen har hjälpt vad gäller att samla information om forskningsämnet och har underlättat med förståelsen av befintlig kunskap och eventuella kunskapsgap. Dessutom har teorin bidragit med att till exempel identifiera tidigare misstag, anpassa metoder för att skapa ett analytiskt ramverk och jämföra den egna studien med liknande tidigare forskning.

Det teoretiska ramverket har bestått av både förstahands- och andrahandskällor.

Förstahandskällor inkluderar böcker, hemsidor, vetenskapliga artiklar och forskningsrapporter som direkt presenterar originalinformation. Andrahandskällor består av böcker, hemsidor eller artiklar som summerar eller tolkar forskningsresultat från andra källor.

Kvaliteten på dessa källor påverkas av flera faktorer. Dessa inkluderar hur väl källorna återspeglar forskningsämnet, aktuellt innehåll, författarens kvalifikationer och hur väl källan samstämmer med andra relevanta källor. Genom att överväga dessa aspekter, kan det bidra till en noggrann bedömning av källornas relevans och tillförlitlighet i det teoretiska ramverket.

3.3 Urval

Kandidaterna som intervjuades för denna studie var främst individer inom HR, men även personer med liknande arbetsroller som till exempel arbetsmiljöchef ingick i urvalet. Anledningen till att dessa valdes som urvalsgrupp är att studien just undersökt strategier som används eller inte används relaterade till stigma och psykisk ohälsa. Frågor som rör arbetstagares hälsa är ofta som mest relevanta för de anställda inom HR vilket styrker valet av deltagare. Vidare inom urvalet ingick också individer vars roll inte är benämnd HR-personal/HR-manager eller liknande, detta för att det i vissa fall inte var möjligt att få till intervjuer med HR-personalen på vissa företag. Dock har det med en noggrannhet setts till att de som intervjuades, oavsett rollbenämning, hade den relevanta kunskap och information som krävdes för att kunna ge rättvisa och informativa svar studiens frågor.

Vad gäller bransch och typ av företag valdes det att ha en blandning mellan branscher samt storlek på företagen. Detta främst för att det fanns en viss svårighet att få tag på respondenter och då gjordes valet att inte sålla bort deltagare på grund av exempelvis storlek på företaget de jobbar på. För att definiera om företag uppfyller kraven för att anses som stora finns det tre kriterier, varav minst två måste uppfyllas två år i rad. Dessa kriterier är: fler än 50 anställda under räkenskapsåret, mer än 40 miljoner kronor i balansomsättning och/eller mer än 80 miljoner kronor i nettoomsättning (Bolagsverket, 2019). Genom att ha en blandad skara av respondenter som representerar olika typer av organisationer fick studien en bred syn över eventuella skillnader och likheter branscherna och företagen sinsemellan samt fanns det en möjlighet att se hur strategier och hållbarhet varierade.

Något som måste tas i åtanke när det kommer till valet av respondenter är det faktum att de kanske inte alltid svarade sanningsenligt på de frågor som ställdes, för att få sitt företag att se bättre ut. Denna risk hade kunnat minskas genom att det utöver att en person från företagets HR-avdelning intervjuades, också intervjuades någon från exempelvis produktionen. Dessa har inte lika stor anledning att få företaget att se så positivt ut som möjligt och det hade då också funnits en möjlighet att kunna jämföra deras svar med varandra. I denna studie fanns det inte möjlighet att intervjua minst två personer från varje företag, så för att minska risken för icke sanningsenliga svar valdes det istället att hålla alla deltagare och företag anonyma. Genom att det inte är möjligt för läsaren att ta reda på vilken person från vilket företag som svarat på intervjun så minskade incitamentet för respondenterna att ge falska svar.

3.4 Intervjuer

Alla intervjuer genomfördes digitalt på videosamtal via Teams. Intervjudeltagare samlades in antingen via de kontaktades via mail eller via den digitala sociala tjänsten LinkedIn. Innan intervjuerna genomfördes fick deltagarna generell information om vad intervjun skulle gälla, uppskattad tid för intervjun och när tid bokats fick de också en länk skickad till sig till teams-intervjun.

I början av intervjun fick deltagarna information om vilka rättigheter de har vad gäller anonymitet, konfidentialitet, frivillighet och integritet. Syftet med studien nämndes och dessutom bads det om tillåtelse att spela in i transkriberingssyfte. Intervjufrågorna var likadana under alla intervjuer och kommer från ett intervjumanus som skrivits innan intervjuprocessen sattes igång. Vissa finjusteringar kan ha gjorts under tiden, men manuset såg generellt sett likadant ut genom alla intervjuer. Tiden för intervjuerna varierade något beroende på hur ingående respondenterna svarade på frågorna, men generellt sett tog de ungefär 45 minuter att genomföra. Intervjuerna genomfördes från april 2024 till maj 2024.

När intervjuerna var avklarade samlades information in genom att intervjuerna transkriberades och svaren sammanfattades. Syftet var att identifiera mönster och teman, vilket möjliggjorde jämförelser mellan deltagarna. Denna process, kallad "kodning", innebär att tilldela färger till matchande textsegment eller att använda etiketter samt fraser för att kategorisera och sammanfatta liknande svar. Datan kategoriseras senare i teman för att identifiera återkommande mönster. Denna process beskrivs också av Bryman (2019) som kodning där man tilldelar etiketter, ord eller fraser till datasegment som har liknande egenskaper. Denna process hjälper forskare att identifiera återkommande mönster och organisera data i meningsfulla teman eller kategorier. Svaren kan ses i resultatdelen längre ner i studien.

En begränsning som ska tas i beaktning är det faktum att antalet respondenter är färre än önskvärt. Studien hade som ambition att ha fler deltagare och därmed kunna få fler svar och en större trovärdighet när det kommer till resultatet. På grund av tidsbrist och svårigheter att få tag på fler respondenter fick studien genomföras med 7 respondenter.

Tabell 1: Beskrivande information kring företagen och respondenterna.

