

'...der er også en mandekultur, og der er nogen som gerne vil være mænd i den forstand, at følelser er ikke noget vi taler om, det er bare noget vi er udstyret med og det bliver for os selv.'

AFDÆKNING AF MÆNDS MENTALE SUNDHED OG TRIVSEL

FORUM FOR
**MÆNDS
SUNDHED**



Forum for Mænds Sundhed, 2023

Udarbejdet i forbindelse med undersøgelsen 'Bedre Mental Sundhed for Mænd! – fokus på trivsel på arbejdspladsen'

Støttet af midler fra Velliv Foreningen



Velliv
Foreningen

1 INTRODUKTION

Denne rapport har til formål at præsentere resultaterne fra undersøgelsen *Bedre Mental Sundhed for Mænd! - fokus på trivsel på arbejdspladsen*, der er støttet af midler fra Velliv Foreningen og afviklet af Forum for Mænds Sundhed i samarbejde med Dansk Metal i perioden maj 2021 til oktober 2021.

Undersøgelsen er del af et større projekt, der havde til formål at skabe bedre betingelser for, at mænds stress og psykiske vanskeligheder forebygges, opspores og afhjælpes mere effektivt end det ses i dag.

Målgruppen i undersøgelsen har været mænd i små og mellemstore virksomheder i metalbranchen, som primært har faglærte og ufaglærte.

Undersøgelsen har haft til formål at afdække målgruppens mentale sundhed og trivsel, samt hvordan det gør sig gældende i en arbejdsmarkedskontekst.

Undersøgelsen er gennemført i samarbejde med Dansk Metal, som har fungeret som sparringspartner og gatekeeper til rekruttering af interviewdeltagere og udsendelse af survey til deres medlemmer.

2 AFDÆKNINGEN

Undersøgelsen bygger på 22 semi-strukturerede interviews med repræsentanter fra i alt 11 små og mellemstore virksomheder og en survey med 3846 besvarelser.

Interviewene havde fokus på at få en bred indsigt i respondenternes mentale sundhed og trivsel, samt hvordan deres virksomheder tackler når mænd er mistroiske. Der blev interviewede både ledere, tillidsvalgte, medarbejder og lærlinge, for at få en forståelse for virksomhedernes arbejde med emnet. Grundet Covid 19 pandemien frabad nogle virksomheder sig fysiske interviews, hvorfor der både blev gennemført fysiske og online interviews.

Alle interviews blev transskriberet med henblik på efterfølgende analyse. På baggrund af analysen blev der udviklet en survey, der skulle undersøge om fundene fra interviewene gjorde gældende bredt blandt målgruppen.

Surveyen blev sendt ud til 20.000 af Dansk Metals medlemmer i perioden 9/11 til 23/11-2021. I alt besvarede 3846 spørgeskemaet, hvilket gør resultaterne repræsentative for Dansk Metals medlemmer. Surveyen havde til formål at validere resultater fundet i de kvalitative interviews, samt opnå større indsigt i mændenes trivsel og mentale sundhed.

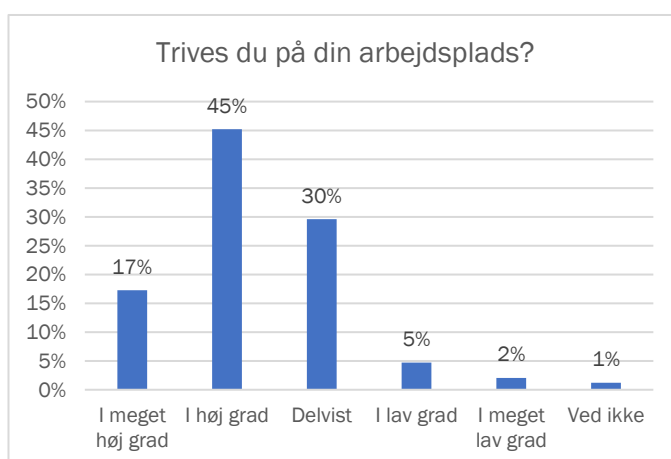
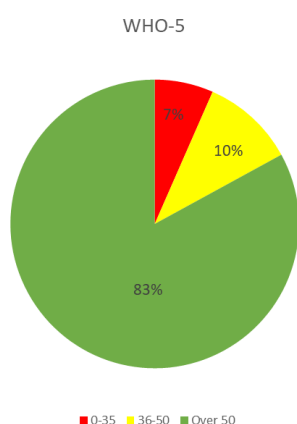
Resultaterne der præsenteres i de følgende afsnit, vil bestå af udvalgte tabeller og grafer, samt citater fra interviewene. Nogle af citaterne vil blive præsenteret i en kondenseret udgave, for at få budskaberne til at fremstå mere klart. Survey resultaterne inkluderer både mænd og kvinders svar. Her er det værd at bemærke at det var 93% mænd, 6% kvinder og <1% LGBT+ der besvarede surveyen.

