

Unga vuxnas sjukskrivningar och återgång i arbete vid psykisk ohälsa – en intervjustudie med genusperspektiv

Enheten för interventions- och implementeringsforskning
inom arbetshälsa, Institutet för miljömedicin, 2025

Version 1

Helena Tinnerholm Ljungberg

Elisabeth Björk Brämberg

Irene Jensen

Lotta Nybergh

Caroline Olsson



**Karolinska
Institutet**



Unga vuxnas sjukskrivningar och återgång i arbete vid psykisk ohälsa – en intervjustudie med genusperspektiv

Innehållsförteckning

Sammanfattning	3
Bakgrund	3
Metod och genomförande.....	4
Resultat	6
Unga kvinnors och mäns upplevda orsaker till sjukskrivning	6
Chefers erfarenheter av orsaker till ungas sjukskrivning	6
Chefers och unga anställdas upplevda hinder och möjligheter vid återgång i arbete.....	8
Diskussion och implikationer	9
Publikationer	10

Denna rapport refereras till enligt följande: Tinnerholm Ljungberg, H., Jensen, I., Björk Brämberg, E, Nybergh, L, Olsson C. (2025). *Unga vuxnas sjukskrivningar och återgång i arbete vid psykisk ohälsa – en intervjustudie med genusperspektiv*. Rapport från projektet GUNGA – Genusperspektiv på unga vuxnas sjukskrivningar. Enheten för interventions- och implementeringsforskning inom arbetshälsa. Institutet för miljömedicin. Karolinska Institutet.

Sammanfattning

Projektet *Genusperspektiv på unga vuxnas sjukskrivningar* (GUNGA) har bidragit till fördjupad kunskap om upplevda orsaker till sjukskrivning på grund av psykisk ohälsa bland unga kvinnor och män samt kunskaper om deras upplevda hinder och möjligheter för att återgå till arbete. Frågeställningarna har undersökts genom individuella intervjuer med unga anställda som varit sjukskrivna på grund av psykisk ohälsa och med chefer som har erfarenheter av att stötta unga i en sådan process.

Syftet med denna rapport är att på ett populärvetenskapligt sätt presentera projektets resultat utifrån de fem internationella vetenskapliga artiklar som publicerats. Med rapporten vill vi sprida kunskap och bidra till att man på arbetsplatser kan arbeta mer utförligt med det systematiska arbetsmiljöarbetet. Förhoppningen är att rapporten ska väcka intresse för ämnet och för den som vill fördjupa sig återfinns länkar till samtliga artiklar i slutet av rapporten.

Övergripande visade resultaten att unga anställda till största del anger arbetsrelaterade orsaker till sin sjukskrivning medan chefer främst såg orsaker på individ- eller samhällsnivå. Upplevda orsaker till sjukskrivningen, såsom den beskrivits av unga kvinnor och män samt av chefer, var delvis lika för kvinnor och män men vissa skillnader framkom. Till exempel beskrev att det ställs högre krav på unga kvinnor än unga män för att de ska framstå som lika kompetenta i arbetet. Unga kvinnor och chefer menade också att unga kvinnor tar ett större socialt ansvar på arbetsplatsen och privat. Exempel på vad som försvårade för återgång i arbete var en dålig matchning mellan den unga anställdas kapacitet och arbetets krav och villkor. Underlättande faktorer för unga anställda var en välplanerad återgång där den anställda fick utökat stöd både i arbetet och med att hantera återgångsprocessen och kontakten med inblandade aktörer, så som Försäkringskassan och hälso- och sjukvården. När det gäller återgång till arbete beskrevs den processen i genusneutrala ordalag. I en delstudie undersöktes också hur Covid 19 pandemin påverkade de ungas erfarenheter.