Roll/Titel	Erfarenhet (År)	Information	Företags storlek	Bransch	Företag	Datum
HR-Manager	10+	Aktiv inom HR-frågor och stödjande av chefer.	Stort	Finans	A	18/4 - 2024
Arbetsmiljöspecialist, HR	15+	Hantering av frågor och strategier kopplade till arbetsmiljön	Stort	Arbetsmarknadsutveckling	B	18/4 -2024
HR-Chef	20+	Arbete inom chefsstöd kopplat till strategier, rehabilitering och sjukfrånvaro.	Stort	Finans	C	19/4- 2024
Arbetsmiljöchef	15+	Arbetar med lagar, regler och riktlinjer som gäller företaget och hanterar bolagets arbetsmiljö	Stort	Logistik	D	25/4 - 2024

HSE-Samordnare	10+	Samordnare för hälsa, säkerhet och arbetsmiljö	Stort	Bygg	E	2/5 - 2024
HR-Konsult	10+	Uppdrag inom HR, stöttar bolag inom frågor kring ledarskap, och organisationsprocesser.	Litet	Konsult	F	7/5- 2024
HR-Strateg	20+	Arbetar med frågor kring strategier, samverkan, och arbetsmiljö. Stöttar även chefer med stöd och rådgivning.	Stort	Energi	G	13/5-2024

3.5 Autenticitet, pålitlighet och träffsäkerhet

I kvalitativa undersökningar måste man se till att det man undersöker håller måttet i faktorerna autenticitet, pålitlighet och träffsäkerhet. Detta innebär att det dataunderlag man använder sig av skall vara korrekt och äkta och man måste också ha återgett det på ett korrekt sätt i studien. Forskningsarbetet måste genomföras på ett konsekvent sätt och skall sedan kunna förstå och bedöma de procedurer som används. Till sist måste studien också ge kunskap som är relevant för den forskningsfråga eller de fenomen man undersöker (Lind, 2019)

Genom att studien använt sig av källor som är relevanta och att de använts på korrekt sätt för att stärka undersökningen samt att dessa blivit återgivna på ett sanningsenligt sätt kan kravet om autenticitet säkerställas och betraktas som uppfyllt (Lind, 2019). Studien har genomförts genom intervjuer och en omfattande teoriinsamling vid vilka informationen har insamlats på ett liknande och konsekvent sätt för att säkerställa att inga skiljaktigheter har kunnat påverka studiens utfall. Slutligen vad gäller träffsäkerhet har utfallet av studien genom de sätt som studien har genomförts, samt den information som samlats in, lett till en analys och sammanfattning som givit relevanta fynd eller information som direkt kunnat kopplas till vår forskningsfråga.

För att studien skall anses uppfylla alla krav har den etiska aspekten i de kvalitativa undersökningarna också tagits i hänsyn. När intervjuerna genomfördes fanns ett antal aspekter som behövde tas i åtanke för att studien skulle kunna anses ha utförts på ett etiskt korrekt sätt. Deltagarna informerades om frivillighet, konfidentialitet, anonymitet och integritet (Lind, 2019). Syftet för undersökningen har delgivits deltagarna, de fick också innan intervjun påbörjats tillfälle att lämna sitt samtycke. De kunde också närsom under intervjun avbryta sitt deltagande eller dra tillbaka sitt deltagande efter intervjun om så önskades. Under studien har alla deltagare hållits anonyma och inga personuppgifter har hanterats mer än deras namn och arbetsplats, vilket har varit och kommer fortsätta vara att vara konfidentiellt och bara vara information som författarna till studien kommer ha tillgång till.

När det kommer till kvalitativa studier finns det en del olika saker som kan påverka utfallet negativt eller göra att resultatet inte kan anses vara särskilt tillförlitligt. Att man är medveten om vilka dessa saker är och hur de kan påverka är bra eftersom man då kan anstränga sig för att se till att diverse olika faktorer inte påverkar studien. En särskilt stor kritik när det kommer till kvalitativa undersökningar är bekräftelsebias (confirmation bias). Forskare har kritiserat att undersökningar av det kvalitativa slaget kan vara för subjektiva och att den som genomför exempelvis intervjuer kan påverka respondentens svar. Bekräftelsebias kallas det när man försöker få fram svar och information som stärker ens redan befintliga åsikter och trosuppfattningar. Man kan omedvetet ställa ledande frågor som gör att respondenten svara på ett sätt som forskaren vill att de ska göra, vilket då naturligtvis kommer påverka utfallet av undersökningen och inte göra den lika trovärdig (Bryman m.fl, 2019). Att studien genomförs utifrån ett intervjumanus med relativt fasta frågor ställda på ett objektiva sätt gör att risken för att studien ska påverkas av bekräftelsebias minskar.

3.6 Användning av AI

I denna studie finns användning av AI för hjälp av meningsbyggnad på vissa sektioner, exempelvis i sammanfattningen. All information hämtad är däremot samlad av författarna och ett kritiskt förhållningssätt till AI-n har använts genomgående för att säkra korrekthet och trovärdighet.

4. Empiri

Följande kapitel beskriver resultatet från intervjuerna. Den bestod av 7 respondenter från etablerade företag som aktivt arbetar eller har arbetat med HRM. Nedan följer en tematisering av svaren från den förutbestämda intervjuguiden. Det ger en bredare förståelse för de olika perspektiv och erfarenheter som diskuterades under intervjuerna, och hjälper att identifiera mönster och teman som kan vara av betydelse för forskning och förståelsen av HRM.

4.1 Strategier - proaktiva och reaktiva

Tematisering av resultatet har skett genom uppdelning av proaktiva och reaktiva åtgärder, samt en genomgående förklaring av vad ledarskapet har för relevans i arbetet mot psykisk ohälsa och stigma. Nedan följer respondenternas svar och tankar.

4.1.1 Proaktiva åtgärder

HR-manager från företag A beskriver hur deras organisation arbetar med en mängd olika strategier och initiativ för personalens välbefinnande. Dessa inkluderar metoder såsom hälsodeklarationer, evenemang och aktiviteter såsom gästföreläsningar och träningsgrupper. HR-manager från företag A förklarar att metoderna ska agera i proaktivt syfte och hjälpa till att få bukt till problemet innan det har uppstått, men också belysa och skapa medvetenhet kring ämnet psykisk ohälsa och stigma. Dessutom arrangeras dagar som är helt dedikerade till social hållbarhet, där man talar om prestationer, kost och tränings påverkan på den psykiska hälsan och hur det kan leda till en positiv inverkan på individers psykiska hälsa.

“Vi har haft gästföreläsare inom prestation och målsättning, vi har haft dietist som har pratat om vikten av kost och återhämtning. /../ sedan har vi då liksom olika tränningar, träningsgrupper och sådant som erbjuds med då.”

-HR-manager från företag A

HR-manager från företag A betonar även vikten av att diskutera medarbetarnas förväntningar när det gäller att få stöd vid psykisk ohälsa. Det finns en karriärtrappa inom branschen som många strävar efter att klättra. Det beskriver HR-manager från företag A som en anledningen till den press som kan uppstå i branschen. Man väljer att inte prata om sin psykiska ohälsa i risk att det påverkar ens karriär. Därav betonas ytterligare vikten av att uppmuntra öppna samtal och tydliggör var medarbetarna kan vända sig för att få hjälp om de känner sig drabbade av psykiska utmaningar.

