

# Arbetslivets mörka hemlighet

FOTO ISTOCKPHOTO



Psykisk ohälsa är den näst vanligaste orsaken till långtidssjukskrivning. Ändå står många arbetsgivare dåligt rustade inför utmaningen. Varannan arbetsplats saknar en policy för hur psykisk ohälsa ska hanteras och negativa attityder mot psykisk sjukdom lever vidare.

TEXT EMMA CASSERLÖV OCH ANNA DAHLLÖV

**J**u tidigare psykisk ohälsa upptäcks desto mindre blir kostnaden, både för individen och för samhället. De psykiska diagnoserna utgör en stor del av den långvariga sjukfrånvaron. Enligt AFA Försäkrings skaderapport för 2010 är det bara belastningsskadorna som är fler.

Många som lever med psykisk ohälsa väljer att inte berätta för sina chefer eller kollegor av rädsla för att bli dålig bemötta. Att okunskapen och rädslan för psykisk ohälsa lever kvar visar en undersökning från Handisam, myndigheten för handikappolitisk samordning. Fyra av tio chefer skulle inte vilja anställa någon med erfarenhet av psykisk ohälsa och nästan en tredjedel skulle inte vilja arbeta med någon som har en psykisk sjukdom, enligt undersökningen.

I detta tema får du möta Pär Larshans, hållbarhetschef på Max hamburgerrestauranger. Max satsar på utbildning av restaurangcheferna för att stävja den psykiska ohälsan och de rekryterar även medvetet personer med psykiska funktionshinder – vilket har visat sig vara en bra affär. Pär Larshans tycker att fler borde se att det lönar sig att inkludera fler i arbetslivet.

P&L har även träffat församlingsassistenten Johan Boeryd, som är öppen med att han har bipolär sjukdom. Men vägen dit har varit lång. Det tog tid innan han accepterade sin sjukdom och innan någon av hans chefer förstod att allt inte stod rätt till. En chef behöver vara närvarande i de anställdas vardag för att kunna upptäcka psykisk ohälsa, menar Johan Boeryd. ●

# Avgörande att vara

Max hamburgerrestauranger arbetar med att upptäcka psykisk ohälsa tidigt för att kunna sätta in snabba åtgärder. De har även gått ett steg längre och rekryterar medarbetare med psykiska funktionshinder som serveringsvärdar. En lönsam affär, har det visat sig.

TEXT EMMA CASSERLÖV FOTO ANNA DAHLLÖV

**D**et är en timme kvar till lunchrusningen och än är det lugnt inne på Maxrestaurangen på Vasagatan i centrala Stockholm. Vid ett bord nära kassorna sitter Pär Larshans, hållbarhetschef och tidigare personalchef under många år. Han är ofta företagets ansikte utåt och har föreläst mycket om Max sociala arbete, bland annat för EU-kommissionen. Som hållbarhetschef har han ett strategiskt ansvar även när det gäller värdegrundsfrågor och jobbar nära den nylittrödda personalchefen Eva Ottne.

**DET ÄR OKEJ ATT VARA** annorlunda. Så börjar Pär Larshans med att sammanfatta Max syn på personalen. Han vill att medarbetare ska våga prata om såväl fysiska som psykiska problem.

*»Cheferna är nyckeln, vi jobbar med deras självkänedom. Om en chef är trygg i sig själv så kan han eller hon se sina kollegor och uppfatta om de mår dåligt.«*

Att berätta om psykiska besvär är fortfarande tabubelagt och något de flesta drar sig för. Samtidigt är snabba åtgärder viktigt för att undvika långvariga sjukskrivningar.

– Det är helt avgörande att vi är

snabbt ute och tillsätter krisåtgärder när någon blir dålig. Det är mitt budskap till alla personalchefer – snabba åtgärder, säger Pär Larshans.

Men hur gör man då för att upptäcka om någon mår dåligt? Många i arbetsledande positioner är osäkra på hur de ska hantera psykisk ohälsa. En undersökning från Handisam, myndigheten för handikappolitisk samordning, visar att fyra av tio chefer inte skulle vilja anställa någon med erfarenhet av psykisk ohälsa. Mer än varannan tillfrågad chef uppger att det saknas riktlinjer för hur de ska agera då någon anställd blir sjuk.