3 RESULTATER AF AFDÆKNINGEN

Hovedresultaterne af den samlede afdækning præsenteres under følgende to temaer *Trivsel og mistrivsel* og *Kolleger og fællesskab*.

3.1 Trivsel og mistrivsel

Størstedelen i både interviewene og surveyen angiver at de trives på deres arbejdsplads. Hertil angiver 70% af de har god eller fremragende psykisk trivsel, og ud fra WHO-5 værktøjet, ligger 83% indenfor gennemsnittet af god trivsel i befolkningen.



Når vi spurgte til, hvad der er med til at skabe trivsel på arbejdspladsen, og frasorterede generelle arbejdsforhold, blev der især lagt vægt på de ting i arbejdslivet der gør, at man føler sig værdsat. Dette kan være både ift. små "goder" i løbet af arbejdsdagen, eller at ens leder anerkender en for ens arbejde.

'Hver fredag efter fyraften. Får en bajer på mesters regning. Morgenbrød får vi også om fredagen, så vi har det sgu godt.'

Lærling

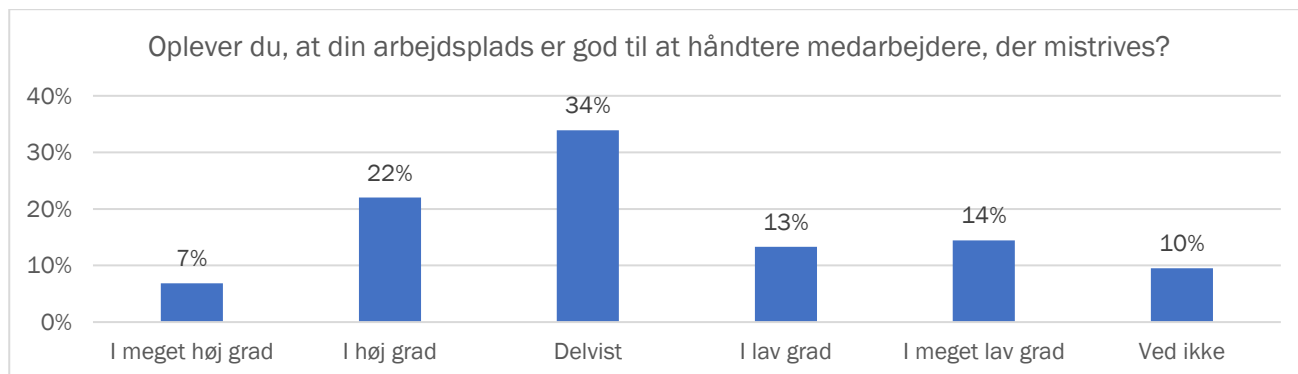
'Det er de små ting i hverdagen der gør, at man rent faktisk føler sig værdsat.'