Precis som HR-manager från Företag A förklarar, berättar även arbetsmiljöspecialisten från företag B om hur de regelbundet genomför medarbetarundersökningar för att utforska stressrelaterade frågor, känslan av tillhörighet, inkludering och andra sociala aspekter av arbetsmiljön. Anledningen till att man väljer denna metod är att man vill komma ner på djupet och förstå mer kring varför individer känner som man gör. Vidare förklarar Arbetsmiljöspecialisten från Företag B att pulsundersökningar eller digitala enkäter är vanliga

verktyg för att ställa allmänna frågor till de anställda inom organisationen, det görs i syfte att samla in statistik och därefter utvärdera.

HR-chefen från företag C beskriver hur de aktivt arbetar med tidsplanering för att undvika höga arbetsbelastningar och sprider arbetet jämnt över året för att hantera stress och press. De uppmuntrar också de anställda att dela upp arbetsbördan och att kommunicera om de behöver hjälp. Företaget erbjuder även förebyggande försäkringar för stresshantering till alla medarbetare. HR-chefen från företag C beskriver hur finansbranschen kan vara stressig och fylld av en prestations känsla, vilket också är anledningen till att man valt att använda dessa metoder. Man väljer samtidigt att förmedla budskapet att det inte är ett måste att klättra i karriären utan att man istället kan ta ett kliv åt sida, vilket också kan vara en utveckling som individ, det är något som uppmuntras inom organisationen.

För att främja goda relationer och hälsa arrangerar de också hälsoaktiviteter såsom idrott och lunchpromenader. HR-chef från företag C betonar vikten av de metoder som företag använder sig av men också att man som anställd ska ha kännedom om vilka metoder som finns tillgängliga och kontakta närmaste chef eller HR när man börjar må dåligt.

“Men att träffas någon gång då och då. Det är ju en viktig del för att bygga relationer och relationen mellan chef och medarbetare är ju grunden för att man ska kunna våga prata öppet om sånt som kan vara lite svårt att prata om.”

HR-chef från företag C

Arbetsmiljöchefen från företag D presenterar några konkreta metoder som företaget använder, inklusive regelbunden insamling av feedback från medarbetarna via enkäter för att förstå deras behov och utmaningar. Metoderna syftar till att ge dem anställda verktyg att agera klokare, dessa har varit uppskattade bland dem anställda då branschen i sig har en normaliserad machokultur. Arbetsmiljöchefen från företag D säger också att det finns en rad olika typer av psykisk ohälsa, och inte bara ett par stycken som dominerar inom branschen. Man erbjuder även workshops för både anställda och ledare om psykisk ohälsa och välbefinnande för att öka medvetenheten och minska stigmat.

På liknande sätt som HR-manager från företag A, använder också HR-samordnaren från företag E fysiska aktiviteter som en del av förebyggande åtgärder mot psykisk ohälsa. Det inkluderar tillgång till gym på arbetsplatsen för de anställda, vilket kan vara effektiv åtgärd mot psykisk ohälsa. HR-samordnaren från företag E betonar vikten av att motivera och uppmuntra anställda att träna, både individuellt och tillsammans. De använder även aktiviteter för att främja relationer inom företaget, såsom de som tidigare nämnts av HR-chefen från företag C.

HR-konsulten från företag F delade några förebyggande åtgärder som kan implementeras. Dessa inkluderar veckomöten för att följa upp och planera arbetet i syfte att kontrollera och stämma av om det finns något att diskutera. Man beskriver även vikten av individuella samtal där man som anställd kan diskutera både jobb relaterade situationer men också privata.

HR-konsulten från företag F trycker på vikten av en balans mellan privat och fritiden, vilket kan vara en svår balans. Man använder sig också av friskvårdstimme för att främja hälsa och välbefinnande på arbetsplatsen och som ett sätt att slappna av och minska stressen som kan förekomma. HR-konsulten från företag F betonar även att workshops och utbildningen är en viktig del i arbetet. Det skapar medvetenhet och kunskap kring hur man ska hantera olika situationer som kan förekomma, exempelvis stress eller missbruksproblematik.

HR-strategen från företag G poängterar att en viktig strategi är att mäta de anställdas upplevelser och välmående genom olika metoder, likt HR-manager från företag A, såsom pulsmätningar. Detta görs för att aktivt övervaka arbetsmiljön och sträva efter förbättringar. Vidare beskriver HR-strategen från företag G att de arbetar med kompetensbaserad rekrytering för att säkerställa att rätt personer anställs och passar in i företagskulturen.

HR-strategen från företag G fortsätter med att förklara att de regelbundet har samtal med chefer för att diskutera arbetsbelastning och eventuella justeringar för att hantera stress och andra arbetsrelaterade utmaningar. De erbjuder också möjligheten att ringa företagshälsovården för anonymt stöd och rådgivning. Det kan innefatta både jobb relaterade problem eller privata, vilket respondenten anser är en viktig del i arbetet mot psykisk ohälsa.

4.1.2 Reaktiva åtgärder

HR-manager från företag A förklarar att en individ som kämpar med psykisk ohälsa har tillgång till tjänster såsom samtalsstöd och stressutredningar för att få den nödvändiga supporten. För de som lämnar företaget erbjuds även exit-möten, där personen får svara på en serie frågor i syfte att utvärdera deras erfarenhet och samla feedback för förbättringar. Exit möte beskrivs av HR-manager från företag A som ett sätt att förstå varför personen väljer och lämna, där man exempelvis kan fråga hur personen har tyckt att kommunikationen har fungerat på arbetsplatsen, eller arbetskulturen. Det är ett verktyg som HR-managern från företag A har fungerat bra eftersom det hjälper dem att föra statistik över tid.

Som HR-manager från Företag A beskriver även Arbetsmiljöspecialisten från företag B användningen av hälsosamtal. Målet med dessa samtal är att granska både kort- och långvarig frånvaro för att identifiera eventuella behov av support och åtgärder.

“Vid längre tids frånvaro också och man behöver liksom fånga upp och förstå. Varför och då har det ju redan hänt. Ja, men då är ju har ju medarbetaren redan varit sjuk en tid eller många gånger och att det är då man behöver liksom gå på djupet i hälsosamtal och ta reda på orsaker till varför och vad kan arbetsgivaren göra och vad ska medarbetare själv göra, vilka experter resurser behöver man koppla på osv”

-Arbetsmiljöspecialist från företag B

Arbetsmiljöchefen från företag D förklarar att det finns tydliga policys och strukturer på arbetsplatsen för att hantera och förebygga kränkande beteenden, diskriminering och andra problem relaterade till arbetsmiljön.

“Policys kring kränkande särbehandling och om diskriminering och sådana grejer och de där bitarna är ju absolut viktigt. Om man vill komma till rätta med de bitarna så har det ju väldigt stor påverkan på vår psykiska hälsa,”

-Arbetsmiljöchef från företag D

Arbetsmiljöchefen från företag D fortsätter att säga att det kan finnas en machokultur inom logistikbranschen likaså byggbranschen, vilket gör att man inte arbetar med reaktiva åtgärder utan proaktiva. Individer kan ha svårt att öppna upp sig och förklara hur de mår, men man betonar vikten av att uppmuntra detta inom organisationen och att det har blivit bättre över tid.

