

”Jag jobbar tills jag är trött – sen vilar jag”

**Balans mellan arbetsliv och
övrigt liv är en nyckelfråga
för psykiskt välbefinnande
mitt i livet**



AGENDA

Anna K. Forsman & Sanna Tuomela

”Jag jobbar tills jag är trött – sen vilar jag”

**Balans mellan arbetsliv och
övrigt liv är en nyckelfråga
för psykiskt välbefinnande
mitt i livet**

Om skribenterna

Foto: Airaksinen



Anna K. Forsman är docent i folkhälsovetenskaper och äldre universitetslektor i hälsovetenskaper vid Åbo Akademi. Hon forskar kring frågor som rör hälsofrämjande arbete, med särskilt fokus på främjande av psykisk hälsa och välbefinnande och psykosociala insatser riktade till olika grupper i samhället.

Foto: Privat



Sanna Tuomela är doktorand i hälsovetenskaper vid Åbo Akademi, med en utbildningsbakgrund inom utvecklingspsykologi samt lärarbehörighet i psykologi och hälsokunskap. Hon forskar kring frågor som rör hälsofrämjande arbete, med särskilt fokus på psykiskt välbefinnande samt kopplingar mellan familjer och lärmiljöer.

Innehållsförteckning

- 6 Förord**
- 9 Del 1: Balans mellan arbetsliv och övrigt liv som en mekanism för psykiskt välbefinnande**
 - 10 Psykisk ohälsa som en av samtidens och framtidens största folkhälsoutmaningar
 - 16 Befolkning i förändring och konsekvenser för olika vårdroller och -ansvar
 - 18 Forskningsperspektiv på psykiskt välbefinnande i arbetslivet
 - 21 Forskningsperspektiv på psykiskt välbefinnande bland arbetande föräldrar
 - 26 Referenser
- 29 Del 2: Åtgärder för att främja och stödja en hållbar balans mellan arbetsliv och övrigt liv**
 - 30 Balans mellan arbetsliv och övrigt liv för personer mitt i livet
 - 35 Arbetsgivare som medskapare av balans mellan arbetsliv och övrigt liv
 - 41 Samhälleliga strukturer som skapar balans mellan arbetsliv och övrigt liv
- 47 Sammanfattning och rekommendationer**
- 51 Kommentar: Ett smart partnerskap mellan arbetsgivare och arbetstagare bidrar till balans i livet**
- 55 Lättläst sammanfattning**

Förord

Den här rapporten handlar om hur en bättre balans mellan arbete och privatliv kan stärka människors psykiska välbefinnande. Den fokuserar särskilt på personer mitt i livet som både arbetar och har ansvar för barn, åldrande föräldrar eller andra närstående.

Detta ”räcka till mitt i livet”-fenom är inget nytt. I århundranden har individen tagit hand om sig själv, sina barn, sina föräldrar, sin(a) partner(s) och sitt jobb. Inte heller är det nytt att vi gör så inför öppen ridå: i alla tider har vissa varit mer måna än andra att polera fasaden och inte låta grannar och vänner se hur allt rämnar när festen är slut och de sista gästerna gått hem.

Skillnaden idag är att planeten snurrar på i samma makliga fart som den alltid gjort, medan takten i vårt nordiska samhälle börjar uppnå hastigheter som får Usain Bolt att te sig som en snigel. Missförstå mig rätt, jag älskar att vi lever i en värld där (nästan) alla ärenden kan uträttas dygnet runt. Men allt det goda har en skuggsida: Rapporten visar att många upplever att kraven ökar både på jobbet och hemma. Samtidigt uppger **var femte person i arbetsför ålder** att de känner en betydande psykisk belastning.

Vi som är medelålders (dvs. 45+) kommer ännu ihåg en värld då affären var stängd på söndagar, då man var oanträffbar medan man förflyttade sig från punkt A till B och då jobbet hölls på kontoret, om man inte mot förmodan plockade med sig hem just det specifika dokument som man behövde fila på.



Foto: Anders Wikström

Eller mejlade det till sig själv.

Jag saknar inte den världen, men efterlyser mindre uppkoppling och mer analog tid för återhämtning. Den viktigaste människan i ditt liv är du själv. Om inte du är i skick, så kan du inte heller hjälpa eller stödja dem som är beroende av dig. Detta kräver dock att vi dagligen gör aktiva val som bidrar till vårt eget välmående.

Rapportens budskap är att ett hållbart arbetsliv bygger på balans. När människor får möjlighet att förena arbete, familjeliv och omsorg på ett hållbart sätt mår både individen, arbetsplatserna och samhället bättre.

I detta individualistiska tidevarv faller allt mer ansvar på oss själva att fatta dessa viktiga beslut. Förhoppningsvis har du hjälp av de slutsatser och rekommendationer som denna rapport för fram.

Helsingfors, juni 2026

Ted Urho

Verksamhetsledare

Tankesmedjan Agenda

Del 1: Balans mellan arbetsliv och övrigt liv som en mekanism för psykiskt välbefinnande

Finland har rankats som världens lyckligaste land nio år i rad¹ och har samtidigt internationellt setts som en föregångare som välfärdsstat – med tanke på en generös offentlig utbildnings- och omsorgssektor, jämställdhet mätt i heltidsarbetande kvinnor och män, samt en relativt god balans mellan arbete och övrigt liv för personer i arbetslivet. Samtidigt har psykiska hälsoproblem ökat och blivit den enskilt största orsaken till längre sjukskrivningar – särskilt bland kvinnor². En ofta förbisedd aspekt när man söker orsaker till dessa folkhälsoutmaningar är den om vilket inflytande det samhälle och delade normer och värderingar – samt våra sociala omständigheter vi lever i – har på vårt psykiska välmående³. Färska finländska arbetslivsforskning visar att bidragande orsaker till psykisk ohälsa bland personer i det samtida arbetslivet är ökade krav inom olika livsområden, liksom på mer individualiserade och fortsatta könade vårdroller och -ansvar i olika skeden av livet^{4,5}.

Denna rapport fokuserar på tematiken psykiskt välbefinnande i arbetslivet, mer specifikt på hur psykiskt välbefinnande kan stödjas och främjas bland olika grupper i arbetslivet genom stödjande av upplevd balans mellan arbetsliv och övrigt liv. Vidare tar rapporten fasta på att den arbetsföra befolkningen i Finland består av multipla grupper och även generationer – med varierande livssituation och sociala omständigheter som behöver tas i beaktande i arbetet med att stödja upplevd balans mellan arbetsliv och övrigt liv – och därmed arbetsvälmående. I rapporten ligger fokus på den så kallade ”sandwich-generationen”, det vill säga personer mitt i livet med varierande vårdroller och -ansvar för sina närstående.

Rapporten är indelad i två delar. Del 1 presenterar en schematisk översikt av temat och kunskapsfältet. Här presenteras olika samhällsrelevanta ingångar till rapporttematiken, samt aktuella deskriptiva data och studier, företrädesvis från den finländska eller nordiska kontexten. Del 2 bygger på ett rundabordssamtal där sakkunniga, berörda och beslutsfattare, diskuterade

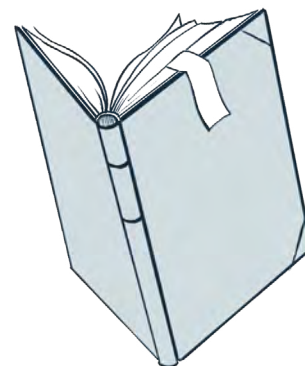
potentiella lösningar på olika samhällsnivåer för att främja och skydda balans mellan arbetsliv och övrigt liv – och därmed psykiskt välbefinnande – bland personer som befinner sig mitt i livet med flera samtidiga roller och krav i både arbetsliv och privatliv. Rapporten utmynnar sedan i rekommendationer, som formulerats av författarna på basen av rapportens innehåll och underlag.

Psykisk ohälsa som en av samtidens och framtidens största folkhälsoutmaningar

Psykisk ohälsa är ett av vår tids allra största folkhälsoproblem⁶. Detta gäller i hela västvärlden. Allt fler individer drabbas av olika former av psykisk ohälsa under livsloppet, samtidigt som omfattningen och beståendegraden ökar. Vissa befolkningsgrupper påverkas dock mer än andra. Till exempel rapporterar kvinnor i de europeiska länderna genomgående högre nivåer av ångest och depression, medan män oftare rapporterar missbruksproblematik. Under de senaste åren har ökningen av psykisk ohälsa varit särskilt tydlig bland ungdomar och unga vuxna i västvärlden. Detta är en oroande trend eftersom ifall individen tidigt i livet drabbas av psykisk ohälsa som inte behandlas, ökar risken för att den kvarstår och genom det får långvariga konsekvenser för den vuxnas hälsotillstånd och funktionsförmåga.

Konsekvenserna av den utbredda psykiska ohälsan sträcker sig dock långt bortom enskilda individer; utöver individuellt lidande leder psykisk ohälsa till betydande belastning på hälso- och sjukvårdssystemet, samt till höga samhällskostnader både i form av vård- och sociala stödkostnader och i utebliven produktivitet och relaterade intäkter⁶. OECD:s prognos uppskattar att de vanligaste formerna av psykiatriska diagnoser enbart kommer att leda till reducerad beräknad livslängd (2,5 år) inom EU under perioden 2025–2050. På befolkningsnivå motsvarar detta cirka 28 000 förtida dödsfall varje år⁶. Vidare beräknas dessa psykiatriska diagnoser stå för cirka 76 miljarder euro i årliga hälso- och sjukvårdskostnader inom EU, vilket motsvarar ungefär 6 % av de totala hälsobudgetarna i EU-regionen. Dessutom beräknas psykisk ohälsa leda till en genomsnittlig årlig minskning av BNP på nära 2 % under perioden 2025–2050, till stor del till följd av reducerad sysselsättningsgrad i befolkningen, samt ökad frånvaro i arbetslivet på grund av sjukskrivning.