Tillidsrepræsentant

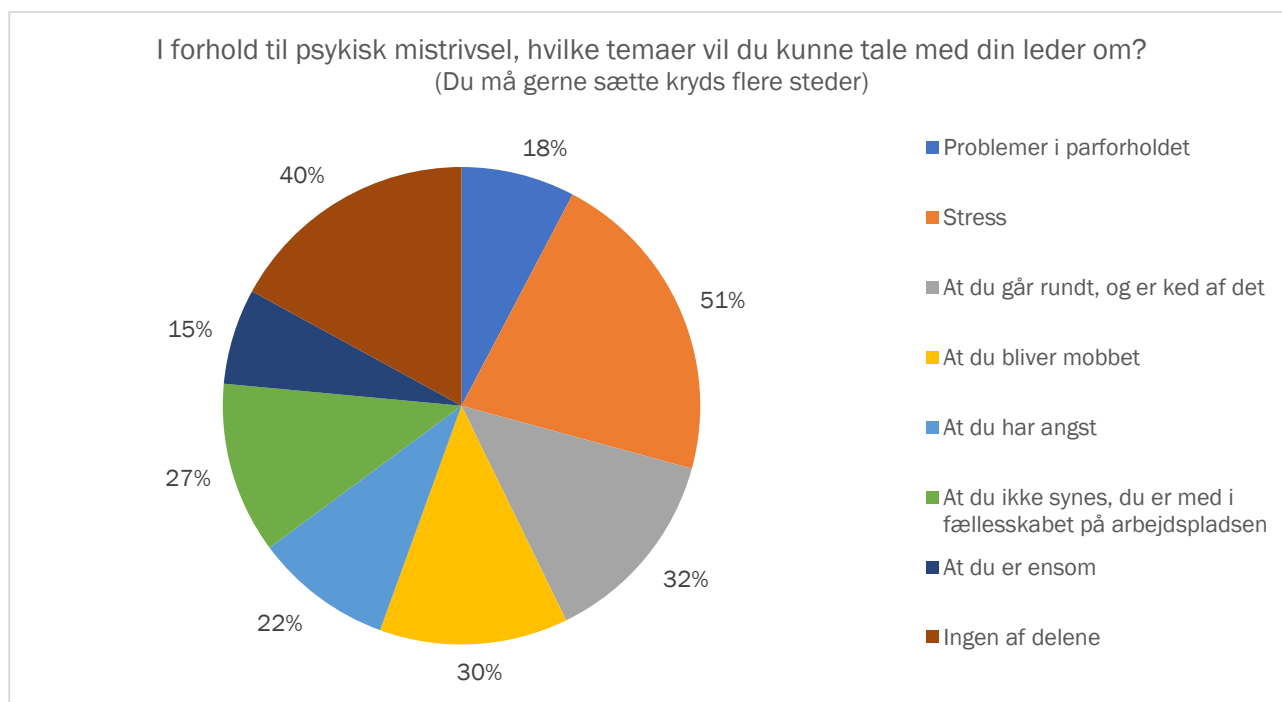
Udover overstående eksempler, så nævnes også det at få is om sommeren, at der bliver holdt sommer- og julefester, samt at man får serveret kage i ny og næ på arbejdspladsen, er med til at højne trivslen.

Der er dog en diskrepans mellem hvor mange der angiver at de selv trives på arbejdspladsen, og hvordan de vurderer den generelle trivsel på deres arbejdsplads. Hvor det ca. 7% der angiver at de trives i lav eller meget lav grad på deres arbejdsplads, er det ca. dobbelt så mange, 13%, der angiver den generelle trivsel på arbejdspladsen til at være dårlig eller meget dårlig. At ca. dobbelt så mange

angiver den generelle trivsel til at være dårlig, siger meget om hvordan respondenterne oplever arbejdsmiljøet og fællesskabet. Dette kan også hænge sammen med, at der mange oplever at deres arbejdsplads er dårlig til at håndtere medarbejdere der mistrives.