Precis som arbetsmiljöchef från företag D, beskriver även HSE-samordnaren från företag E att det kan finnas en machokultur i branschen, vilket gör att man väljer att fokusera på proaktiva åtgärder.

HR-strategen från företag F understryker, precis som arbetsmiljöchefen från företag D, vikten av tydliga policys, processer och strukturer för att hantera och förebygga problem på arbetsplatsen. Det är avgörande i att skapa en inbjudande arbetsmiljö där medarbetare känner sig trygga att diskutera ämnet, och det ska finnas tillgängliga resurser för att hantera situationer när de uppstår.

Liksom både HR-strategen från företag F och arbetsmiljöchefen från företag D förklarar, betonar även HR-strategen från företag G vikten av att arbeta med policys som främjar en balans mellan arbetsliv och privatliv.

“Vi skriver i vår policy att vi vill ju kunna erbjuda ett intressant arbetsinnehåll, naturligtvis att man kan utvecklas i sin profession och sådär, men också att man ska kunna ha en balans i tillvaron då mellan arbetsliv och fritid. Då ska det kunna liksom vara en balans där att man känner att man ska ha det intressant på båda områdena och så att säga så att de hänger ihop.” - HR-strateg från företag G

4.2 Ledarskapets roll inom arbetet med psykisk ohälsa och stigma

HR-manager från företag A poängterar vikten av att som arbetsgivare vara uppmärksam på och stödja medarbetare som drabbas av olika utmaningar, även om det är ett komplext och situationsanpassat arbete. Eftersom varje individ har unika förutsättningar både i sin personliga och professionella sfär, är det avgörande att ha tydligt ledarskap med rätt kompetens och verktyg för att hantera de olika situationer som kan uppstå.

HR-manager från företag A fortsätter att beskriva att ledarskapets roll sträcker sig även till att skapa en känsla av psykologisk trygghet, vilket underlättar för drabbade individer att känna sig bekväma att öppna upp om sina utmaningar. Kommunikationen mellan individer och arbetsgivare är också av stor vikt för att skapa en öppen och stödjande miljö. För personer i

ledande befattningar är utbildning inom arbetsmiljö ett krav för att kunna hantera sådana situationer på ett effektivt sätt. Detta understryker betydelsen av att vara förberedd och kompetent för att möta de behov och utmaningar som kan uppstå inom organisationen

Arbetsmiljöspecialisten från företag B understryker, i likhet med HR-manager från företag A, betydelsen av ledarskap som är proaktivt och reagerar när signaler tyder på att något inte står rätt till. Detta är särskilt utmanande när organisationen övergår till en större del av distansarbete, vilket kräver nya metoder för att upptäcka och hantera eventuella problem.

“När vi jobbar så mycket på distans och man inte har den här dagliga kontakten och det är lätt att hålla uppe en fasad i ett digitalt möte. Jag kan ju i princip lägga på ett filter här som gör att jag liksom ser super nöjd ut med allt, men det behöver man ju lägga manken till för att ställa frågor och ställa dem åt det kommande och inte ducka för att ställa frågor som är lite mera liksom personliga kanske, men att man gör det med omtanke för att man bryr sig helt enkelt”

-Arbetsmiljöspecialist från företag B

Arbetsmiljöspecialisten från företag B säger att det är också av yttersta vikt att aktivt kommunicera med de anställda, ställa relevanta frågor och visa genuin omtanke. Detta bidrar till att skapa en kultur där medarbetarna känner sig sedda och stödda även när de arbetar på distans. Arbetsmiljöspecialisten från företag B betonar också vikten av att vara tillgänglig och beredd att lyssna om någon behöver prata eller öppna upp. Det är enligt respondenten avgörande att agera med empati och visa omtanke, samtidigt som man ställer frågor på ett respektfullt och vänligt sätt. Denna inställning till kommunikation och stöd är inte bara relevant mellan arbetsgivare och anställd, utan även mellan kollegor.

Arbetsmiljöspecialisten fortsätter med att förklara att det är en standard att personer i ledande befattningar får utbildning inom arbetsmiljö. Detta är en process som kontinuerligt pågår för att säkerställa att de har nödvändiga kunskaper och verktyg för att skapa en trygg och hälsosam arbetsmiljö.

HR-chefen från företag C, likaså HR-manager från företag A, framhåller betydelsen av ledarskap som bygger relationer och förtroende med sina anställda. Detta skapar en miljö där medarbetarna känner sig bekväma att öppna upp och diskutera även känsliga ämnen.

Vidare betonar HR-Chef från företag C vikten av att utbilda ledare och chefer inte bara inom psykisk hälsa, utan även när det gäller att hantera frågor relaterade till droger och alkohol. Detta är en del av att säkerställa att ledningen är rustad att stödja och hantera olika aspekter av medarbetarnas välbefinnande och hälsa

Arbetsmiljöchefen från företag D betonar vikten av att utbilda chefer inom olika aspekter av ledarskap, inklusive konflikthantering och situationsanpassat ledarskap. Detta ger dem verktyg för att effektivt hantera situationer som involverar individer som kämpar med psykisk ohälsa, samt mer akuta situationer som våld och hot. Arbetsmiljöchefen från företag D

tillägger att utbildning inom arbetsmiljö är en standard för alla inom ledande befattningar, vilket är en del av ett etablerat koncept för att säkerställa att ledarna har de nödvändiga färdigheterna och kunskaperna för att skapa en trygg och hälsosam arbetsmiljö

I linje med vad Arbetsmiljöspecialisten från företag B nämnde, framhåller Arbetsmiljöchefen från företag D också att en lyhörd ledare skapar goda förutsättningar för att hantera dessa situationer på ett sätt som kan minska stigmat kring psykisk ohälsa. Det poängteras att varje situation är unik och kräver individuell hantering.

HSE-samordnaren från företag E betonar betydelsen av ledarskap när det gäller att hantera psykisk ohälsa. Det är avgörande att organisationen är tillåtande och att de anställda är delaktiga i processen för att främja en öppen dialog och stödjande miljö. Det är viktigt att visa uppskattning för medarbetarna och tydligt kommunicera vilka förutsättningar och förväntningar som gäller. Samtidigt understryker HSE-samordnaren från företag E att alla personer i ledande befattningar genomgår arbetsmiljöutbildning för att bättre kunna hantera situationer som kan uppstå. Detta är en strategi för att säkerställa att ledarna är rustade med de nödvändiga kunskaperna och verktygen för att stödja sina medarbetare på ett effektivt sätt.