På Max hamburgerrestauranger är det cheferna på golvet som ska agera om någon mår psykiskt dåligt. Därför har man valt att ge alla restaurangchefer en human element-baserad utbildning. Det är ett utvecklingsprogram med fokus på personlig och organisatorisk utveckling som tillämpas inom organisationer världen över, framtaget av den amerikanske psykologen Will Schutz som en fördjupning av hans FIRO-teori.

– Cheferna är nyckeln, vi jobbar med deras självkänedom. De lär sig att vara medvetna om sina egna känslor, vara inkluderande och flexibla. Om en chef är trygg i sig själv kan han



eller hon se sina kollegor och uppfatta om de mår dåligt, säger Pär Larshans.

Krissamtal med en terapeut sätts in så fort någon i personalen mår dåligt. Efter tre krissamtal får den anställda en remiss till vidare vård i fall det behövs. Enligt Pär Larshans har de snabba insatserna gett effekt. Just nu är endast 4 av 3 000 Maxanställda i Sverige långtidssjukskrivna.

**MAX HAMBURGERRESTAURANGER** har även gått ett steg längre och rekryterar medvetet personal med psykiska funk-

# snabbt ute



**Pär Larshans** står inte så ofta bakom disken på Max, men smälter snabbt in sedan han har bytt om till arbetskläderna. Han välkomnar **Anna Sterud**, till vänster, som gör sin första dag på jobbet.

tionsnedsättningar. Personalomsättningen av serveringsvärdar, de som håller snyggt i restaurangen, var tidigare alldeles för hög och något behövde göras.

– Vi funderade. Vem kunde jobbet passa för? Jo, en grupp som har det svårt att ta sig ut i arbetslivet eftersom de har en begränsad arbetsförmåga, säger Pär Larshans.

Ett samarbete med Samhall inledes för att rekrytera serveringsvärdar. I dag finns de lite varstans i Sverige och har visat sig vara en lönsam affär för Max, eftersom de trivs med sina jobb och vill stanna länge. Pär Larshans har precis varit på besök i Malmö där Maxrestaurangerna har anställt sammanlagt 15 serveringsvärdar med funktionsnedsättningar. Med

rätt inställning hos restaurangchefen blir tillskottet en positiv upplevelse för alla.

Pär Larshans känner flera av medarbetarna med psykiska funktionsnedsättningar väl och kan berätta många historier om hur arbetet har fått dem att känna stolthet. Efter ett tag på jobbet kan de utföra arbetsuppgifter som först verkade omöjliga – något som smittar av sig på övriga livet. En ung man med Downs syndrom i skånska Löddeköpinge behövde först åka färdtjänst till sitt nya jobb på Max, men efter ett tag klarade han att ta bussen själv. Ett stort steg för honom, berättar Pär Larshans.

**MAX VILL TA ETT** samhällsansvar genom att inkludera dem som inte riktigt passar in på dagens arbetsmarknad. De personerna måste också få plats i arbetslivet för att samhället ska vara hållbart, menar Pär Larshans. Det är en hjärtefråga som har visat sig vara lönsam.

– Vi måste bidra till samhället. Men det här är inte välgörenhet, det är business. Vi tjänar pengar på det.

Fler borde göra mer, menar Pär Larshans. Han tycker framför allt att den offentliga sektorn kunde vara ett bättre föredöme. Alla organisationer kan hitta sätt att inkludera människor med psykiska funktionsnedsättningar – och samtidigt tjäna på det, enligt Pär Larshans. Men ofta går det till på motsatt vis.

– Jag tror att det har att göra med en norm hur man ska vara som person. Om man inte passar in i den går man bort. HR-chefer har ofta en verkställande roll och får höra att de här personerna ska man göra sig av med, säger Pär Larshans, men tillägger:

– Det är nog många som samtidigt skulle protestera mot den bilden. ●