Finland delar de utmaningar som beskrivs för de europeiska länderna ovan⁷. Utmaningar som är utmärkande för Finland enligt OECD:s rapporter är dock skillnader mellan åldersgrupper och generationer, samt mellan



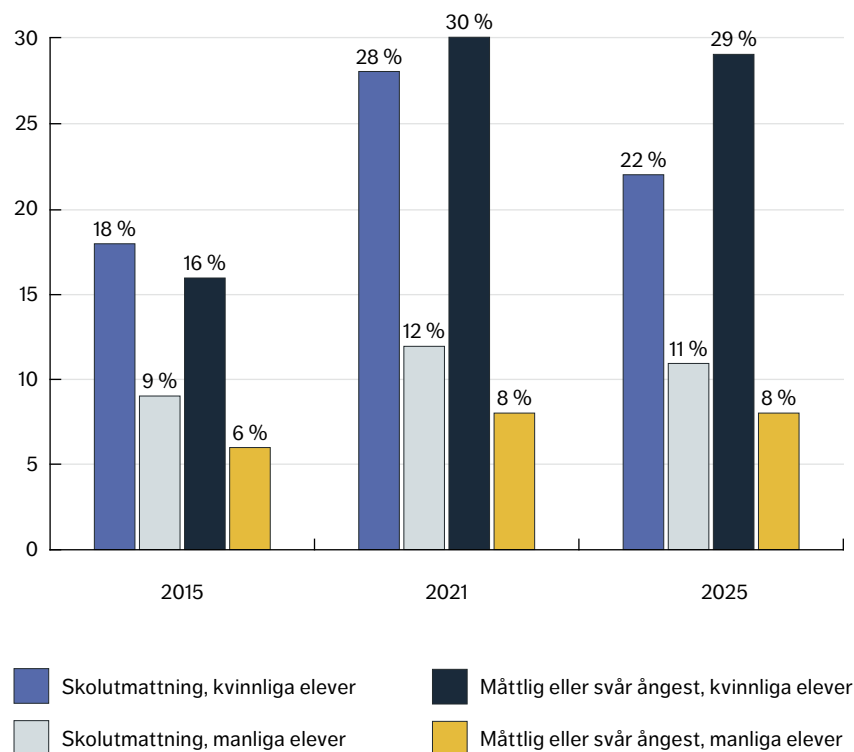
könen. OECD lyfter i sin rapport från 2026 att unga gruppers reducerade psykiska välbefinnande och välfärd sticker ut i Finland jämfört med övriga länder. Bland unga grupper i Finland ger data från till exempel den nationella skolhälsoundersökningen *Hälsa i skolan*⁸ information om förekomsten av olika former av psykisk ohälsa bland högstadieelever och elever på andra stadiet (se Figur 1). Ser man till prevalensstatistik för ångestrelaterad problematik kan det konstateras att nivåerna har ökat från cirka 12 % (2015) till 21–22 % (2025) för både elever i högstadiet och andra stadiet. Gällande ångestnivåerna ses ingen skillnad mellan de två åldersgrupperna, men en väsentlig skillnad mellan flickor och pojkar. Flickor hade enligt dessa data år 2015 en dubbelt så hög förekomst av ångest jämfört med pojkar, medan nivåerna till och med uppgick till tredubbelt så hög år 2025. Vidare kan man se att förekomst av skolutmattning bland elever i gymnasiet ökat från 9 till 11 % bland pojkar respektive 18 till 22 % bland flickor mellan undersökningstidpunkterna 2015 och 2025.



FIGUR 1

Skolutmattning och måttlig eller svår ångest (%) bland elever i gymnasiet 2015–25

Data från Hälsa i skolan-undersökningen, indikator nr 3722, Sotkanet.

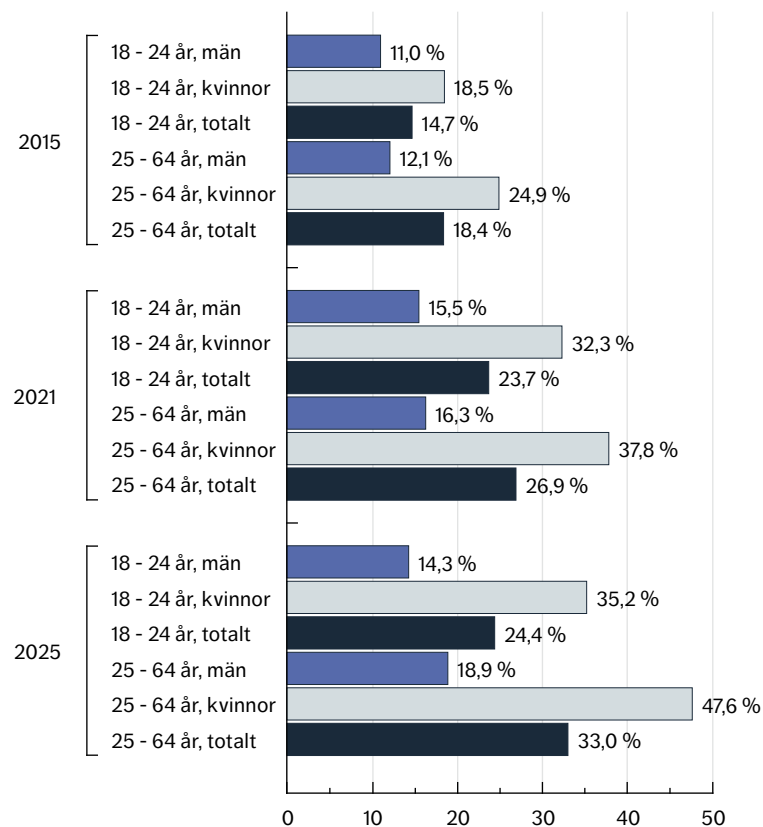


Sett till personer i arbetsför ålder talar befolkningsbaserade data sitt tydliga språk: psykisk ohälsa är den enskilt största orsaken till arbetsoförmåga och frånvaro från arbetslivet². Enligt statistik från Folkpensionsanstalten har andelen personer i åldern 25–64 år som fått sjukdagpenning på grund av psykisk ohälsa stadigt ökat, från en redan hög förekomst på 21 % år 2005 till 33 % år 2025 (se Figur 2). Trenderna ser liknande ut för de unga i arbetslivet (18–24 år); från 10 % år 2005 till 24 % år 2025. Det finns också en betydande skillnad mellan män och kvinnor, där det är mera vanligt bland kvinnor än män att få sjukdagpenning på grund av psykisk ohälsa.

FIGUR 2

Personer som fått sjukdagpenning på grund av psykisk ohälsa / 1 000 i samma åldrar

Data från Folkpensionsanstalten, indikator nr 2345, Sotkanet.

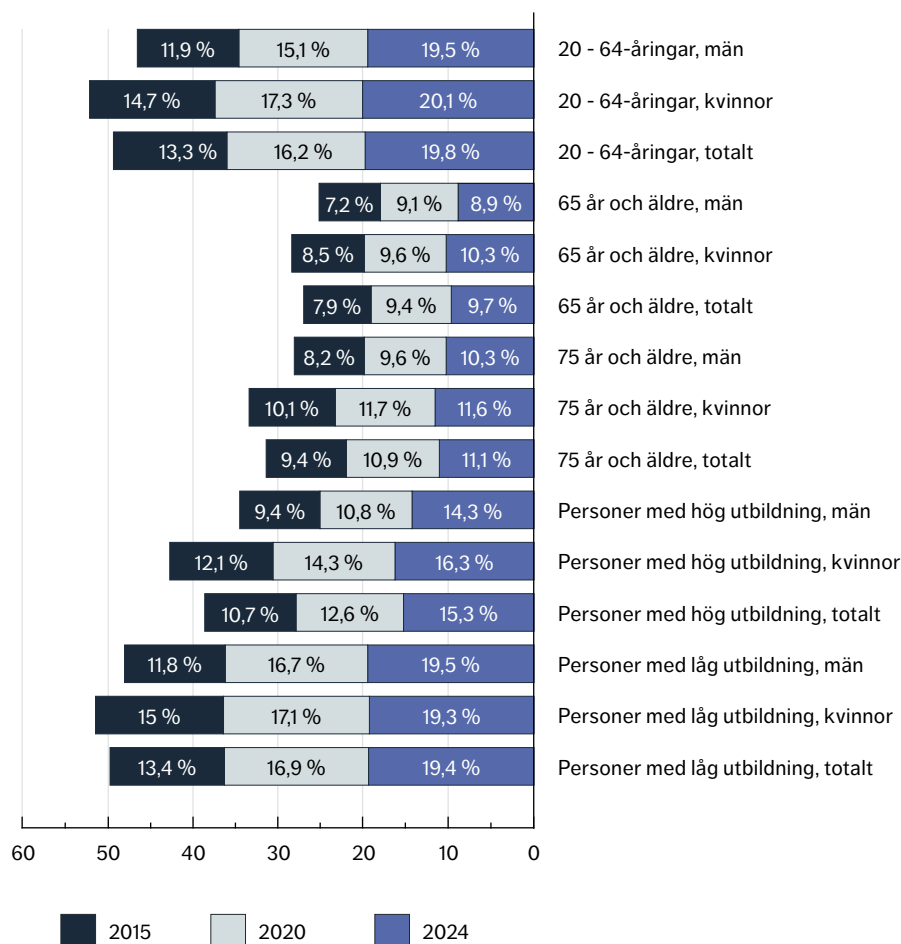


Data från folkhälsoundersökningar i den finländska befolkningen belyser samma problematik: andelen personer i åldern 20–64 år som upplever betydande psykisk påfrestning har stadigt ökat och är uppe i 20 %⁹. Här finns inga signifikanta skillnader mellan könen, medan jämförelser mellan utbildningsnivåer visar att lågutbildade grupper tenderar att ha högre förekomst av psykisk påfrestning jämfört med högutbildade (se Figur 3). Dessutom finns

FIGUR 3

Andelen personer som upplever betydande psykisk påfrestning (%), fördelat på olika åldersgrupper, kön och utbildningsnivå

Data från undersökningen Hälsosamma Finland, THL, indikator nr 4355-60, Sotkanet.



betydande skillnader mellan åldersgrupper: ser man till äldre personer (åldersgrupper över 65) är andelen som upplever psykisk belastning 10 %. Samma data visar också att användningen av hälso- och sjukvårdstjänster på grund av psykisk ohälsa har ökat i befolkningen från 9 % till nära 16 % mellan åren 2018 och 2024. Också här är det betydligt fler kvinnor än män som använder hälso- och sjukvårdstjänster på grund av psykiska problem, samtidigt som det är betydligt mer vanligt att personer i arbetslivet har angett att de använder dessa tjänster jämfört med pensionärer.

Med beaktande av omfattningen av psykisk ohälsa i befolkningen och dess vittgående konsekvenser är det angeläget att i all samhälls- och verksamhetsplanering fokusera på de kända påverkningsbara riskfaktorerna för uppkomsten och förekomsten av psykisk ohälsa i olika skeden av livet, samt på att utveckla och implementera evidensbaserade tidiga förebyggande åtgärder riktade till de olika grupperna⁷. Samtidigt bör man i allt högre grad satsa resurser på hälsofrämjande insatser och relaterad forskning och utveckling. I och med det förflyttas fokus från att studera vilka grupper som har psykisk ohälsa samt från vårdande insatser – till specifikt psykisk hälsa och psykiskt välbefinnande och hur man kontinuerligt stöder och skyddar dessa i befolkningen¹⁰.

Psykiskt välbefinnande är ett mångfasetterat begrepp. Enligt Världshälsoorganisationen¹¹ definieras psykisk hälsa som "ett tillstånd av välbefinnande där individen inser sina egna förmågor, kan hantera livets normala påfrestningar, kan arbeta produktivt och ändamålsenligt, samt har förmåga att bidra till sitt samhälle." Psykiskt välbefinnande kan definieras som "optimal upplevelse och funktion"¹². Vidare har forskare definierat att det handlar om subjektiva (positiva) upplevelser¹³ och om förverkligande av potential¹⁴. Genom dessa definitioner åskådliggörs det psykiska välbefinnandets mångbottnade natur, vilket också bör ses som en indikation på att effektiva universella insatser och åtgärder (det vill säga insatser som riktas till befolkningen eller stora grupper framom enskilda individer) som ämnar stödja psykiskt välbefinnande bör designas för att beakta bakomliggande orsaker eller mekanismer. Enligt forskningslitteraturen är olika sociala omständigheter och psykosociala faktorer i vår vardag och nära omgivning av stor betydelse här^{3,15}.

Befolkning i förändring och konsekvenser för olika vårdroller och -ansvar

Finlands befolkningsstruktur har genomgått omfattande förändringar¹⁶. Dels har andelen barn i åldern 0 till 17 år av befolkningen minskat från 22,8 % år 1995 till 17,8 % år 2025 (se Figur 4). På samma sätt har personer i den arbetsföra befolkningen (16–64 år) minskat från 65,4 % (1995) till 60,7 % (2025). Däremot har de äldre befolkningsgrupperna (65+) ökat under samma tidsperiod från ca 14 % till 24 %, samtidigt som medellivslängden är prognostiserad att öka. Dessutom lever vi allt oftare i enpersonshushåll, dessa har ökat mellan 1995 och 2025 från 35 % till 47 %, där andelen personer som lever i enpersonshushåll och är över 65 år uppgår till ca 53 % år 2025.