HR-konsulten från företag F understryker vikten av ledarskapets roll, där det är avgörande att ledaren har kunskap och förmåga att hantera olika situationer när de uppstår. I likhet med HR-manager från företag A och arbetsmiljöchef från företag D, betonar HR-konsulten från företag F vikten av situationsanpassat ledarskap. HR-konsulten från företag F fortsätter säga att om ledaren inte kan erbjuda den nödvändiga hjälpen till en drabbad individ, är det enligt HR-konsulten viktigt att involvera specialister som kan lösa problemet. Dessutom är det av betydelse att se till att den drabbade individen blir hänvisad till rätt stödresurser och platser vid behov. Detta är en del av att säkerställa en effektiv och omsorgsfull hantering av situationer som kan uppstå inom organisationen.

“Men det är ju önskvärt att chefer framförallt ska känna igen signaler att man ska veta vad man ska ha, en bra dialog med sina anställda. Det ligger mycket. Ledarskapet är ju just det att man har att man vågar och att man har kunskap och att man liksom bemöter de personerna på rätt sätt.”

-HR-konsult från företag F

HR-strategen från företag G framhåller betydelsen av ledarskap och poängterar att alla ledare och chefer inom organisationen genomgår program och utbildningar. Detta utgör en väsentlig del för att inneha personalansvar och effektivt leda medarbetare. HR-strategen från företag G anser, likaså flera andra respondenter, att relationsbyggande är en viktig faktor. Det innebär att skapa tillit och förtroende gentemot sina anställda, vilket kan få dem att öppna upp sig. HR-strategen från företag G förklarar vidare att dessa utbildningar och program utgör en central grund i arbetet mot psykisk ohälsa och för att motverka stigmatisering. Genom kunskap och förståelse kring psykisk ohälsa kan man skapa bättre förutsättningar och planera samt organisera arbetet. Det är en strategi för att rusta ledarna med kunskaper och verktyg för att skapa en stödjande och hälsosam arbetsmiljö där medarbetarnas välbefinnande prioriteras.

5. Analys/diskussion

I följande kapitel ses de svar som respondenterna angivit över samt jämförs med varandra. Nedan följer analyser och kopplingar mellan de strategier som nämnts och teorin som använts för att genomföra studien. Utöver detta tas även egna tankar kring resultaten som blivit upp .

5.1 Strategier - proaktiva och reaktiva

Under studiens gång har det framkommit att arbetsgivare har olika strategier för att arbeta mot psykisk ohälsa och stigmatisering. I avsnitten under framkommer en del strategier som i sin tur är uppdelade i proaktiva och reaktiva åtgärder som används för att underlätta i hantering av fall där psykisk ohälsa har uppkommit eller befaras uppkomma.

5.1.1 Proaktiva åtgärder

Flera av de intervjuade beskrev att de aktivt arbetar med proaktiva strategier för att förebygga utvecklingen av psykisk ohälsa och minska stigma på arbetsplatsen. En metod som nämndes av HR-manager från företag A var hälsodeklaration, men det framkom även att andra typer av enkäter och undersökningar användes för att förstå behoven och utmaningarna på arbetsplatsen. Dessa verktyg används också för att upptäcka om en individ befinner sig inom riskzonen, vilket även bekräftades av HR-manager från företag A. Arbetsmiljöspecialist från företag B förklarade att medarbetarundersökningar är vanligt förekommande för att undersöka frågor relaterade till stress, känsla av tillhörighet, inkludering samt andra sociala aspekter. Dessutom användes pulsundersökningar och digitala enkäter för att få en övergripande förståelse för den psykiska hälsan på arbetsplatsen. Pulsundersökningar nämndes även av HR-strateg från företag G som ett verktyg som används för att mäta och förstå den psykiska hälsan på arbetsplatsen. Pierce & Rider (2022) nämner vilken stor vikt ledarskapet har för att kunna hjälpa anställda identifiera eventuella problem och proaktiva åtgärder som pulsundersökningar eller enkäter där anställda får svara på frågor skulle ju kunna vara just en sån sak som får ledarskapet att fånga upp eventuella problem innan det blir värre. HR-strateg från företag G utvecklade och beskrev att företaget redan under rekryteringsprocessen arbetar för att hitta kandidater som passar in i företagskulturen, vilket ytterligare bidrar till att främja en positiv arbetsmiljö.

Flera av dem intervjuade betonade vikten av sambandet mellan mental och fysisk hälsa som en central faktor, det inkluderar olika former av fysiska aktiviteter. HR-manager från företag A förklarade att de använder gästföreläsningar av professionella inom området och gruppträningar för att främja medvetenhet kring prestation, kost och träning. Enligt Heijnders & Van der Meij (2006) är det viktigt att skapa medvetenhet kring stigma genom kunskap från experter inom området, vilket hjälper individer att bättre förstå sig själva vilket kan bidra till att identifiera sina styrkor och svagheter.

Vidare beskrev HR-chef från företag C användningen av hälsoaktiviteter såsom idrott och lunchpromenader. Likaså beskrev HR-samordnare från företag E tillgången till gym både under och efter arbetstid. HR-konsult från företag F bidrog med information om tillgången till

en friskvårdstimme, vilket också visade sig vara vanligt bland de andra företagen. Detta indikerar ett bredare engagemang för att främja hälsa och välbefinnande på arbetsplatsen, där både individens mentala och fysiska välmående prioriteras.

En vanlig strategi som diskuterades är användningen av riktlinjer, värderingar och policys för att främja välmående på arbetsplatsen. Dessa ska fungera som stöd för de anställda genom att främja en balans mellan arbetsliv och privatliv samt förebygga psykisk ohälsa. Detta poängterades av både arbetsmiljöchef från företag D och HSE-samordnare från företag E. Riktlinjer och policys är också inriktade på att hantera och förebygga kränkande beteenden, diskriminering och andra arbetsrelaterade problem. Enligt teorin om interventioner framförd av Heijnders & Van Der Meij (2006) fungerar dessa som verktyg för att bekämpa diskriminering och agera som förebyggande åtgärder. Detta innebär att man etablerar strukturer där man aktivt adresserar stigma som kan ligga till grund för potentiella problem. Dessutom främjas respekt för individens rättigheter om någon känner sig utsatt för diskriminering eller kränkande beteenden.

En genomgående strategi som nämns av flera av respondenterna är vikten av att ha en bra balans mellan privatliv och arbetsliv. Likt det som Dhas (2015) säger så är en work-life balance viktig att ha även enligt respondenterna. Det betonas att man måste kunna ta ledigt från arbetet när jobbdagen väl är över, annars kan det få negativ påverkan på den psykiska hälsan hos anställda. Likt det som Dhas (2015), Kossek m.fl (2014) och även respondenterna säger så kommer även denna studie nära tankar kring att det är viktigt att låta sig själv skilja på jobb och fritid och också tillåta sig själv ta en paus från jobbet. Att ha tid för sina fritidsintressen verkar enligt undersökning och teori vara av stor vikt för att förebygga psykisk ohälsa, vilket gör att en koppling kan dras sinsemellan.