Bakgrund

Bakgrunden till projektet är att psykisk ohälsa är den vanligaste orsaken för långvarig sjukskrivning bland unga under 30 år och unga kvinnor har en högre risk för långvarig sjukskrivning än unga män. Med psykisk ohälsa

avsågs i projektet och i den här rapporten följande psykiatriska tillstånd: ångest, depression, anpassningsstörning eller stressrelaterad psykisk ohälsa. Projektet fokuserade på unga som var sjukskrivna eller som varit sjukskrivna mellan 3–12 veckor. Projektet hade en kvalitativ studiedesign och en genusteoretisk ansats, för att få en fördjupad förståelse för hur målgruppen beskriver sina upplevelser genom hela processen från att känna symptom, bli sjukskriven, och försöka komma tillbaka i arbete. Genusperspektivet gjorde det möjligt att bättre förstå de förutsättningar som unga kvinnor respektive unga män hade i relation till projektets frågeställningar.

Metod och genomförande

Genom att använda en kvalitativ design med ett tillämpat genusperspektiv kunde vi fånga genusbaserade erfarenheter i unga kvinnors och mäns sjukskrivningsprocesser. Datainsamlingen genomfördes primärt genom semi-strukturerade intervjuer med unga kvinnor och män med erfarenhet av sjukskrivning på grund av psykisk ohälsa och intervjuer med arbetsgivare med erfarenhet av att vara chef för unga sjukskrivna. För de unga användes också en webenkät med bakgrundsfrågor och aktuell självuppskattad mental hälsa. Inklusions- och exklusionskriterier presenteras i tabell 1.

Tabell 1. Inklusions- och exklusionskriterier

	Inklusionskriterier	Exklusionskriterier
Unga	19–29 år, pågående sjukskrivning, eller sjukskriven 3–12 veckor under de senaste två åren pga. psykisk ohälsa	Annan samsjuklighet som PTSD, neuropsykiatriska diagnoser, psykotiska symptom, mobbningsproblematik, personer utan anställning eller anställd av ett bemanningsföretag
Chefer	Chef, med minst ett års chefserfarenheter på minst 50%, och erfarenhet av rehabiliteringsansvar för minst en ung anställd (19–29 år) under de senaste åren som varit sjukskriven för psykisk ohälsa	Chefer under pågående utredning för olämpligt uppförande på arbetsplatsen, inklusive trakasserier eller övergrepp.

Sammanlagt intervjuades 25 unga mellan 20–29 år samt 23 chefer.

Deltagare till de två grupperna rekryterades separat och det fanns ingen

koppling mellan de chefer och de unga som intervjuades. I Tabell 2 finns en översikt över intervjupersonerna.

Tabell 2. Deltagare

	Unga anställda		Chefer	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Antal	13	12	16	7
Ålder i år, medelvärde, (intervall)	27 (20–29)	27 (22–29)	48 (36–61)	50 (44–59)
Sektor*				
Hälso- och sjukvård/ Socialtjänst/Utbildning	6	3	11	1
Tjänstemannayrken	5	3	5	2
Service	2	1	2	1
Manuellt arbete	0	5	0	3
Antal år som chef				
≤ 5 år			3	1
6–10 år			6	1
≥ 11 år			7	5
År på nuvarande arbetsplats				
<1 år	2	6		
1–2 år	5	2		
3–5 år	6	3		
6–10 år		1		
Högsta avslutade utbildning				
Grundskola/gymnasium	4	8		
Yrkesutbildning/Högskola	9	4		

*Två kvinnliga chefer hade erfarenhet av arbete i flera sektorer.

Intervjumaterialet analyserades med konventionell innehållsanalys.

Intervjuerna med unga arbetstagare och med chefer analyserades separat.

En genusanalys genomfördes där skillnader och likheter mellan unga kvinnors och mäns sjukskrivningar och återgångsprocesser analyserades.