Samtidigt har andelen barnfamiljer kraftigt minskat från ca 46 % till 37 % under samma tidsperiod, medan antalet födda barn har minskat med 27 %. Enligt Statistikcentralen fanns det totalt nära 1,6 miljoner mödrar i Finland år 2025, vilket innebär att ca 64 % av kvinnorna i Finland har barn¹⁷. Antalet pappor år 2025 var 1,3 miljoner, det vill säga 55% av männen i den finländska befolkningen¹⁸.

Enligt det nationella inkomstregistret var 62 000 personer i Finland närstående vårdare år 2024, vilket motsvarar 1,3 % av den vuxna befolkningen¹⁹. Av närstående vårdarna var 70 % kvinnor och 30 % män. Granskat enligt åldersgrupp hörde hälften av närstående vårdarna till gruppen 15–64-åringar och hälften var 65 år fyllda eller äldre. Sett till utvecklingen över tid kan man konstatera att antalet personer med närståendevårdsroller har ökat markant i vårt land sedan 1994 (Figur 5). Här är det ändå viktigt att konstatera att dessa data från THL och statistik över sociala tjänster inte ger hela bilden av läget: enligt Närståendevårdarnas förbund vårdar uppskattningsvis 700 000 personer i Finland en nära anhörig som är äldre, sjuk eller har en funktionsnedsättning, vid sidan om sitt förvärvsarbete²⁰.

Dessa nyckelindikatorer gällande befolkningsutvecklingen överlag samt gällande vårdroller och -ansvar till närstående ger vid handen att vi har stora och växande seniorgrupper i vårt samhälle, samtidigt som andelen av befolkningen som finns eller är på väg in i arbetslivet minskar. Dessutom visar dessa data att personer mitt i livet riskerar ha flera vårdansvar och -roller i egenskap av både föräldrar till egna barn och barn till åldrande föräldrar med ökade stödbehov.



FIGUR 4

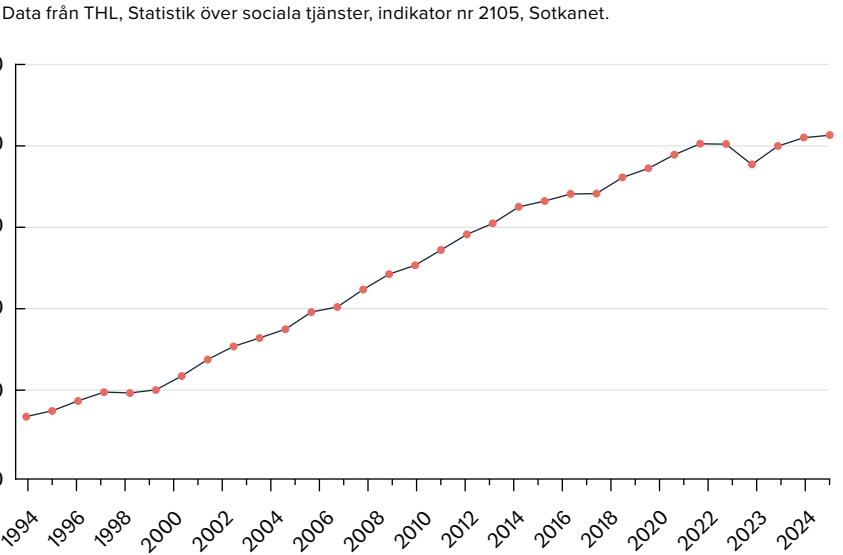
Fördelningen av åldersgruppers andel (%) i befolkningen samt dess utveckling över tid

Data från Statistikcentralen, indikatorer 1065, 1280, 1068, samt 179, 324, 391 & 1315, Sotkanet.

	1995	2000	2005	2010	2015	2020	2024	2025
0 - 17 år	22,8	21,9	21	20,2	19,6	18,8	18	17,8
16 - 64 år	65,4	65,7	65,5	64,8	62,1	60,7	60,7	60,7
65 år och över	14,3	15	16	17,5	20,5	22,7	23,6	23,8
Barnfamiljer	46,2	43,7	41,5	40	38,7	37,9	37,2	36,9
En persons bostadshushåll	35,2	37,3	39,7	41	42,2	45,3	46,7	46,7
En persons bostadshushåll, 65 +	50,4	50,7	51,1	50,7	50,2	51,1	52,3	52,5
Antal födda barn	63 067	56 742	57 745	60 980	55 472	46 463	43 720	45 832

FIGUR 5

Vårdare som har slutit avtal om stöd för närståendevård under året totalt 1994–2024



Forskningsperspektiv på psykiskt välbefinnande i arbetslivet

De psykiska hälsoutmaningar som vi ser inom befolkningsgrupperna i arbetslivet uppstår delvis genom en kombination av förändringar och ökade krav i arbetslivet, samt de samhällsutmaningar kopplade till omsorgsfrågor som kommer med demografiska förändringar och en försvagad välfärdsstat^{4,5}. Det samtida arbetslivet kännetecknas av åtgärder som ständigt söker effektivitet, vilket bland annat leder till slimmade organisationer, samt ökad arbetsmängd och krav på flexibilitet och produktivitet hos enskilda medarbetare. Dessutom har sättet att arbeta och kontexten för det dagliga arbetet förändrats, delvis som en följd av den teknologiska utvecklingen som bland annat medfört möjlighet till distansarbete bland vissa grupper – med medföljande för- och nackdelar²¹.

Allt detta tenderar skapa stress för personer i arbetslivet och får konsekvenser som sträcker sig från individnivå till arbetsplatser och vidare till samhället i stort. Samtidigt ökar påfrestningarna till följd av snabb och ständig teknologisk utveckling, som påverkar både arbete och människors övriga vardag – samt gränsdragningen däremellan²². Med en försvagad välfärdsstat som därtill kräver att individen tar ett allt större omsorgsansvar för sina anhöriga och närstående ställs många inför ökade krav både i arbetslivet och i övrigt liv inom grupper som hör till den så kallade ”sandwich-generationen”²³. I praktiken betyder det att vi i befolkningen har grupper som mitt i livet behöver ta vårdansvar och ge kontinuerlig omsorg till flera närstående, samtidigt som de har ett aktivt arbetsliv.

Det är viktigt att uppmärksamma att omsorgsansvar för anhöriga fortsatt är könade i Finland²⁴. Detta kan bland annat uppmärksammas i sysselsättningsdata: sett till sysselsättningsgraden för mödrar med barn under 18 år sågs en ökning mellan 2021 och 2024 – dock så att denna förändring åtminstone delvis berodde på att antalet mödrar minskade. Sysselsättningsgraden behöver dock ses som problematiskt låg: för mödrar till barn under tre år var sysselsättningsgraden 67 % år 2024. Av mödrar med ett barn under 18 år var 83 % sysselsatta, bland mödrar med två barn 84 % och bland mödrar med minst tre barn var 73 % sysselsatta¹⁷. Som jämförelse ser man att sysselsättningsgraden för fäder med barn under 18 år var 91 % år 2024¹⁸. Det kan även konstateras att arbetsmarknaden i Finland fortfarande är könad, vilket dessa uppgifter från Statistikcentralen klargör: den vanligaste yrkesgruppen för mödrar med barn under 18 år 2023 var sjukskötare (6 % av mödrarna).



Därefter följde närvårdare inom socialvården, försäljare, samt barnskötare i daghem och andra institutioner¹⁷. Bland fäder var de vanligaste yrkena byggnadsarbetare, försäljare, lastbils- och specialfordonsförare, samt applikationsutvecklare¹⁸.

När det gäller arbetslivsforskning med fokus på hälsa och välbefinnande domineras det breda forskningsfältet fortfarande av studier med fokus på ohälsa och relaterade riskperspektiv^{25, 26}. På samma sätt har också fokus och innehåll i arbetshälsoarbetet traditionellt – både i Finland och internationellt – legat på att undvika arbetsrelaterade skador och hälsoutmaningar. Forskningsintresset för frågor som rör medarbetarnas psykiska välbefinnande samt relaterade sociala omständigheter och psykosociala stödjande och skyddande insatser har dock ökat, samtidigt som de prioriteras alltmer också bland arbetsgivare – så väl globalt som i Norden och Finland specifikt^{27, 28}. Välbefinnande på arbetsplatsen lyfts även som en central aspekt i att stimulera Finlands ekonomiska tillväxt i den nationella strategin för utveckling av arbetslivet fram till 2035²⁹.

Balans mellan arbetsliv och övrigt liv (eng. *Work-Life Balance*) är ett exempel på en indikator för psykiskt välbefinnande där man i forskningen tar fasta på personers subjektiva upplevelser och sociala omständigheter i vardagen. Balans mellan arbetsliv och övrigt liv mäter i vilken grad yrkesverksamma personer gör en positiv bedömning kring integrationen av arbetsrelaterade och icke arbetsrelaterade roller som de har³⁰.

Forskning identifierar tydliga samband mellan upplevd balans mellan arbetsroller och övriga roller (eller bristen därav) och psykiskt välbefinnande³¹. Forskning kring hälsofrämjande insatser i arbetslivet har ofta fokuserat på hur konflikter mellan arbete och familjeliv minskar individers psykiska välbefinnande och har bland annat riktat uppmärksamheten mot behovet av mer familjevänliga policyer på organisatorisk nivå³². Nya forskningsinriktningar inkluderar flernivåperspektiv⁴ och lösningsinriktad forskning²⁷, såsom stöd- och riskfaktorer och relaterade samband på både individ- och samhällsnivå, samt proaktiva insatser som på organisationsnivå stöder medarbetares förutsättningar och villkor för balans mellan arbetsliv och övrigt liv.

Forskningsperspektiv på psykiskt välbefinnande bland arbetande föräldrar

I dagens arbetsliv har samhällsförändringar har lett till att allt fler föräldrar har ett betydande ansvar både hemma och på jobbet. Följaktligen ökar förväntningarna på att föräldrar ska prestera på topp både i föräldrarollen och i karriären. Föräldrar står inför utmaningen att bestämma hur de ska fördela sin tid, energi och uppmärksamhet mellan dessa områden³³. Konflikten mellan arbete och familj är ett begrepp som beskriver en konflikt mellan roller, där kraven från arbets- och familjelivet står i konflikt med varandra³⁴. Det är ett mångfasetterat begrepp som kan definieras utifrån konfliktens riktning: när arbetet inkräktar på familjelivet eller när familjelivet inkräktar på arbetet. Forskning har identifierat olika typer av konflikter: vanligast är tidsbaserade konflikter som uppstår när den tid som läggs på en roll i arbete eller familj begränsar den tid som återstår för ansvar i den andra. Belastningsbaserade konflikter uppstår när press från en roll gör det svårt att uppfylla kraven i en annan roll³³.

Både arbetsliv och familjeliv kräver tid samt fysiska och psykiska resurser. Arbetsförhållanden, sättet att organisera arbetet och arbetstiderna har därför stor betydelse för välbefinnandet för föräldrar: de påverkar både individernas tidsanvändning och deras resurser i vardagen³⁵. Många yrkesverksamma föräldrar kämpar med å ena sidan tidsbrist och å andra sidan ekonomisk trygghet och självförverkligande; barnens livskvalitet och psykiska välbefinnande kan påverkas både negativt och positivt av föräldrarnas förhållande mellan arbete och familj³⁶.