5.1.2 Reaktiva åtgärder

En vanlig metod som företag använder sig av är tjänster för samtalsstöd och hälsosamtal. Det nämndes av HR-manager från företag A, arbetsmiljöspecialist från företag B, och HR-strategen från företag G. Dessa tjänster kan omfatta rådgivning både för arbetsrelaterade och personliga frågor, och flera respondenter betonade vikten av att kunna få anonymt stöd. Flera av dem intervjuade beskrev också att det är vanligt att arbetsgivare uppmuntrar sina anställda att ta kontakt med professionella, beroende på individuella behov och situationer. Det kan handla om att man som arbetsgivare ser mönster i frånvaron, både på lång och kort sikt. Varje situation är unik och kräver individuell anpassning för att säkerställa att rätt typ av hjälp ges. Studien som Kuoppala m.fl (2008) genomfört gällande ledarskap bekräftar det respondenterna säger i att det är viktigt att medarbetarna känner att de vågar ta kontakt med närmsta chef eller ledning för att få hjälp när det behövs. Ett uppmuntrande beteende från ledarna kommer i vår mening göra det lättare att kunna agera på de anställdas mående och hjälpa till, vilket det också finns stöttning till i teorin.

Både arbetsmiljöchef från företag D och HR-konsult från företag F beskrev användningen av workshops eller veckomöten för att diskutera social hållbarhet och hantera frågor kring

psykisk ohälsa och stigma på arbetsplatsen. Målet är att öka medvetenheten och informera de anställda om vilken hjälp som finns tillgänglig, samtidigt som det skapar en öppen miljö där de kan prata om sina egna erfarenheter eller söka stöd om de befinner sig i riskzonen. Dessa workshops och möten är inte bara till för de anställda utan är också en viktig aspekt för arbetsgivaren. Enligt Heijnders & Van der Meij (2006) är workshops en central del i arbetet mot att skapa medvetenhet kring stigmatisering. Genom att aktivt diskutera ämnet blir det mer normaliserat och integrerat i företagskulturen, vilket i sin tur kan leda till att fler resurser allokeras till området

5.2 Ledarskapets roll inom arbetet med psykisk ohälsa och stigma

Ledarskapets roll beskrevs av alla som intervjuades som en central del i arbetet mot psykisk ohälsa och stigma. Varje situation är unik och kräver ett situationsanpassat ledarskap. Montano m.fl. (2017) understryker detta genom sina studier kring situationsanpassat ledarskap. Ett stöttande ledarskap bidrar till välmåendet hos de anställda och skapar även en företagskultur som strävar efter att vara inspirerande och hjälpa individer som känner sig drabbade av psykisk ohälsa. Precis som Montano m.fl. (2017) ledarskapsteorier beskriver, betonade även HR-manager från företag A att man måste stödja medarbetarna och vara uppmärksam på signaler och identifiera om en person är i riskzon, vilket även arbetsmiljöspecialisten från företag B underströk.

Genom att aktivt kommunicera med sina medarbetare har man möjlighet att fånga upp när psykisk ohälsa är påtaglig och underlätta i stigmat att våga berätta om man känner sig drabbad. HR-manager från företag A, arbetsmiljöspecialisten från företag B och HSE-samordnaren från företag E betonar alla vikten av att kommunicera.

Arbetsmiljöspecialisten från företag B fortsätter att förklara hur viktigt det är att ställa relevanta frågor och visa genuin omtanke, vilket kan bidra till en öppen företagskultur där medarbetarna känner sig sedda och hörda. Det är också viktigt att bemöta en individ på ett respektfullt sätt, samt att engagera sig och lyssna om någon väljer att öppna upp sig och dela sina tankar.

HR-chefen från företag C, liksom HR-manager från företag A, anser att det är viktigt att bygga relationer med de anställda, vilket också hjälper till att skapa förtroende. Enligt ledarskapsteorin av Montano m.fl. (2017) understryks vikten av relationsbyggande och dess påverkan på de anställdas psykiska hälsa. Genom att skapa en miljö där man aktivt pratar om psykisk ohälsa kan även stigmat reduceras, vilket betonades av de intervjuade och stöds av teorin av Montano m.fl. (2017).

Pierce & Rider (2022) betonar även i sin studie vikten av relationer gentemot de anställda. När de anställda vågar öppna upp sig och lita på sina arbetsgivare bidrar det till god psykisk hälsa och reducerat stigma. HSE-samordnaren från företag E fortsätter att förklara att man även ska låta de anställda vara delaktiga i processen, samtidigt som man visar uppskattning och klargör förutsättningar och förväntningar. HR-konsulten från företag F trycker på betydelsen av att allokera rätt resurser om en person känner sig drabbad. Det är komplexa

situationer som kan kräva specialishjälp för att lösas, vilket bidrar till att individen får den hjälp som behövs.

Det är avgörande med ett tydligt ledarskap för att möta de utmaningar som kan uppstå på arbetsplatsen och samtidigt använda rätt kompetens och verktyg, vilket stöds av både teorier och de intervjuade. Enligt Montano m.fl. (2017) har ett situationsanpassat ledarskap en central roll för att hantera psykisk ohälsa och stigma. Detta understryker vikten av att använda utbildning inom management och ledarskap som en aktiv strategi, vilket också betonas av de intervjuade.

Att man skickar personal på utbildning för att hantera situationer som uppstår och belysa social hållbarhet är vanligt och en central del av arbetet. HR-chefen från företag C beskrev att det är något man kontinuerligt gör för att säkerställa att ledningen är rustad för att stödja och hantera olika aspekter av medarbetarnas välbefinnande och hälsa. HR-strategen från företag G beskrev också att utbildning är en strategi för att rusta ledarna i syfte att skapa en stödjande och hälsosam arbetsmiljö där man prioriterar medarbetarnas välbefinnande, vilket även HSE-samordnaren från företag E betonade.

5.3 Sammanfattning

Analysen kan sammanfattas genom att det finns en rad olika åtgärder, både proaktiva och reaktiva, som används av arbetsgivare för att förebygga psykisk ohälsa och minska stigma.

De proaktiva inkluderar bland annat:

- Enkäter och pulsundersökningar för att identifiera riskzoner och förstå arbetsplatsens behov.
- Fysisk aktivitet och hälsoprogram som gruppträningar, idrott och gym.
- Främjande av work-life balance för att hjälpa anställda koppla av från arbetet.

Och bland de reaktiva kan man bland annat se:

- Samtalsstöd och hälsosamtal - tillgängliga anonymt för arbetsrelaterade och personliga frågor.
- Situationsanpassat ledarskap - för att stödja medarbetarna individuellt.