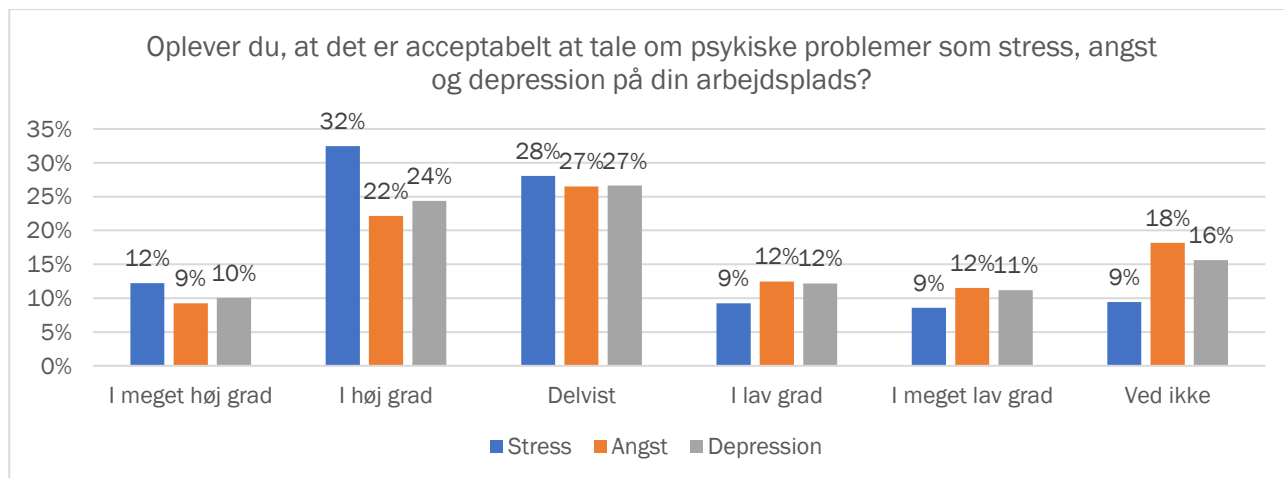


At kun 29% angiver at de i høj eller meget høj grad oplever at deres arbejdsplads er god at håndtere medarbejdere der mistrives, kan have indflydelse på, at 40% angiver at de ikke vil kunne tale med deres ledere, hvis de oplever psykisk mistrivsel.



At en stor andel ikke oplever tillid til at kunne tale med deres leder om psykisk mistrivsel, kan have betydning for, at nogle mænd går rundt i mistrivsel, uden at blive opdaget. De samme tal findes for de tillidsvalgte (TR og AMR), hvor 45% angiver at de ikke kan tale med dem om overstående temaer. Især for tillidsvalgte, som er valgt af medarbejderne, er det vigtigt at der er en til tiltro til, at de kan hjælpe en, hvis man oplever psykisk mistrivsel.

Vi finder sammen tendenser, når vi spørger ind til om det er acceptabelt at tale om psykiske problemer som stress, angst og depression på deres arbejdsplads.



At flere oplever at de kan tale om stress på arbejdspladsen, kan hænge sammen med, at de fleste virksomheder har arbejdet med stressforebyggelse, hvorfor det er mere legitimt at tale om. Men der er stadig mange der i lav grad eller meget lav grad synes det er acceptabelt at tale om psykiske problemer på deres arbejdsplads. Til dette er der også mange der er i tvivl (ved ikke), hvorfor de måske heller ikke vil kunne åbne op, hvis de blev udfordret af psykiske problemer.

At en stor del af respondenter ikke vil være åbne overfor deres ledere ift. psykisk mistrivsel eller om psykiske problemer på deres arbejdsplads, kan ifølge interviewene hænge sammen med, at der er en manglende viden blandt lederne ift. hvordan de skal håndtere disse problemstillinger.

'Vi mangler, at vores ledere de bliver dygtigere og bedre uddannet med hensyn til det, at de.. og at de tør at tage fat i kartoflen, men jeg føler, at vores ledere de er.. de mangler simpelthen.. de mangler noget basal viden omkring det, og .. og nogle værktøjer til at .. hvordan.. hvordan gør man det, der kan man sige, at det er ligesom de render lidt rundt om den varme grød, det er et fremmed land for dem.'

Tillidsrepræsentant

Dette bakkes op i surveyen, hvor 35% angiver at deres nærmeste leder i lav eller meget lav grad er kvalificeret til at håndtere arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø – hertil er der 11% som er i tvivl.

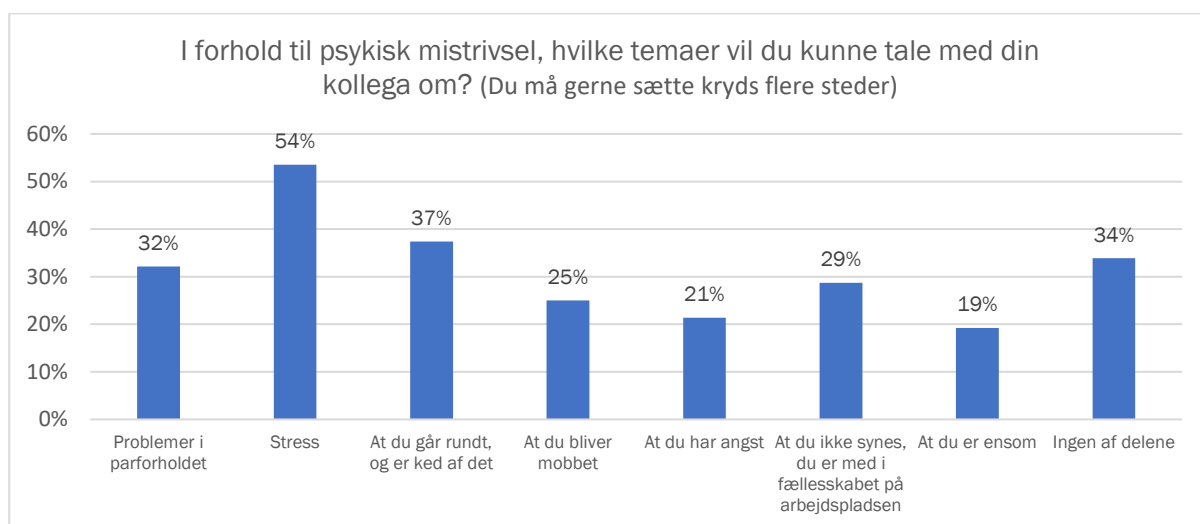
Det tyder derfor på, at der selvom mange oplever at trives på deres arbejdsplads, så er der et behov for, at arbejdspladserne bliver bedre til at passe på de medarbejdere der oplever en dårlig psykisk mistrivsel eller psykiske problemer. Det vil kunne hjælpe til, at flere medarbejdere tør at være åbne om de problematikker på deres arbejdsplads.