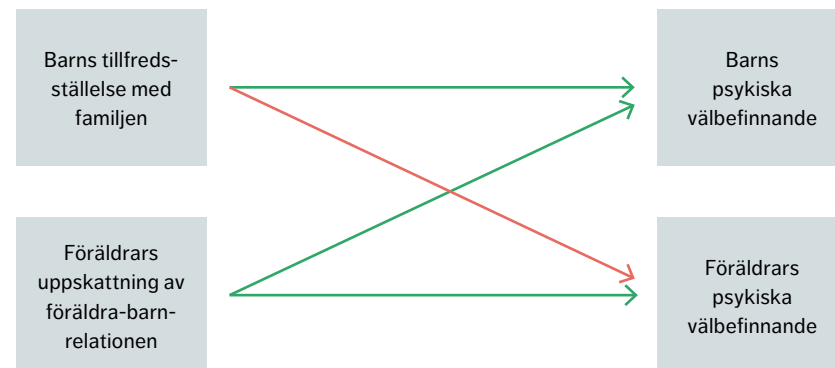
För att synliggöra sambandet mellan föräldrars vardag och både deras eget och deras barns psykiska välbefinnande presenteras här analyser av ett finlandssvenskt sampel med föräldrar och deras barn. Mellan åren 2021 och 2025 genomfördes vid Åbo Akademi forsknings- och utvecklingsprojektet SAMSYN: Tidiga mångprofessionella insatser för att systematiskt stödja barns och ungas välbefinnande i skolkontexten – från forskningsdata till evidensbaserad samverkan³⁷. Projektets övergripande målsättning var kopplad till främjandet av elevernas psykosociala hälsa och välbefinnande i lärmiljöerna. En central ambition var att genom systematisk datainsamling och uppföljning generera en holistisk bild av interagerande stöd- och riskfaktorer för elever (årskurs 4–8) psykosociala hälsa och välbefinnande – med särskilt fokus på skolrelaterat samt psykiskt välbefinnande i skolkontexten. För att möjliggöra en holistisk bild av elevernas välbefinnande samlades data även från föräldrar



och lärare. I relation till tematiken i denna rapport visar opublikerade resultat från projektet SAMSYN att föräldrarnas balans mellan arbetsliv och övrigt liv har en signifikant positiv koppling till deras psykiska välbefinnande. En enkel linjär regressionsanalys indikerar att upplevd balans mellan arbetsliv och övrigt liv signifikant är kopplad med psykiskt välbefinnande för föräldrar, där en bättre balans är associerad med något högre nivåer av psykiskt välbefinnande.

För att ytterligare fördjupa förståelsen av det psykiska välbefinnandet bland finlandssvenska föräldrar och deras barn har analyser för denna rapport genomförts på dyaddata från projektet SAMSYN. En dyad definieras som ett system bestående av två av varandra beroende individer som påverkar varandra – i detta fall föräldrar och deras barn. Det aktuella samplet innefattar 307 dyader som består av barn i årskurs 4–6 och deras föräldrar. Analyserna har genomförts med hjälp av en statistisk modell, Actor-Partner Interdependence Model, som används för att analysera hur två individer i en relation påverkar varandra, med beaktande av det ömsesidiga beroendet i data. De använda mätinstrumenten omfattar föräldra-barnrelationen ur föräldraperspektiv, barns tillfredsställelse med familjen, positiva och negativa känslor i det dagliga livet, samt psykiskt välbefinnande hos både barn och föräldrar³⁸.

Preliminära resultat från analyser av det opublikerade materialet visar flera statistiskt signifikanta samband mellan faktorer kopplade till psykiskt välbefinnande inom familjer i Svenskfinland. Barnens tillfredsställelse med familjen är positivt relaterad till deras eget psykiska välbefinnande, och på motsvarande sätt är föräldrarnas bedömning av relationen till barnet positivt kopplad till föräldrarnas eget psykiska välbefinnande. Därtill är föräldrars upplevelse av relationen med barnet även positivt relaterad till barnets psykiska välbefinnande, vilket belyser vikten av att föräldern upplever relationen med barnet som positiv.

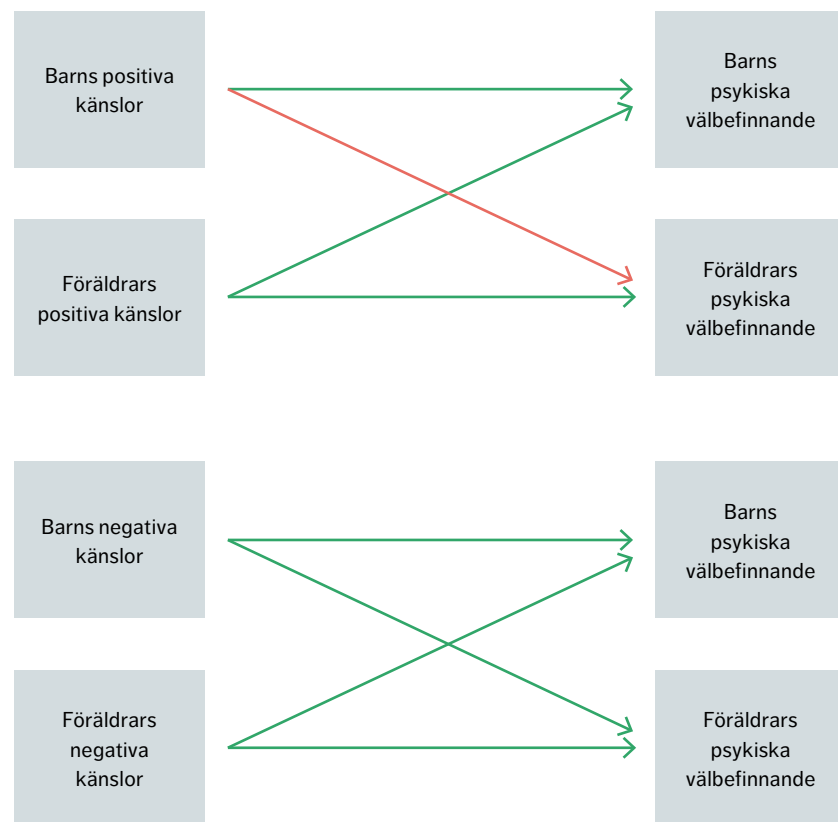


Grön, statistiskt signifikant linje: Visar ett samband som sannolikt är verkligt och inte beror på slumpen. **Röd, statistiskt icke-signifikant linje:** Visar ett samband som kan bero på slumpen och därför inte är tillförlitligt.

Liknande mönster återfinns för positiva känslor. Föräldrars positiva känslor är positivt förknippade med deras eget psykiska välbefinnande, och samma gäller barnen. Dessutom är föräldrars positiva känslor positivt relaterade till barnens psykiska välbefinnande, vilket visar på att emotionella resurser hos föräldrar även har betydelse för barnens psykiska välbefinnande. När det gäller negativa känslor framträder motsatta samband: barns negativa känslor är negativt relaterade till deras eget psykiska välbefinnande, vilket innebär att högre nivåer av negativa känslor är kopplade till lägre nivåer av psykiskt välbefinnande. Samma mönster gäller för föräldrarnas negativa känslor och psykiska välbefinnande. Vidare visar resultaten att negativa känslor inte enbart påverkar individen själv, utan även den andra parten i dyaden: ökade nivåer i barns negativa känslor är associerade med lägre psykiskt välbefinnande hos föräldrar, och ökade nivåer i föräldrars negativa känslor är associerade med lägre psykiskt välbefinnande hos barnen.

Sammanfattningsvis visar resultaten att både mer stabila faktorer, såsom upplevelsen av föräldra-barnrelationen och barns tillfredsställelse med familjen, samt mer dynamiska faktorer som positiva och negativa känslor i det dagliga livet, är centrala för psykiskt välbefinnande i ett sampel av finlandssvenska familjer. Dessa faktorer verkar både inom individen och mellan individer i relationen i varierande grad. Särskilt framträdande är att föräldrars upplevelse av relationen till barnet, liksom deras emotionella tillstånd, inte bara har betydelse för deras eget välbefinnande utan även för barnens psy-

kiska välbefinnande. Detta understryker vikten av att identifiera och främja vardagliga förutsättningar som stärker föräldra-barnrelationen och stöder föräldrars möjligheter till att uppleva fler positiva och färre negativa känslor i vardagen. En central aspekt i detta sammanhang blir att skapa och upprätthålla en hållbar balans mellan arbetsliv och övrigt liv, då balansen i det dagliga livet bidrar till föräldrars psykiska välbefinnande och möjliggör kvalitet i relationen till barnet, samt upplevelsen av mer positiva känslor i vardagen. Genom detta gynnas inte enbart föräldrarnas psykiska välbefinnande, utan också barnens.



Grön, statistiskt signifikant linje: Visar ett samband som sannolikt är verkligt och inte beror på slumpen. **Röd, statistiskt icke-signifikant linje:** Visar ett samband som kan bero på slumpen och därför inte är tillförlitligt.