Vikten av ledarskap visar sig central i arbetet mot psykisk ohälsa och stigma, dessutom kan man se tydliga kopplingar till HRM i de svar som respondenterna angivit under intervjuerna. Vad gäller de proaktiva åtgärderna som enkäter och hälsoprogram, så ligger dessa i linje med HRM-principer om att förebygga problem genom att förstå och förbättra arbetsmiljön. Detta inkluderar att främja fysisk och psykisk hälsa, vilket ökar medarbetarnas välbefinnande och produktivitet. När det kommer till reaktiva åtgärder som samtalsstöd och workshops är HRM-strategier för att hantera problem när de uppstår, genom att erbjuda stöd och resurser som hjälper medarbetarna att återhämta sig och fortsätta vara produktiva också en viktig del i arbetet. Ledarskapets betydelse kan också kopplas till HRM eftersom att identifiera och stödja medarbetare med psykisk ohälsa är en central del av HRM, Med en särskild betoning

på vikten av situationsanpassat ledarskap och god kommunikation för att skapa en stödjande företagskultur.

Sammanfattningsvis har arbetsgivare en rad verktyg och strategier för att hantera psykisk ohälsa och stigma på arbetsplatsen. Proaktiva åtgärder bidrar till att förebygga problem, medan reaktiva åtgärder är nödvändiga när problem uppstår. Ledarskapet är en nyckelfaktor i detta arbete, och genom att skapa en öppen och stödjande företagskultur kan arbetsgivare effektivt stödja sina medarbetares psykiska hälsa. Dessa insatser är starkt kopplade till HRM-principer som syftar till att optimera arbetsmiljön och medarbetarnas välbefinnande, vilket i sin tur bidrar till organisatorisk framgång.

6. Slutsats

Syftet med studien var att analysera psykisk ohälsa och stigma ur ett arbetsgivarperspektiv. Målet var att identifiera hur ledarskap påverkar anställdas välmående och arbetsmiljö på en organisatorisk nivå. Studien fokuserar även hur arbetsgivare utvecklar och implementerar strategier för att belysa stigma och förbättra den psykiska hälsan. Detta inkluderade både proaktiva och reaktiva metoder, anpassade efter organisationens specifika situation.

Slutsatsen av studien visar på att man som arbetsgivare behöver använda sig aktivt av både proaktiva och reaktiva strategier för att främja välmående på arbetsplatsen, där de proaktiva är vanligast förekommande. Det varierar mellan branscher och företag vilka specifika metoder som implementeras, men det finns en genomgående trend av strategier som används och anpassas utifrån organisationens behov och mål. Bland de proaktiva som betonas återfinns exempelvis arbetsmiljömätningar, träningsaktiviteter, hälsopromotion samt utformning av riktlinjer, värderingar och policys. Dessa strategier syftar till att förebygga problem och främja välmående på arbetsplatsen, samtidigt som de bidrar till en produktiv arbetsmiljö och minskad sjukfrånvaro. Genom att investera i dessa proaktiva åtgärder kan organisationer öka medarbetarnas engagemang och trivsel, och samtidigt skapa en trivsamt arbetsmiljö.

Studien visar även att reaktiva strategier också förekommer, men inte i samma omfattning som de proaktiva. När psykisk ohälsa har identifierats kan organisationer tillämpa åtgärder såsom exempelvis samtalsstöd, hälsosamtal, workshops och veckomöten. Varje situation kräver en individuell bedömning, och genom att hantera frågor kring psykisk ohälsa och stigma på arbetsplatsen kan organisationen skapa en miljö där anställda känner sig trygga att söka hjälp och stöd.

Utmaningarna med psykisk ohälsa och stigma är direkt kopplade till ledarskapet, där implementeringen av både reaktiva och proaktiva strategier är avgörande. Det bygger på att skapa en relation som ger medarbetarna en känsla av psykologisk trygghet samt att främja kommunikationen mellan ledare och medarbetare för att skapa en stödjande miljö. Det kan göras genom exempelvis regelbundna möten. Att vara tillgänglig och visa äkta omtanke för de anställda är centrala inslag för att skapa en kultur där medarbetarna känner sig sedda och stödda. Det kräver också att ledare har nödvändig kunskap inom området, vilket kan innebära utbildning inom arbetsmiljö och ledarskap för att effektivt hantera olika situationer. Man ska som ledare även se sina begränsningar, och vid behov bör man involvera specialister och se till att drabbade individer får rätt resurser och det stöd som krävs.

Studien visar att arbetsgivare behöver anpassa sitt ledarskap efter situationen, där en kombination av både proaktiva och reaktiva strategier är nödvändig för en trivsamt arbetsmiljö. Anställda utgör en central resurs för organisationer, och deras välmående påverkar inte bara dem själva utan även omgivningen. Även om det har gjorts framsteg behövs fortsatt forskning och utveckling för att möta de specifika behoven inom olika branscher när det gäller psykisk ohälsa och stigma. Det är viktigt att skapa medvetenhet,

öppenhet och effektiv kommunikation för att kunna adressera dagens och framtida utmaningar på ett framgångsrikt sätt

6.1 Studiens begränsningar

Det finns en del begränsningar med studien att ha i beaktning efter man har läst den. Först och främst går det inte att bortse från det faktum att studien enbart har med 7 respondenter som varit delaktiga. Ett större antal svarande hade kunnat bidra med en större trovärdighet och kanske något annorlunda svar. Trots detta har det genomförts mycket arbete med källkritik och dylikt för att ändå kunna säkerställa ett så trovärdigt resultat som möjligt. En ytterligare punkt begränsning som måste tas upp vad gäller denna studie är det faktum att endast en person från varje företag intervjuades. Som nämndes i metodavsnittet hade intervjuer med fler personer från samma företag kunnat ge en mer sanningsenlig bild av hur företaget ställer sig till de frågor som ställs. Risken för felaktiga eller icke-sanningsenliga svar har försökts arbetas bort genom att alla hålls anonyma och därmed inte har lika mycket incitament att svara på ett icke trovärdigt sätt.

Den tidsbegränsning som fanns under arbetandet av studien ledde också till att ett begränsat antal teorier kunde tas med, de teorier som tagits med är av stor vikt till studien och bidrar med mycket intressant information. Hade man haft med fler teorier och mer tidigare forskning hade man dock kunnat gå mer in på djupet med analyserna. Källkritik och arbete med att hitta värdefulla studier har varit genomgående under studien så de teorier och den tidigare forskning som finns med ska anses vara trovärdiga och väl anpassade till studien.