Resultat

Unga kvinnors och mäns upplevda orsaker till sjukskrivning

Både likheter och skillnader i unga kvinnors och mäns upplevelser framkom. Både unga kvinnor och män beskrev att det var utmanande att vara ny – både på den specifika arbetsplatsen och på arbetsmarknaden generellt. De visste inte vad som förväntades av dem och hade önskat tydligare introduktion till arbetet och till arbetsplatsen samt vägledning under längre tid, vilket beskrevs som två av de bakomliggande orsakerna till sjukskrivning för psykisk ohälsa. I vissa fall beskrev de också att de utsattes för dåliga arbetsförhållanden, med höga krav på tillgänglighet efter arbetstid, långa arbetspass utan möjlighet till återhämtning och utåtagerande chefer. Vissa av studiepersonerna beskrev sig själva som sårbara och känsliga personer och att mötet med arbetsplatsen hade blivit för utmanande för dem.

Både unga kvinnor och män beskrev hur de ville visa att de var kompetenta och klarade av sitt jobb, men att det kunde vara svårt att våga lyfta när man inte levde upp till detta med sin chef. De unga anställda vittnade om att de kände av en förväntan både hos sig själva och i sin omgivning om att de som unga skulle vara friska och starka. Det gjorde att de hade svårt att känna igenom symptom när de insjuknade och att de dessutom försökte klara sig själva utan att be om hjälp.

Både unga kvinnor och män beskrev en mer pressad arbetssituation för unga kvinnor jämfört med män, där kvinnor behöver prestera mer för att framstå som lika kompetenta som män. Både unga kvinnor och chefer upplevde att unga kvinnor tar mer socialt ansvar både i privatlivet och på arbetet. Ett ytterligare exempel på hur genusrelaterade normer kunde påverka de ungas upplevelse var att maskulinitetsnormer bidrog till svårigheter för män att be om hjälp och prata om psykiska problem, vilket sågs som en bidragande orsak till sjukskrivning av unga vuxna.

Chefers erfarenheter av orsaker till ungas sjukskrivning

23 chefer intervjuades som hade erfarenhet av att arbetsleda unga arbetstagare som blivit sjukskrivna på grund av psykisk ohälsa. Cheferna fick dela med sig av sina erfarenheter i semi-strukturerade intervjuer. Fokus i studien var dels på upplevda orsaker till att unga blev sjukskrivna, dels på

chefernas förebyggande arbete för att motverka sjukskrivningar bland unga anställda.

Cheferna beskrev flera huvudorsaker till sjukskrivning som att de unga är slutkörda redan när de kommer ut i arbetslivet, vilket de ansåg berodde på flera förändringar i samhället där högre krav ställs på unga idag jämfört med när de själva var unga. Cheferna menade att skolan idag ställer högre krav på prestation och att mycket i samhällsdebatten handlar om att vara lyckad inom olika områden. Att de unga kämpar med höga förväntningar på sig själva angavs även det som en orsak, vilket cheferna bedömde berodde både på skolan där de unga måste visa sig framgångsrika och på sociala medier där unga riskerar att jämföra sig med andra som framstår som framgångsrika. Cheferna upplevde även att de unga är dåligt förberedda på att hantera specifika yrkesrelaterade krav och utmaningar. Här menade de att unga ännu inte lärt sig att prioritera, sätta gränser eller förstå när en arbetsuppgift är tillräckligt väl genomförd. Cheferna menade också att det för vissa unga var så att de hade hamnat fel på arbetsmarknaden och att de vid tiden för sjukskrivningen hade ett arbete som var för svårt dem i grunden. Detta kunde bero på en dålig matchning mellan arbetets krav och individens förmåga.

Cheferna beskrev också hur en del unga har utmaningar i privatlivet, vilket kunde handla om att de hade långvarig psykisk ohälsa eller om dåliga kärleksrelationer eller omsorgsansvar av anhöriga. Cheferna beskrev genuskillnader kopplade till vissa orsaker till sjukskrivning bland unga anställda. Till exempel såg chefer att unga män kunde vara till belastade av tidigare negativa upplevelser, som till exempel mobbning. Ett annat exempel handlade om att högre krav ställde på unga kvinnor inom kvinnodominerade yrken, och att de förväntas kunna arbetet direkt, medan längre krav ställdes på unga män i samma position.