Referenser

- 1 Helliwell, J. F., Layard, R., Sachs, J. D., De Neve, J.-E., Aknin, L. B., & Wang, S. (Red.). (2026). *World Happiness Report 2026*. University of Oxford: Wellbeing Research Centre.
- 2 Sutela, H. & Viinikka, J. & Pärnänen, A. (2024). *Työolot murrosten keskellä – Työolotutkimusten tuloksia 1977–2023*. SVT, Tilastokeskus.
- 3 Waldinger, R. & Schulz, M. (2023). *The good life: Lessons from the world's longest scientific study of happiness*. Simon and Schuster.
- 4 Nordmyr, J., Tuomela, S., Gädda, F., & Forsman, A. K. (2025). The case of mental wellbeing among working women in Europe: The association between subjective wellbeing and work-life balance. *Scandinavian Journal of Public Health*. <https://doi.org/10.1177/14034948251395875>
- 5 Björk-Fant, J., Nordmyr, J. & Forsman, A. (2024). Work-life balance and the psychosocial work environment in Finnish working life: The case of gender and family life stages. *Work*, 79(4), 1741–1752.
- 6 OECD (2026). *The Economic Case for Preventing Mental Ill Health*, OECD Health Policy Studies. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/16668f16-en>
- 7 OECD (2026). Well-being along the life course in Finland: Implications for forward-looking policy design, *OECD Papers on Well-being and Inequalities*, No. 38. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/4bddb2df-en>
- 8 Institutet för hälsa och välfärd (THL). (2026). *Enkäten Hälsa i skolan*. <https://thl.fi/sv/forskning/projekt/enkaten-halsa-i-skolan>
- 9 Institutet för hälsa och välfärd (THL). (2026). *Undersökningen Hälsosamma Finland*. <https://thl.fi/sv/forskning/projekt/undersokningen-halsosamma-finland>
- 10 Barry, M. M. (2019). Concepts and Principles of Mental Health Promotion. I M. M. Barry, A. M. Clarke, I. Petersen, & R. Jenkins (Red.), *Implementing Mental Health Promotion* (p. 3–34). Springer International Publishing.
- 11 Världshälsoorganisationen (WHO). *Mental Health*. WHO Factsheet. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>
- 12 Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141–166.
- 13 Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. E. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125, 276–302.
- 14 Ryff, C. D. & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of eudaimonic well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719–727.
- 15 Dahlgren G. & Whitehead M. (1991). *Policies and Strategies to Promote Social Equity in Health*. Stockholm, Sweden: Institute for Futures Studies.
- 16 Finlands officiella statistik (FOS). (2026). Befolkningsstruktur [webbpublikation]. ISSN=1797-5387. Statistikcentralen. <https://stat.fi/sv/statistik/vaerak>
- 17 Statistikcentralen. (2025). *Äidit tilastoissa*. <https://stat.fi/fi/tietoa-meista/ajankohtaista/aidit-tilastoissa>
- 18 Statistikcentralen. (2025). *Isät tilastoissa*. <https://stat.fi/fi/tietoa-meista/ajankohtaista/isat-tilastoissa>
- 19 Institutet för hälsa och välfärd (THL). (23 oktober 2025). *Statistikrapport 49/2025, Närståendevårdare*. <https://thl.fi/sv/data-och-statistik/tjanster-for-aldre/narstaendevard#13-procent-av-den-vuxna-befolkningen-var-narstaendevardare-2024>.
- 20 Närståendevårdarnas förbund (n.d). *Päättäjälle*. <https://omaishoitajat.fi/mita-on-omaishoito/tyo-ja-omaishoito/paattajalle/>
- 21 Arbetshälsoinstitutet. (2025). *Etätyön hyödyt ja haasteet*. <https://www.ttl.fi/sites/default/files/2025-06/etatyon-hyodyt-ja-haasteet.pdf>
- 22 Aronsson, G. (2018). *Gränslöst arbete: En forskarantologi om arbetsmiljöutmaningar i anknytning till ett gränslöst arbetsliv*. Arbetsmiljöverket.
- 23 Burke, R.J. & Calvano, L. (Red) (2017). *The sandwich generation: Caring for oneself and others at home and at work*. Edward Elgar.
- 24 Niemistö, C. & Hearn, J. (2025): Care. I Helms Mills, J., Mills, A., Williams, K., Bendl, R. (Red.) *Elgar Encyclopedia on gender in management*. Edward Elgar.
- 25 Gochfeld, M. (2005). Chronologic history of occupational medicine. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 47(2):p 96-114.
- 26 Kirsten W. (2022). The evolution from occupational health to healthy workplaces. *American Journal of Lifestyle Medicine*, 18(1): 64-74.
- 27 Björk-Fant J.M. (2023). *Mental well-being at work: Support and protective factors of work engagement and work-life balance in contemporary working life*. Doktorsavhandling, Åbo Akademi.
- 28 Härmä, M., & Karhula, K. (2020). *Working hours, health, well-being and participation in working life: Current knowledge and recommendations for health and safety*. Helsingfors, Arbetshälsoinstitutet.
- 29 Felt, T., Hakala, L., Hirvonen, S., Kalenius, A., Kulmala, S., Lautala, K., Lyly Yrjänäinen, M., Närhinen, A., Pylkkänen, E., Ranki, S., & Rissanen, M. (2026). *Strategi för utveckling av arbetslivet fram till 2035: Finlands tillväxt skapas genom människors idéer, mod att förnya sig och samarbete* (Statsrådets publikationer 2026:46). Statsrådet.
- 30 Casper, W. J., Vaziri, H., Wayne, J. H., DeHauw, S., & Greenhaus, J. (2018). The jingle-jangle of work-nonwork balance: A comprehensive and meta-analytic review of its meaning and measurement. *Journal of Applied Psychology*, 103(2), 182.
- 31 Wong, K. P., Teh, P-L., & Chan, A. H. S. (2023). Seeing the Forest and the Trees: A Scoping Review of Empirical Research on Work-Life Balance. *Sustainability*, 15(4), 2875.
- 32 Björk, J. M., Bolander, P., & Forsman, A. K. (2021). Bottom-up interventions effective in promoting work engagement: A systematic review and meta-analysis. *Frontiers in Psychology*, 12, 730421.
- 33 Handelzalts, J. E., Kalfon-Hakhmigari, M., & Garthus-Niegel, S. (2024). Work-family conflict: emphasis on families in modern work environments. *Journal of Reproductive and Infant Psychology*, 42(2), 139–141. <https://doi.org/10.1080/02646838.2024.2303870>

- 34 Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- 35 Salmi, M., & Lammi-Taskula, J. (2014). Työn ja perheen yhteensovittaminen hyvinvoinnin tekijänä. I J. Lammi-Taskula & S. Karvonen. *Lapsiperheiden hyvinvointi 2014* (Red.). Institutet för hälsa och välfärd (THL).
- 36 Bilodeau, J., Mikutra-Cencora, M., & Quesnel-Vallée, A. (2023). Work-family interface and children's mental health: A systematic review. *Child and Adolescent Psychiatry and Mental Health*, 17, 45. <https://doi.org/10.1186/s13034-023-00596-w>
- 37 Tuomela, S., Widlund, A., Gädda, F., Österholm, L., Björkgård, L., Johansson, S., Kulla, I., Sundqvist, C., Korhonen, J., & Forsman, A. (2025). *SAMSYN – Tidiga mångprofessionella insatser för att systematiskt stödja barns och ungas välbefinnande i skolkontexten: Från forskningsdata till evidensbaserad samverkan*. Slutrapport. Åbo Akademi. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe202601133343>
- 38 Tuomela, S., Nordmyr, J., Österholm, L., Gädda, F., Widlund, A., Johansson, S., Björkgård, L., Sundqvist, C., Korhonen, J., & Forsman, A. (2026). *CONSENSUS – Early multi-professional efforts for systematically supporting child and adolescent well-being in the school context: From research data to evidence-based collaboration*. Technical report. Åbo Akademi. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2026050136908>

Del 2: Åtgärder för att främja och stödja en hållbar balans mellan arbetsliv och övrigt liv

I april 2026 arrangerade tankesmedjan Agenda ett rundabordssamtal med sakkunniga från olika samhällssektorer och verksamhetsområden, med fokus på verksamheter i svenska Österbotten.

De som deltog i diskussionen var:

Thomas Asp, vd, Folkhälsan Utbildning
Marcus Beijar, förvaltningsdirektör, Korsholms kommun
Elin Blomqvist-Valtonen, ansvarig för samhällskontakter, PAM
Jenni Haglund, arbetshälsospecialist, Pensionsförsäkringsbolaget Veritas
Anna Häggblom, entreprenör och vd, Aveo & AveoAI
Lina Laine, sakkunnig inom föreningsverksamhet, Förbundet Hem och Skola
Charlotta Niemistö, biträdande professor i företagsekonomi, särskilt organisation och ledning, Handelshögskolan vid Åbo Akademi
Irina Nori, regionutvecklingsexpert, Österbottens förbund
Anne Salovaara-Kero, direktör på MIELI Psykisk hälsa Österbotten rf samt styrelseordförande, Österbottens välfärdsområde
Kristian Schrey, VEO Group, förtroendevald i Vasa
Anna K. Forsman, docent, äldre universitetslektor i hälsovetenskaper, Åbo Akademi – rapportskribent
Sanna Tuomela, doktorand i hälsovetenskaper, Åbo Akademi – rapportskribent
Ted Urho, verksamhetsledare, tankesmedjan Agenda – moderator

Under rundabordsamtalet diskuterades främjande och stödjande åtgärder som enligt deltagarna är högprioriterade med tanke på balans mellan arbetsliv och övrigt liv som en mekanism för psykiskt välbefinnande för personer mitt i livet. I detta avsnitt ges en översikt av de åtgärder och förslag till lösningar som de sakkunniga framhöll i relation till rapportens tematik. Summeringen återger inte enskilda individers åsikter, utan bygger på diskussionen som helhet. För att belysa olika perspektiv som framkom i diskussionen presenteras även utvalda direkta citat från rundabordsamtalet.

1. Balans mellan arbetsliv och övrigt liv för personer mitt i livet

Det övergripande temat som diskuterades under rundabordsamtalet var balansen mellan arbetsliv och övrigt liv för personer mitt i livet, som ofta har flera roller, såsom medarbetare, partner, förälder, anhörig, samt i frivillig- eller samhällsuppdrag. Deltagarna lyfte att denna livsfas ofta kännetecknas av samtidiga krav från arbetsliv, familj, och i ökande grad även omsorg av närstående. Sammantaget skapar detta en komplex vardag där både individuella strategier och strukturella förutsättningar diskuterades som betydelsefulla faktorer som påverkar balansen mellan arbetsliv och övrigt liv, och därigenom det psykiska välbefinnandet.

Ökade krav i arbetslivet

Ett framträdande tema i rundabordsamtalet var hur arbetslivet förändrats i riktning mot ökad tillgänglighet och otydliga gränser mellan arbete och fritid. Deltagarna uttryckte att det i många branscher råder en kultur där man alltid ska vara nåbar, där förväntningarna på att ständigt vara tillgänglig och uppkopplad bidrar till en sämre balans mellan arbetsliv och övrigt liv.

”Arbetslivet har ju också förändrats en hel del. Tänker man bara den här tiden efter Covid19-pandemin och hur vi har effektivt utnyttjat olika system som introducerades där. Och vi har förändrat arbetslivet, mycket. Eftersom nu svävar det ju ganska mycket det här när är man på jobb och när är man ledig. Och man är nåbar hela tiden, du kan ha möten på flygfältet när du är på väg på semester. I många branscher flyter det ihop.”

Samtidigt påpekades att distansarbete, särskilt efter covid-19-pandemin, har normaliserat nya arbetssätt som inte alltid är hållbara. Deltagarna lyfte till exempel att arbete hemifrån i kombination med vård av sjuka barn blivit vanligt, vilket suddar ut gränsen mellan arbete och sjukledighet. Detta ansågs försvara återhämtning och bidra till psykisk belastning i vardagen.

”Jag har all rätt ju att vara hemma med sjuka barn. Men jo, när de är sjuka, så är jag nog hemma, men jag jobbar fullt ut. Och det här distansarbetet har också medfört det, och jag tror inte jag är den enda, att vi plötsligt inte mera behöver vara sjuklediga. Jag är flunsig så jag kommer inte på jobb, jag jobbar hemifrån. Och då återhämtar du ju aldrig dig när du är sjuk.”

Det betonades också att flexibiliteten i arbetslivet är ojämnt fördelad. Personer i skiftesarbeten eller utan möjlighet till distansarbete har annorlunda förutsättningar att hantera livspusslet jämfört med arbeten som utförs under kontorstider, och som ger möjligheter till distansarbete. Detta skapar ojämlika möjligheter till balans mellan arbetsliv och övrigt liv, vilket behöver beaktas i olika samhällsdiskussioner. Frågan om ungas framtidstro och familjebildning diskuterades också. Deltagarna uttryckte att osäkra arbetsvillkor och höga krav i arbetslivet kan leda till att familjebildning skjuts upp, vilket i sin tur har bredare samhälleliga konsekvenser. Deltagarna lyfte fram att många upplever en press i samband med att man får barn, då frågor kopplade till samhälleliga strukturer kring familjeledighet och relaterade aspekter aktualiseras, samtidigt som man överväger kring hur man själv som individ och familj vill göra. Dessutom påpekades det att det finns en upplevd norm kring när man förväntas återgå till arbetslivet efter familjedigheter.



Synliggörande av omsorgsansvar

Deltagarna betonade att omsorgsansvar, både för barn och för övriga närstående som behöver stöd, utgör en central faktor som påverkar balansen mellan arbetsliv och övrigt liv. Medan formella familjeledigheter upplevs fungera relativt väl, framhölls att formell eller icke-formell närståendevård i betydligt mindre utsträckning beaktas i arbetslivets strukturer.