6.2 Förslag på framtida forskning

Förslag på framtida forskning är att bredda perspektivet från arbetsgivaren till medarbetarna i syfte att förstå deras påverkan av arbetsgivarens strategier och ledarskap. Genom att analysera medarbetarnas perspektiv kan man få en mer detaljerad bild av strategiernas och ledarskapets påverkan och vad de anställda anser vara optimalt i arbetet mot psykisk ohälsa och stigma. Detta inkluderar också att förstå medarbetarnas upplevelser kring psykologisk trygghet och stöd från ledningen. Genom fler perspektiv och en bredare förståelse finns det möjlighet att dra en mer rättvis slutsats vilket kan ytterligare hjälpa till i arbetet med psykisk ohälsa och stigma.

Det skulle också vara intressant att undersöka skillnaderna mellan branscher och företag, samt om företags och organisationers storlek gör någon skillnad, och vilka strategier som fungerar bäst inom olika branscher. Detta kan exempelvis inkludera en jämförande analys av sektorer som IT, vård och omsorg, samt tillverkningsindustrin. Både proaktiva och reaktiva strategier innehåller en rad olika metoder, det är också viktigt att förstå varför organisationer har valt just dessa strategier. Genom att analysera de bakomliggande faktorerna för dessa val kan man få insikt i vilka specifika behov och utmaningar som olika typer av organisationer står inför.

Referenser

Arbetsmiljöverket (2020). *Ökad ohälsa på svenska arbetsplatser 2020*. Hämtad 2024-03-26 från <https://www.av.se/press/okad-ohalsa-pa-svenska-arbetsplatser-2020/>

Bolagsverket (2019), Delar och bilagor i årsredovisningen, https://bolagsverket.se/foretag/aktiebolag/arsredovisningforaktiebolag/delarochochbilagoriarsredovisningen.761.html?TSPD_101_R0=085cfe028fab20001b1c79668a778c08f670d363895a7d8e06b345a8f92882f1e5ce645b9715c51008999ae7d3143000843f8427cbae9637823d5319df65769d14060adbf9867f83fe5c15cb37ceff43256011dd23cd222056e0e5120f050df9 Hämtad 9/5-24

Bos, A. Pryor, J. Reeder, G. Stutterheim, S. (2013). *Stigma: Advances in theory and Research*. Illinois State University.

Bryman, A. Edward, B. (2019). *Social Research Methods: Fifth Canadian Edition*. Oxford University press.

Compton, R, McManus, J. (2015) *Employee-assistance programs in Australia: Evaluating Success*. Journal of Workplace Behavioral Health.

Dhas, B. (2015). A report on the importance of work-life balance. *International Journal of Applied Engineering Research*, 10(9), 21659-21665.

Flach, Peter. A, Kakas, Antonis C (2000), *Handbook of Defeasible Reasoning and Uncertainty Management Systems 4* Springer Netherlands

Heijnders, M. Van der Meij, S. (2006). *The fight against stigma: An overview of stigma-reduction strategies and interventions*. P. 353-363. Psychology, health & Medicine

Hennekam, S. Follmer, K. Beatty, J. (2021). *Exploring mental illness in the workplace: the role of HR professionals and processes*. Vol. 32, no. 15, 3135–315. The International Journal of human resource management

Kossek, E. E., Valcour, M., & Lirio, P. (2014). Organizational strategies for promoting work–life balance and wellbeing. *Work and wellbeing*, 3, 295-319.

Kuoppala, J., Lamminpää, A., Liira, J., & Vainio, H. (2008). Leadership, Job Well-Being, and Health Effects—A Systematic Review and a Meta-Analysis. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 50(8), 904–915. <https://doi.org/10.1097/jom.0b013e31817e918d>

Lind, R. (2019). *Vidga vetandet - Teori, metod och argumentation i samhällsvetenskapliga undersökningar*. Studentlitteratur.

Lipscomb, M. (2012). *Abductive reasoning and qualitative research*. *Nursing Philosophy*, 13(4), 244–256. <https://doi.org/10.1111/j.1466-769X.2011.00532.x>

McGregor, D. (1960) *The Human Side of Enterprise* (New York: McGraw-Hill)

Montano, D., Reeske, A., Franke, F., & Hüffmeier, J. (2017). Leadership, followers' mental health and job performance in organizations: A comprehensive meta-analysis from an occupational health perspective. *Journal of organizational behavior*, 38(3), 327-350.

Pierce, L., & Rider, C. I. (2022). *Supporting Mental Health at Work (Comment on “The Epidemic of Mental Disorders in Business”)*. *Administrative Science Quarterly*, 67(1), 56-69. <https://doi-org.ezproxy.ub.gu.se/10.1177/00018392211072479>

Quinane, E. Bardoel, E. Pervan, S. (2021). *CEOs, leaders and managing mental health: a tension centered approach*. Vol. 32, no. 15, 3157–3189. *The International Journal of human resource management*.

[Robertson, I.T.](#) and [Cooper, C.L.](#) (2010), "*Full engagement: the integration of employee engagement and psychological well-being*", [Leadership & Organization Development Journal](#), Vol. 31 No. 4, pp. 324-336. <https://doi.org/10.1108/01437731011043348>

Sitko, R. (2023) *Sustainable Human Resource Management*. Kogan Page LTD

Bilagor

Bilaga 1 - Intervjuguide

Inledande frågor

Vad är det för typ av företag du jobbar på?

Vad har du för roll i företaget?

Hur många är anställda på företaget ungefär?

Hur många anställda har du ansvar över?

Hur ser en typisk arbetsdag ut?

Hur skulle du definiera psykisk ohälsa?

Frågor relaterade till psykisk hälsa/ohälsa

Hur prioriterar er organisation anställdas välmående och arbetsmiljö? - Hur arbetar ni inom HR med dessa typer av frågor?

Vilka typer av strategier har organisationen integrerat i arbetet för att arbeta i förebyggande syfte?

Hur anser du att man kan förebygga psykisk ohälsa på arbetsplatsen?

Vilka åtgärder har ni vidtagit för att skapa en positiv arbetsmiljö som främjar välmående?

Hur anser du att en arbetsgivare ska hantera psykisk ohälsa inom organisationen?

Hur involveras anställda i processen för att förebygga psykisk ohälsa?

Uppmuntras anställda att ha en dialog kring psykisk ohälsa, stigma?

Hur hanteras situationer där anställda har upplevt psykisk ohälsa?

Hur anser du att stigmatisering på arbetsplatsen / i samhället kring psykisk ohälsa kan upplevas?

Vilken typ av stöd kan en anställd få som anser sig vara drabbad av psykisk ohälsa?

Får era anställda i managementpositioner, chefer, utbildning i hur man ska hantera psykiska ohälsa?

Finns det några utmaningar för arbetsgivare när det kommer till psykisk ohälsa och hantering?

Hur tror du att arbetet inom psykisk ohälsa och stigma utvecklas över tid?