Att samhället idag ställer högre krav på unga och att arbetslivet håller ett högre tempo innebär att det krävs insatser för att underlätta övergången till arbetslivet för unga arbetstagare, menade de intervjuade cheferna. Bland de insatser som chefer nämnde som exempel på sitt preventiva arbete fanns längre introduktioner, mer handledning av de unga över tid, samtal på arbetsplatsen om vad som krävs för arbetet och hur man ska agera om man

inte klarar av sina arbetsuppgifter. Chefernas erfarenheter visade också att genusrelaterade normer kunde påverka kommunikationen kring arbetshälsa och problem på arbetet. Resultaten visade således på behovet av att väga in genusaspekter vid preventivt arbete och kring kommunikation kring psykisk ohälsa.

Chefers och unga anställdas upplevda hinder och möjligheter vid återgång i arbete

Som en del av projektet undersöktes hur det var för unga personer sjukskrivna för psykisk ohälsa att återgå i arbete. Både chefer och unga rapporterade att en viktig aspekt för återgång var att upprätta en plan för återgången, följa upp den planen samt att anpassa arbetet under den perioden. Både chefer och unga upplevde att det kunde vara svårt att veta när det var dags att återgå eller trappa ner sjukskrivningen. Både chefer och unga menade att det var viktigt med extra stöd från chef och kollegor under den här perioden. Vissa chefer beskrev hur de i det närmste antog en föräldraroll och stöttade sin unga anställda vid kontakt med andra aktörer så som hälso- och sjukvård eller Försäkringskassan. En aspekt som de unga och cheferna betraktade ur två olika perspektiv handlade om en upplevd obalans mellan den unga arbetstagararens arbetsförmåga och de krav och villkor som fanns i arbetet. Chefer kunde uppleva att det fanns en skillnad i medarbetare som blev sjukskrivna med flerårig erfarenhet av arbetet och unga, mer nyanställda. För vissa chefer kunde en sjukskrivning hos en ung anställd väcka tankar om att personen inte var rätt person för arbetet.

I en av projektets delstudier undersöktes hur Covid-19 pandemin inverkade på ungas möjligheter att återgå i arbete eller stanna kvar i arbete efter en återgång. Av intervjuerna framkom att det fanns både hindrande och möjliggörande faktorer som påverkades av Covid-19 pandemin. De hindrande faktorerna var förändrade arbetsförhållanden, ökad osäkerhet samt minskat välbefinnande när unga saknade sociala kontakter. De möjliggörande faktorerna var minskade krav, ökad balans mellan arbete och privatliv och mer välfungerande arbetsprocesser. Slutsatser från studien var att det för chefer är viktigt att skapa och upprätthålla en väl fungerande kommunikation vid distansarbete, se varningssignaler för otydliga gränser mellan arbete och privatliv samt att lämna utrymme för återhämtning. Dessa

slutsatser är relevanta också efter pandemin, då dagens arbetsliv innehåller stora inslag av distansarbete.

Diskussion och implikationer

Sammantaget pekade resultaten i GUNGA-projektet på ett antal aspekter som var specifika för unga anställda vid sjukskrivning på grund av psykisk ohälsa och återgång i arbete. Unga anställda hade mindre livs- och arbetslivserfarenhet vilket kunde leda till att de hade svårare att förstå hur de skulle hantera krav och otydliga arbetsbeskrivningar. Deras anknytning till arbetsmarknaden var mer osäker, inte sällan hade de arbeten med otrygga anställningsvillkor eller tidsbegränsade anställningar vilket kunde leda till en ökad oro för att bli av med sitt arbete eller till och med för att hamna utanför arbetsmarknaden. Dessutom var de unga i en lärprocess när de gick från ett utbildningssystem till att befinna sig på arbetsmarknaden. Unga behövde anpassa sig till helt nya spelregler inom arbetslivet jämfört med de som råder inom utbildningssystemet som är mer styrt.