3.2 Kollegaer og fællesskab

'Man hører også tit og ofte at de siger, at altså, hvis jeg ikke havde været sammen med mine kolleger, så havde jeg nok fundet noget andet'

Arbejds miljørepræsentant

Blandt de interviewede spiller især kollegerne en afgørende rolle for deres trivsel. Som citatet hentyder, så er det for mange en betydningsfuld faktor for at vælge en arbejdsplads. Andre nævner eksempelvis også, at gode kollegaer er vigtigere end god løn og god ledelse. På trods af at kollegaerne ofte angives som en vigtig faktor for god trivsel på arbejdspladsen, så angiver 34% at de ikke vil kunne tale med deres kolleger, hvis de oplevede psykisk mistrivsel.



At ca. 1/3 af respondenterne angiver at de ikke kan tale med deres kollegaer, når de har ondt i livet, viser, at der på trods af et godt kammeratskab, mangler en tillid mellem dem, hvor der er rum for at være sårbar. En HR-leder beskriver stadig deres branche som præget af en stereotyp forståelse af manden, som skal være stærk og ikke vise sin sårbarhed.

'Jeg synes, at man stadigvæk har en kultur på værkstedet, det er primært mellem mænd, hvor at man altså.. er man en mand, eller er man ikke en mand. Denne her lidt traditionelle manderolle, manden skal være stærk, og at man ikke går sådan og flager med, hvis man har det dårligt.'

HR-leder

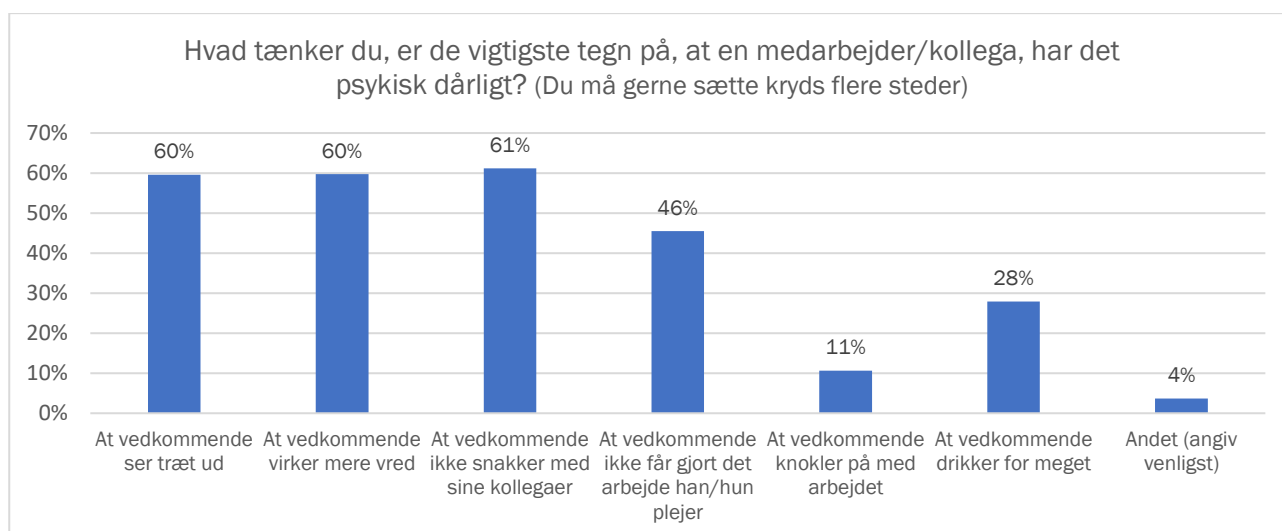
I flere af interviewene bliver det nævnt, at grundet de mange mænd på arbejdspladserne, forbliver kulturen og forståelsen af hvad der legitimt at tale om, stadig præget af en mere traditionel forståelse af hvad en mand er. En arbejdsmiljørepræsentant italesætter eksempelvis, at hvis der var flere kvinder på arbejdspladsen, ville der blive talt om nogle andre ting – her menes nogle blødere værdier.