”Det här med familjeledigheter hanterar vi ännu på nåt sätt. Men omsorgsansvaren tar ju inte slut där.”

Deltagarna konstaterade att den ökande livslängden och personalbrist inom vårdsektorn innebär att fler människor kommer att behöva ta ett större omsorgsansvar för anhöriga. Ett perspektiv som dryftades i rundabordssamtalet var att personer mitt i livet ofta klarar av vardagens krav tills ytterligare omsorgsansvar uppstår. När till exempel vård av en åldrande förälder eller ett sjukt barn tillkommer, kan situationen bli svårhanterlig. Deltagarna betonade att det finns begränsade möjligheter att kombinera arbete och närståendevård, både ekonomiskt och praktiskt.

”Vi kommer att ha föräldrar som är sjuka och man behöver kanske få vara borta från jobbet för att ta hand om, vara den som för ... Arbetslivet behöver bli flexiblare, borde man också se om det kan vara med lön? För att kunna ta en halv dag ledigt, för få har möjlighet att ta det oavlönat, det är väldigt få som har den möjligheten.”

Vidare uttrycktes behov av ökad flexibilitet i hur omsorgsansvar definieras och hanteras, till exempel genom att likställa möjligheten att ta hand om sjuka föräldrar med rätten att vårda sjuka barn. Detta i kombination med ett mer flexibelt arbetsliv samt mer tillgängliga stödstrukturer sågs som viktiga åtgärder för att minska belastning och främja psykiskt välbefinnande bland personer med (fler)dubbla omsorgsansvar.

”Samtidigt som vi vet att vi har allt flera närstående äldre som ska tas hand om och då blir det jättesvårt och det finns säkert inte något hemska lätta lösningar på det här för att alla lösningar borde vara hemska individuella för att vi alla har ett helt olika liv.”

Jämställdhet som förutsättning för balans mellan arbetsliv och övrigt liv

Ett centralt tema i rundabordssamtalet var jämlika möjligheter till att uppnå balans mellan arbetsliv och övrigt liv. Jämställdhetsfrågan lyftes gällande omsorgsansvar: deltagarna uttryckte att omsorgsansvaret för närstående fortfarande i stor utsträckning faller på kvinnor, vilket riskerar att leda till att kvinnor tar ett oproportionerligt stort vårdansvar för både barn, äldre och övriga anhöriga.

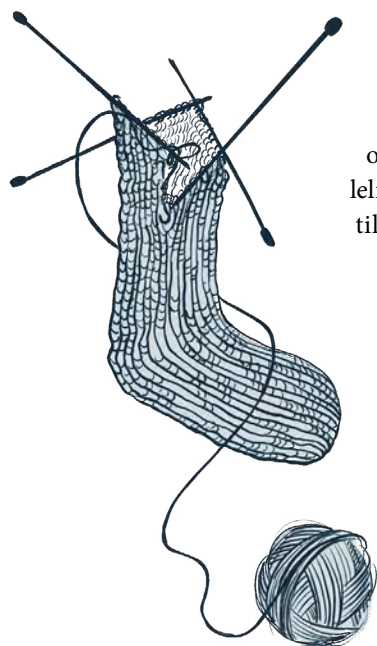
”Det här närståendevårdskapet är på det sättet också besvärligt att vi ser ju förstås att det är mera kvinnor som tar hand om sina egna föräldrar – men också många gånger sin partners föräldrar sen när man kommer till det. Och om man delar sitt liv med någon annan så är det oftast ju antagligen så att så länge den här närståendevården är oavlönad så är det ju nog den som har en mindre lön som blir hemma och sköta den här närstående. Och det är ofta kvinnan – eller det är ju allt som oftast då kvinnan som har en lägre lön och då är vi igen inne på ett genusperspektiv i den här diskussionen och ett jämställdhetsperspektiv. Det är problematiskt.”

Samtidigt poängterade deltagarna att de ser en viss utveckling i samhället gällande jämställdhetsfrågan, särskilt bland yngre generationer, där fler män än tidigare tar ut föräldraledighet och i viss mån också övrigt omsorgsansvar. Denna utveckling ansågs viktig att stödja och främja. I tillägg betonade deltagarna i rundabordssamtalet att arbetsplatskultur och ledarskap spelar en avgörande roll i jämställdhetsarbetet och dess utveckling. När män i högre grad tar ansvar för olika omsorgsuppgifter, bidrar det till en normförändring och ökad jämställdhet.

”Jag hoppas det kommer en framtid där vi har yngre generationer där männen kommer med i det här talkot på något vis, att det inte per automatik är kvinnorna som är de som sedan tar hand om sina äldre föräldrar eller partners föräldrar. Och jag skulle ju vilja kunna säga att det fixar sig med pengar, men då det handlar ju inte bara om pengar, utan det handlar om den kommande personalbristen som vi kommer att ha där, och det är den ena stora knuten som vi ser.”

Flera strukturella lösningar diskuterades, såsom att dela kostnader för föräldraledighet mer jämlikt mellan föräldrar, utveckla system för parallellt pensionssparande under vårdperioder, pilotera stödinsatser för personer som har omsorgsansvar, utreda system som till exempel alterneringsledighet, samt att undersöka och implementera bästa praxis från andra länder. Formellt och icke-formellt omsorgsansvar lyftes som en central fråga som behöver synliggöras både på arbetsplatser och i samhället. Samtidigt framhölls att samhälleliga resurser är begränsade, vilket innebär att jämställdhet också kräver förändrade attityder och ett ökat individuellt ansvar inom hushållen.

”... Till exempel frågan om kvinnofällan, vare sig det är frågan om småbarn eller äldre, klart att familjer flexibelt ska få välja vad som passar. Och det finns lösningar, politikerna borde titta på andra länder, där det är möjligt att pensionsspara parallellt oberoende om det är mamman eller pappan eller en regnbågsfamilj, att man kan samtidigt ha system där man sparar in pension. Och jag vet att i dagsläget är det ju så att familjeledigheterna gör det lite, men det kan göras mycket bättre.”



De sakkunniga betonade under rundabordssamtalet vikten av att komma längre i jämställdhetsdiskussionen kring olika omsorgsansvar, genom att synliggöra normer och förväntningar och fördjupa den samhälleliga diskussionen kring jämställdhet relaterat till omsorgsansvar.

2. Arbetsgivare som medskapare av balans mellan arbetsliv och övrigt liv

Vid rundabordssamtalet framstod arbetsgivare och ledarskap som centrala aktörer i att möjliggöra balans mellan arbetsliv och övrigt liv, och därigenom stärka psykiskt välbefinnande hos personer mitt i livet. Deltagarna betonade att arbetslivet inte enbart är en källa till belastning, utan också utgör en viktig resurs för mening, gemenskap och hälsa, förutsatt att rätta förutsättningar finns.

Arbetslivet som en resurs

Ett framträdande tema i samtalet var att arbete i bästa fall bidrar till välbefinnande och upplevelse av mening. Deltagarna uttryckte att arbetsplatsen kan fungera som en viktig arena för återhämtning, inte enbart som en plats för prestation, och lyfte upp behovet av återhämtning och hälsofrämjande och förebyggande insatser, både privat och i arbetslivet.

”... Och jag tycker också att arbete stödjer välmående i bästa fall, och i de flesta fall faktiskt. Och där kommer vi också till deltidarbete, att man borde se det som en resurs också från den sidan, att antagligen så har du mindre hälsoproblem när du har någonting som känns meningsfullt att göra i livet och du får vara en del av samhället och det här sociala. Och även sen där i arbetet, att man inte ska återhämta sig enbart på fritiden, utan man ska även återhämta sig i arbetet, och det behöver vi få in.”

Möjligheten till gränsdragning mellan arbetsliv och övrigt liv lyftes som avgörande för långsiktigt välbefinnande. Samtidigt konstaterades att fritiden ibland kan riskera att användas för att kompensera för arbetsrelaterad stress, snarare än för faktisk återhämtning. Detta i sin tur upplevdes bidra till att människor skjuter upp att söka hjälp tills utmaningarna kopplade till arbetshälsan blivit allvarliga. På strukturell nivå betonades behovet av arbetskulturer som tillåter gränssättning och värdesätter återhämtning. Ett hållbart arbetsvälbefinnande förutsätter att arbetsgivare möjliggör pauser, flexibilitet och en rimlig arbetsmängd och -tempo. Samtidigt lyftes att arbetslivet upplevs alltmer krävande, och att effektiv och välmående personal i högre grad bidrar till effektivitet och kvalitet.

Detta understryker vikten av att ompröva traditionella synsätt på arbetstid och prestation för att främja välbefinnande på arbetsplatserna.

”Vi måste också uppskatta och värdera återhämtningstiden. Med det här effektivitetstänkandet, så jag har haft workshoppar med team där man måste säga att hej, ni måste kanske i planeringen också dra streck där, att det här är återhämtningstid, och då sjunger inte whatsappen till exempel. För oberoende av yrke så kommer det dit i det där privata och vi måste också värna om återhämtningen, som inte bara kan vara på individens eget ansvar.”

Vidare diskuterade deltagarna personalförmåner på arbetsplatserna som viktiga verktyg för att främja välbefinnande. Arbetsrelaterade hälsoförmåner lyftes fram som uppskattade och betydelsefulla, till exempel kultur- och motionsförmåner samt möjligheten till hälso- eller motionstid på arbetstid. Dessa förmåner framhölls som något som i mån av möjlighet behöver erbjudas på ett flexibelt sätt över sektor- och branschgränser, i enlighet med de olika branschernas förutsättningar. Företagshälsovården framhövdes som en central funktion för att främja hälsa och funktionsförmåga bland arbetstagare. Samtidigt nämndes ett behov för mer individanpassade företagshälsovårdstjänster, i och med att de nuvarande modellerna upplevdes vara för standardiserade. Deltagarna framhöll vikten av att integrera hälsofrämjande aktiviteter i arbetsdagen, såsom möjlighet till motion eller återhämtning under arbetstid, med konsensus om att sådana åtgärder inte enbart gynnar bara individen, utan också organisationen.

”Och så tänker jag på företagshälsovården och vad som är möjligt. Och det är väldigt one size fits all, oftast. [...] Att sådana här grejer skulle jag se att man kan vara lite mer flexibel i.”

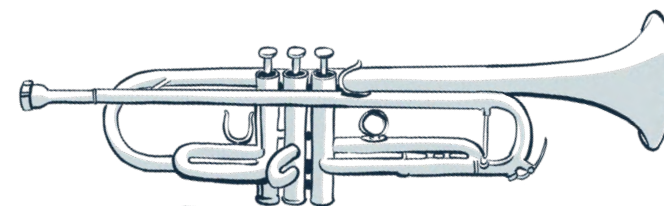
Ledarskapets centrala roll

Deltagarna i rundabordssamtalet framhöll att ett aktivt och närvarande ledarskap är avgörande för att stödja anställdas balans mellan arbetsliv och övrigt liv samt deras psykiska välbefinnande. Ett genomgående budskap var att medarbetare efterfrågar tydliga ramar och stöd, även i en tid där självledarskap och flexibilitet från arbetstagarens håll betonas.

”Sen då vi är ute på fältet ... Vet ni, folk vill ha ledarskap. Att jo, det ska också finnas självstyrande och flexibilitet, men de vill ha någon som säger att här är ramarna, så här gör vi, och så bortåt. Och nära ledarskap.”