Både chefer och unga beskrev hur det ställdes olika krav på unga kvinnor och unga män när de träder in i arbetslivet, med uttalade högre krav på unga kvinnor. Detta var tydligast i kvinnodominerade yrken, där unga män sågs som en tillgång som behövde värnas, medan kvinnor i högre utsträckning förväntades kunna prestera väl på arbetet.

Chefer och unga anställda skiljde sig åt på en viktig punkt: Chefer såg att det fanns arbetsrelaterade aspekter som var viktiga i deras preventiva arbete för att förebygga sjukskrivningar. Men när chefer diskuterade orsaker till sjukskrivning betonade de snarare individuella och samhällsliga förklaringsfaktorer. Unga själva pekade framför allt på arbetsrelaterade orsaker till sin sjukskrivning och dessutom upplevde de det som svårt att prata om psykisk ohälsa och nedsatt arbetsförmåga, särskilt eftersom de upplevde att de fanns en förväntan på dem att som unga också vara friska och starka. Flera chefer önskade att de unga hade kommit till dem tidigare, eftersom de då hade haft möjlighet att göra anpassningar och öka stödet innan sjukskrivningen. Här fanns alltså en ojämlikhet som chefer behöver en ökad medvetenhet om, det vill säga att unga inte alltid vågade lyfta när de

upplevde problem i arbetet: de unga vågade inte visa sig sårbara eftersom de hade en lägre grad av anknytning till arbetsmarknaden, och de kunde vara rädda för att det skulle uppstå luckor i deras CV, eller inte få behålla eller kunna få ett nytt jobb. Unga som inte upplevde att de fått gott stöd innan, under eller efter sjukskrivningen övervägde inte sällan att byta arbetsplats eller göra nya karriärval.

Chefer för unga anställda kan i sitt systematiska arbetsmiljöarbete tänka på att...

- Ge gedigen introduktion och kontinuerlig stöttning – särskilt vid införandet av nya arbetsuppgifter.
- Tydliggöra vad som ingår och inte ingår i den ungas arbetsuppgifter.
- Inte lägga högre belastning på unga kvinnor jämfört med unga män vad gäller arbetsuppgifter och ansvarsområden.
- Säkerställa att alla anställda har tillräckligt med tid och resurser för att klara sina arbetsuppgifter.
- Kontinuerligt kommunicera om arbetshälsa och tänka på att unga kan vara särskilt försiktiga med att flagga upp när de upplever svårigheter att leva upp till arbetskraven på pga. psykisk ohälsa.

Publikationer

Unga arbetstagares erfarenheter av orsaker till sjukskrivning p.g.a. psykisk ohälsa

[A gender perspective on perceived causes of sick leave due to common mental disorders among young Swedish employees: A qualitative interview study.](#)

Chefers erfarenheter av orsaker till sjukskrivning och prevention av psykisk ohälsa för unga

[Managers' experience of causes and prevention of sick leave among young employees with Common Mental Disorders \(CMDs\)–A qualitative interview study with a gender perspective.](#)

Karolinska Institutet – Unga vuxnas sjukskrivningar och återgång i arbete vid psykisk ohälsa – en intervjustudie med genusperspektiv

Återgång i arbete efter sjukskrivning p.g.a. psykisk ohälsa för unga arbetstagare

[The return to work after sick leave due to common mental disorders among young employees. A qualitative interview study with young employees and managers.](#)

Att vara kvar i eller återgå till arbete med CMD – erfarenheter från chefer och unga anställda under Covid-19 pandemin

[Hindering and enabling factors for young employees with common mental disorder to remain at or return to work affected by the Covid-19 pandemic – a qualitative interview study with young employees and managers.](#)

Studieprotokoll för projektet

Projektets första artikel är ett studieprotokoll som beskriver teori och metod för GUNGA-projektet.

[A Gender Perspective on Sick Leave Among Young Adults–Barriers and Resources for Return to Work as Experienced by Young Employees and Managers: A Protocol for a Qualitative Study.](#)