På trods af dette er der et stort ønske om, at hjælpe og passe på sine kollega hvis man oplever at han har det dårligt. 78% angiver eksempelvis, at de ville tage fat i deres kollega, hvis de oplevede han havde det psykisk dårligt. Det er dog ikke lige let at se på en kollega, om han har dårligt.

'Det kan være svært i en travl hverdag at få spottet de her mennesker før det måske lige er sent nok.'

Leder

Som citatet nævner, så kan det være svært i travl hverdag at se på en kollega om han har det dårligt. Flere er dog også i tvivl om hvilke tegn der kan være på at en mand er mistriksel. Som nedenstående graf viser, er der flere tegn, som respondenterne ikke genkender som en potentiel risikoadfærd.



Fællesskabet på arbejdspladsen bliver også fremhævet af flere, som værende vigtigt for trivlsen. Flere angiver dog, at fællesskabet og de fællesskabsskabende aktiviteter er under pres – både i arbejdstiden og uden for arbejdstiden.

'Førhen, hvis der var en der havde fødselsdag, så kørte stort set alle ned til slæbestedet ved fjorden, hvor man kunne få en øl eller to. Nu kommer der måske 5 ud af 20, den der hyggekultur er der ikke så meget mere.'

Tillidsrepræsentant

Overståede eksempel bliver understøttet af, at det kun er ca. 47% der ofte deltager i de sociale arrangementerne efter arbejdstid. Der bliver også nævnt flere grunde, så som at flere af mændene har ansvaret for at hente børn, har andre fritidsaktiviteter, samt at nogen aktivt fravælger at deltage i aktiviteterne. Dette kan have indflydelse på, at 36% angiver at de kun delvist, i lav og meget lav grad er en del af et sociale fællesskab på deres arbejdsplads.

Generelt betyder kollegaerne og fællesskabet meget for trivslen. På trods af at mange ikke oplever de kan dele de hårde ting i livet med deres kollegaer, eller oplever de ikke er en del af sociale fællesskab på arbejdspladsen, bliver kollegaskabet set som en stor ressource.

4 OPSAMLING

På baggrund af den gennemførte afdækning blev der i projektet '*Bedre Mental Sundhed for Mænd! – fokus på trivsel på arbejdspladsen*' sat fokus på følgende områder:

1. **Mænds reaktionsmønstre:** Gennem afdækningen stod det klart, at der blandt respondenterne i interviewene og i surveyen var en manglende viden i forhold til, hvad man skal være opmærksom på, når en mand har det dårligt. Derfor blev der i projektet sat fokus på, hvilke reaktionsmønstre man skal være opmærksom på, og hvordan man bør tale med en mand i mistrivsel.
2. **Normalisering af psykiske problemer:** Flere angav, at de ikke kunne tale om psykiske problemer eller mistrivsel på arbejdspladsen. Derfor blev der sat fokus på, at det er helt normalt, at man i perioder af sit liv oplever psykiske problemer/mistrivsel. Samt at det har stor betydning, hvordan ens arbejdsplads tager imod en, når man er på vej tilbage på arbejdet efter sygdom.
3. **Kollegaernes rolle:** Kollegaerne og fællesskabet spiller en stor rolle for trivslen på arbejdspladsen. Vi lagde derfor vægt på, hvordan man som kollega kan være en aktiv spiller i at sikre trivslen for sine kollegaer.
4. **Opkvalificering af ledelse og tillidsvalgte:** Ved at give ledelsen og de tillidsvalgte nogle fælles kompetencer var det vores ønske at skabe en grobund for, at de kunne samarbejde om at igangsætte forskellige initiativer til fordel for den mentale sundhed og trivsel på arbejdspladserne.