Samtidigt identifierades utmaningar kopplade till det samtida ledarskapet. Ledare behöver beakta arbetstagare från flera olika generationer med olika förhållningssätt till arbetet och arbetslivet. Distansarbete lyftes som en faktor som kan försvåra närvarande ledarskap och minska möjligheten till att upptäcka när utmaningar utvecklas. Deltagarna uttryckte att det krävs mod från ledare att ta upp svåra frågor, samt ett genuint intresse för medarbetarnas livssituation. Ett återkommande perspektiv som fördes fram var behovet av att professionalisera ledarrollen. Deltagarna betonade att ledarskapet inte bör ses som en belöning, utan som en kompetens som kräver utbildning och kontinuerlig utveckling, eftersom ledarskapet har konsekvenser för både arbetsmiljö och välbefinnande.

”Vi måste också börja fundera på vem vi har som chefer i företagen. Ska det vara så att våra karriärer ser ut så att vi börjar som nån form av nyarbetare, sen blir vi kanske specialister och sen blir vi chefer? Alternativt om vi tänker i produktion, att du är svetsare, att den bästa svetsaren blir chef för alla svetsare, och kanske den inte överhuvudtaget har intresse av att leda människorna. Då har vi blivit av med den bästa svetsaren och i värsta fall fått en dålig chef. Det är ett faktum, och det här påverkar sen produktiviteten och motivationen för hela avdelningen. Där har vi någonting som också arbetsgivarna borde börja fundera på, att är det den enda karriärutvecklingen som finns, att bli chef? Vad annat kan du bli för att komma framåt i karriären? Och vem vill vara chef, har intresse och motivation för det?”



Flexibilitet och individanpassning

Flexibilitet från arbetsgivarens håll lyftes som en nyckelfaktor för att skapa balans mellan arbetsliv och övrigt liv för personer mitt i livet. Deltagarna uttryckte att arbetslivet behöver utvecklas mot mer individanpassade lösningar som tar hänsyn till olika livssituationer. Särskilt i mitten av livet, då många kombinerar arbete med ansvar för barn och närstående, är behovet av flexibilitet stort.

”... Så den där flexibiliteten och hur vi ska lösa det här i framtiden, det är kollektivavtal och det är allt möjligt sånt här som hänger ihop, som kanske inte hänger med i arbetsfältet och i hur arbetslivet förändrats. Men, där tror jag nog att det skulle vara viktigt att vi hittar de här flexibla lösningarna för familjerna, för unga föräldrar och för dem som har äldre att vårda. Att vi måste kunna ändra systemet så att det blir flexiblare.”

Konkreta exempel för arbetsplatser diskuterades, som till exempel att inom arbetsplatserna gemensamt diskutera lämpliga mötestider, och att fördela lämpliga uppgifter i team utifrån livsperioder och livssituationer. Samtidigt betonades att flexibiliteten och individanpassningen behöver balanseras med rättvisa och tydliga strukturer. Deltagarna diskuterade hur arbetsplatser kunde erbjuda skraddarsydda lösningar – till exempel anpassad arbetstid vid risk för utmattning – utan att skapa upplevelser av orättvis särbehandling. Ökad kunskap hos arbetsgivare om hur flexibilitet påverkar motivation och produktivitet lyftes som en viktig förutsättning. Kollektivavtal och arbetsrättsliga strukturer beskrevs i vissa fall som otillräckligt anpassade till dagens behov, vilket kan försvåra implementeringen av flexibla lösningar. I rundabordssamtalet nämndes behovet av att individanpassa personalarbetet på arbetsplatser, där ledare kunde följa upp individens livssituation för att kunna reagera med flexibla, riktade insatser. Som exempel lyftes korta sjukskrivningar, som inte sågs som lösningar för komplexa problem. Till exempel vid risk för utbrändhet kunde man i stället för sjukskrivning arbeta kortare tid med bibehållen lön, eftersom personer mitt i livet inte nödvändigtvis har råd att annars gå ner i arbetstid. Sådana lösningar kunde riktas till mindre grupper där behov uppstår, som en form av positiv särbehandling.

”... Och det kan handla om några, en handfull. När man känner sin arbetstagare som chef så kan man bryta in i ett tidigt skede och då kan man ännu börja göra de här särbehandlingarna som behövs. Och det här är ju sen jätteproblematiskt när vi kommer till arbetsplatsen. Att när är det rätt att särbehandla och varför får den där det som inte jag får? Och då blir det liksom jättelätt bråk, men att jag tror det här är lösningar som vi bara måste vara beredda att ta i dagens samhälle. Att lite särbehandla människor som är i olika lägen, i olika livsskedet, och då kräver det just det här att man [chefen] vet vad som finns i bakgrunden.”

Möjligheter och utmaningar med distansarbete

Distansarbete diskuterades som ett fenomen med både positiva och negativa konsekvenser. Deltagarna nämnde att hybridmodeller, där arbete kombineras mellan både hemmet och arbetsplatsen, ofta upplevs som mest fungerande för personer mitt i livet. Samtidigt framhölls att olika grupper påverkas olika av distansarbete. Personer mitt i livet ansågs ofta ha störst nytta av flexibiliteten, medan yngre arbetstagare kan ha större behov av stöd, struktur och social interaktion på arbetsplatsen. Äldre arbetstagare ansågs föredra arbete på plats i högre grad, och man såg nyttan i att äldre arbetstagare fungerar som mentorer på arbetsplatsen.

”... Och där har vi sett en jättestor trend, att många som gick till distansarbete, att många har önskat återvända helt till att vara på plats. Delvis på grund av det psykiska välmåendet. Och att det är jättesvårt som chef att följa med hur dina arbetstagare mår då du har dem på distans, och man vill ha dem närvarande. Och vi ser det i studier att det som är det mest gynnsamma skulle vara att man har möjlighet att vara ungefär halva tiden på distans, och halva tiden på plats. Och att man borde komma överens att man är på plats på samma dagar. Men det som jag själv tycker kanske lite lämnas utanför i den här diskussionen är att fundera på vilka är det som gynnas mest av distansarbete och vilka får någon nytta av det? För att det finns också mycket som visar att det är unga som just kommit in i arbetslivet som skulle vilja vara mest på distans, som kanske har studerat under pandemin och de är vana att de ska vara själva. Men det är också de som mår allra sämst av att vara

100 % på distans och de skulle behöva det här stödet för att komma in i arbetslivet. Sen har vi de här personerna mitt i livet, där vi ser helt tydligt att de har störst nytta i förhållande till skada av att ha de här stora flexibla möjligheterna, som ska sköta barn och åldrande föräldrar. Och sen har vi den äldre generationen. Och de är ju gärna på plats, men det är de som egentligen har minst nytta av det. [...] Så vi kunde ha, till exempel i stället för att ha modeller att alla ska vara två eller tre dagar på plats och två dagar på distans, så kunde man binda det till olika livsskederna eller till exempel olika karriärlängder. Att hur länge har du varit i bolaget, hur mycket möjlighet har du till flexibilitet?”

Man lyfte att arbetshälsa och välbefinnande borde fungera som centrala faktorer som styr principer för distansarbete, snarare än frågor om tillit och organisationskultur. Deltagarna betonade att ett framgångsrikt distansarbete kräver tydliga ramar, god kommunikation och en ledarskapskultur som bygger på förtroende mellan båda parter.

Förkortad arbetstid och nya arbetstidsmodeller

Ett centralt diskussionstema som framkom under rundabordsamtalet var alternativa arbetstidsmodeller, såsom förkortad arbetstid och fyra dagars arbetsvecka. Deltagarna uttryckte att sådana modeller kunde bidra till bättre balans mellan arbetsliv och övrigt liv, bättre återhämtning, minskad sjukfrånvaro och ökat välbefinnande. Samtidigt identifierades utmaningar, bland annat kopplade till kommunikation, samordning av arbete samt ekonomiska konsekvenser. Deltagarna betonade behovet av pilotprojekt och evidens för att utvärdera olika modeller kopplade till förkortad arbetstid.

”Jag tror att vi i nästa regering behöver skrivningar om den här förkortade arbetstiden, vare sig det är det att vi bestämmer att vi gör piloter på några branscher. [...] Man måste våga göra piloter och sen säga att det inte fungerade eller att det fungerade.”

”... När jag tänker fyra dagars arbetstid eller en förkortad arbetstidsmodell, jag tror att Finland ska våga göra sådana här beslut också.”

Det framhölls också att olika lösningar kopplade till arbetstid och relaterade modeller kan vara relevanta i olika branscher, vilket ytterligare understryker behovet av flexibilitet. Deltagarna poängterade att det är viktigt att ha förståelse för varandras arbetsuppgifter och relaterade villkor som finns inom olika branscher, utan att utgå från att alla behöver ha exakt samma villkor i alla delar i arbetslivet. Deltagarna diskuterade att deltidarbete kan vara problematiskt eftersom det inte alltid är ekonomiskt lönsamt att ta emot, samtidigt som det inom vissa branscher också finns en utmaning i att få ett heltidsarbete för den som önskar det. Dessa utmaningar behöver branschspecifika lösningar.

3. Samhälleliga strukturer som skapar balans mellan arbetsliv och övrigt liv

Vid rundabordsamtalet framträdde samhälleliga strukturer som avgörande ramar för individers möjligheter att uppnå balans mellan arbetsliv och övrigt liv. Deltagarna betonade att psykiskt välbefinnande i mitten av livet i hög grad påverkas av ekonomiska förutsättningar, välfärdssystemens funktion och uppbyggnad, samhällsplanering och normer och värderingar i samhället. Ett genomgående tema var att nuvarande strukturer delvis har svårt att möta de förändrade livsomständigheter och behov som präglar dagens samhälle.

Flexibilitet på samhällsnivå

Ett framträdande tema i rundabordsamtalet var behovet av mer flexibla samhälleliga arrangemang som stödjer olika livssituationer. Deltagarna framhöll att livssituationer i mitten av livet ofta är komplexa och föränderliga, vilket kräver system som möjliggör individuellt anpassade lösningar.

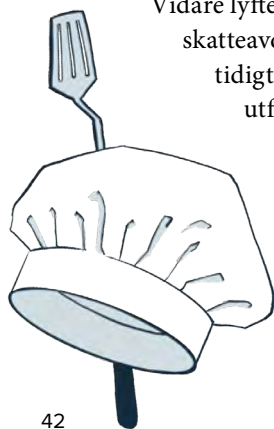
”Individanpassat behöver det vara, som vi har fått bra exempel på så har alla inte liknande livssituationer, att man måste se till de varierande möjligheterna. Men där tänker jag just att den där flexibiliteten där och eventuellt ekonomiskt stöd, speciellt utifrån ett barnfamiljssperspektiv, det tror jag är jätteviktigt att det finns.”

Samtidigt betonades vikten av rättvisa och likabehandling, där personer i liknande situationer ska ha möjlighet till liknande stöd. Detta ställer krav på samhälleliga system, som behöver kombinera tydliga ramar med flexibilitet. Vidare nämndes att olika samhällstjänster upplevs som byråkratiska och oflexibla, till exempel i kontakten med offentliga tjänster och stödsystem. Den rapporteringstunga vardag som många branscher och samhällssektorer möter diskuterades också, och deltagarna ansåg att prioriteringar borde göras för att minska byråkrati och omotiverad rapportering i samhället i stort.

Ekonomiska förutsättningar och stödsystem

Deltagarna betonade att ekonomisk stabilitet utgör en grundläggande förutsättning för balans mellan arbetsliv och övrigt liv samt därigenom psykiskt välbefinnande. Osäker ekonomi, särskilt i hushåll med lägre inkomster eller flera samtidiga arbetsgivare kan skapa betydande belastning och gör det svårt att uppnå balans mellan arbetsliv och övrigt liv. Ett behov som lyftes fram var ekonomiska stödstrukturer som erkänner det breda omsorgsansvar som många personer mitt i livet omfattar. Deltagarna diskuterade bland annat möjligheter till skattelättnader eller pensionslösningar för personer som tar ett större omsorgsansvar.

”Det borde ju vara självklart, varför kan man inte checka en box, att under den här tiden [som den ena föräldern arbetar och den andra är föräldraledig] så fördelar vi vår pensionssparande jämnt så att man inte alls måste väga in det.”



Vidare lyftes köptjänster gällande hushållsarbete och relaterade skatteavdrag som en potentiell avlastning i vardagen, samtidigt som man poängterade att stödmekanismer behöver utformas så att de inte ökar ojämlikheten i samhället. Ett alternativt förslag var också att på samhällsnivå skapa fler möjligheter för individer att sköta sina egna (hushålls)sysslor, genom att skapa en bättre balans mellan arbetsliv och övrigt liv. I tillägg diskuterades att staten kunde stödja företag som aktivt främjar flexibilitet och familjevänlig politik, exempelvis genom liknande åtgärder som miljöpolitiken, där

ekonomiska fördelar som lägre skatter eller riktade stöd kunde ges till till företag som satsar på en flexibel personalpolitik. Samtidigt betonade man vikten av att bygga ett positivt varumärke kring familjepolitik, och främst arbeta med fördelar snarare än sanktioner. Slutligen framfördes att effektiverings- och sparåtgärder kräver noggrann konsekvensbedömning på både statlig och kommunal nivå, eftersom det är avgörande att förstå vad besparingsåtgärderna leder till i praktiken.

Organiseringen av välfärds- och samhällstjänster

Ett centralt tema som behandlades var hur välfärds- och samhällstjänster kan organiseras för att underlätta människors vardag. Deltagarna påpekade att samhällsplanering, såsom tillgång till närservice, transporter och familjevänliga miljöer, har en stor betydelse för hur människor upplever balansen i sin vardag. En förenklad och mer tillgänglig samhällsstruktur sågs som en viktig målsättning, där människor ska kunna klara sig i sina hem även när funktionsförmågan är delvis nedsatt, och där samhället på olika sätt tar hänsyn till att minska trycket på anhöriga. Stöd till både barn och unga samt äldre identifierades som ett viktigt prioriteringsområde för att minska belastningen på personer mitt i livet. Samtidigt fördes en bredare diskussion om organiseringen av välfärds- och samhällstjänster i framtiden. Deltagarna uttryckte att demografiska förändringar, som en åldrande befolkning och sjunkande nativitet, ställer nya krav på prioriteringar inom vård och omsorg. Detta kräver en ökad sjukdomsinsikt på samhällsnivå, i form av en realistisk förståelse av situationen och de begränsningar som läget medför. Som ett första steg framhölls behovet av att öppet och realistiskt diskutera vilka tjänster samhället har råd med och vilka insatser som ger störst effekt för individers välbefinnande. Deltagarna betonade även att vi på en samhällsnivå behöver förstå att förändringar är nödvändiga och att samhället varken har råd eller möjlighet att prioritera alla åtgärder samtidigt.

”... Att vi inser sjukdomsinsikten. Sen är väl tanken här att vi ska komma till lösningar här. Men en del av lösningen måste vara att inse hur sjuka vi är, som jag ser det. För att tro att allting bara kan fortsätta rakt upp och ner, som det alltid har gjort – det finns inte. Så steg ett måste vara, innan vi kan utveckla välfärds- och samhällstjänster, att vi funderar på vilka välfärds- och samhällstjänster vi på riktigt har råd med. Alltså det är det första, tyvärr.”

Också i detta sammanhang diskuterades behovet av att minska byråkrati och omfattande rapporteringskrav: att förenkla system och prioritera insatser som skapar verkligt värde för individernas välbefinnande. Vidare betonades att det krävs mod hos beslutsfattare att föra en öppen diskussion om ansvarsfördelning i samhället: vem som ska vårda, vem som ska finansiera, och vilka lösningar som är långsiktigt hållbara. Att klargöra dessa frågor ansågs nödvändigt för att kunna utveckla hållbara system och samtidigt stärka framtidstron. En realistisk problembild sågs som en förutsättning för att kunna skapa fungerande lösningar och stärka välfärdssamhället. Slutligen ansåg deltagarna i rundabordssamtalet att statens roll i olika välfärdsuppgifter behöver vara synlig, med risk för att annars hamna i en gradvis förskjutning från den nordiska välfärdsmodellen. Deltagarna efterfrågade därför en öppen diskussion om vilken typ av välfärdsmodell det finländska samhället strävar efter. I detta sammanhang ansågs det viktigt att beslutsfattare vågar ta ställning till frågor gällande välfärd, och tydligt kommunicerar detta.

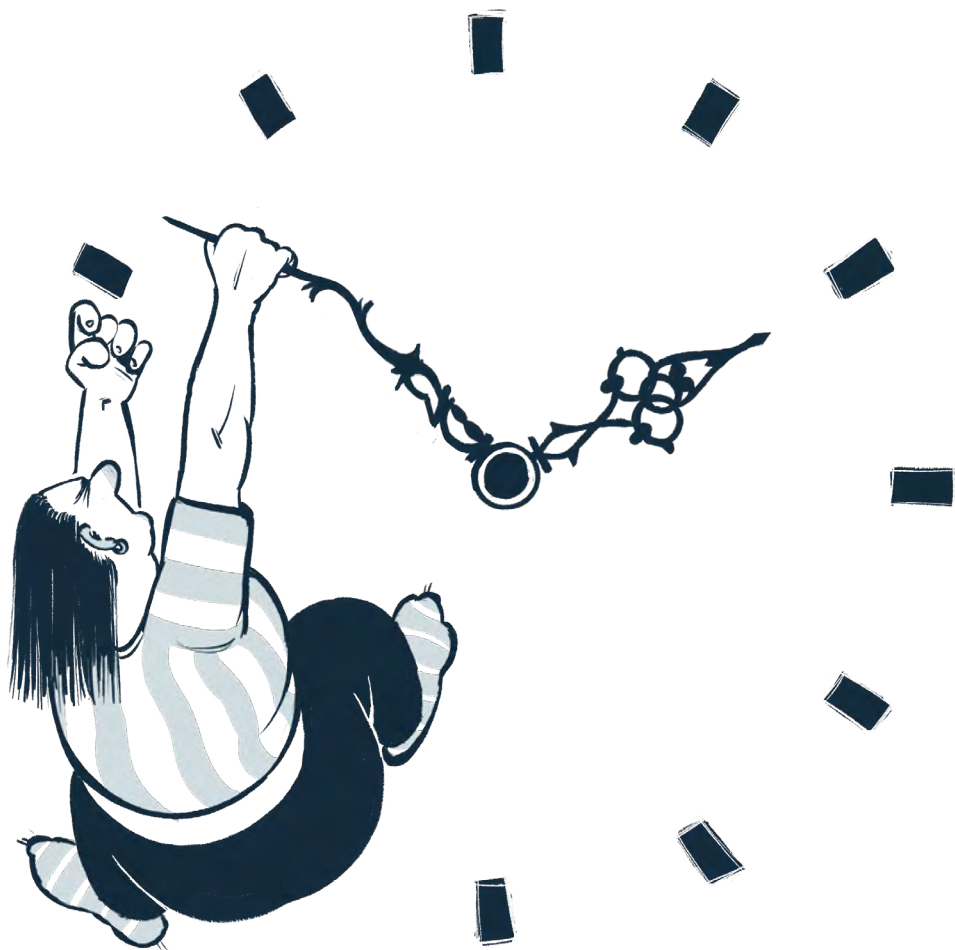
Sektorövergripande samarbete samt frivilligarbete

Samarbete mellan olika sektorer identifierades som ett område med utvecklingspotential för att främja balans mellan arbetsliv och övrigt liv och därigenom stärka psykiskt välbefinnande. Deltagarna lyfte särskilt betydelsen av insatser från både statligt och kommunalt håll, för att erbjuda till exempel tillgängliga och prisvärda fritidsaktiviteter. Sådana satsningar ansågs bidra till ökat välbefinnande och socialt kapital. Tredje sektorn identifierades som en viktig resurs i att stödja välbefinnande, men inte som en tillräcklig lösning i sig. Deltagarna betonade vikten av samarbete mellan offentliga sektorn, företag samt tredje sektorn, för att utveckla nya samarbetsformer och kompletterande tjänster, till exempel gällande barnomsorg eller sociala aktiviteter. Ytterligare lyftes behovet av tydlig koordinering mellan olika aktörer och ett mer systematiskt samarbete mellan dem. Samtidigt konstaterades att ekonomiska spar-krav har försvårat långsiktigt strategiarbete och bidragit med en dämpad framtidstro.

”Sen tror jag att, nu har man ju gjort helt tvärtom, och man har skurit ganska mycket av tredje sektorn och samtidigt sitter samma beslutsfattare där och berättar att hur viktigt det är med den här tredje sektorn som ska bidra till allt det här. Och då blir det nog liksom ganska snedvridet. Det var en ganska bra idé tycker jag här helt konkret, att om vi säger i regionerna, kommunerna och välfärdsområdena att tredje sektorn är viktig och bidrar med en del av det som inte vi kan sköta, så borde vi också koordinera det och se till att det finns verksamhetsmöjligheter för tredje sektorn att sköta det.”

Avslutningsvis lyftes kommunerna särskilt fram som centrala aktörer i att aktivt involvera tredje sektorn, till exempel för att avlasta personer mitt i livet som har (fler)dubbla omsorgsansvar. Frivilligarbete beskrevs som en betydelsefull kompletterande funktion inom flera samhällsområden. Samtidigt betonades att samhället inte ska bygga centrala funktioner enbart på frivilligarbete. Det finns en risk att särskilt yngre äldre förväntas ta ett stort ansvar som volontärer, medan man ansåg att volontärskap behöver upplevas som meningsfullt och givande för individen.

”...det bygger mycket på det att man utgår ifrån att de yngre äldre är volontärer och hjälper de äldre äldre. Och det är ju inte hållbart, att vi bygger det på ett sånt system. Det är vackert och solidariskt, men beslutsfattare kan inte räkna med det.”



Sammanfattning och rekommendationer

Sammanfattningsvis visar rapporten att ökade krav i både arbetsliv och privatliv, tillsammans med förändrade demografiska och sociala strukturer, bidrar till ökad psykisk belastning – särskilt bland vissa grupper, såsom kvinnor och personer med (fler)dubbla omsorgsansvar. Samhällsförändringar, så som en växande åldrande befolkning i kombination med en reducerad arbetsför befolkning, samt begränsningar i välfärdsservice, ökar trycket på individer. Detta gäller speciellt för den så kallade ”sandwich-generationen” som ofta kombinerar heltidsarbete med omsorgsansvar för både barn och åldrande föräldrar. Att i insatser för att stödja arbetsvälbefinnande beakta olika livsskeden och relaterade vårdroller och -ansvar bland personer i arbetslivet är centralt. Vidare, att stödja specifikt föräldrars upplevda balans mellan arbetsliv och övrigt liv har inte enbart fördelar för deras egna psykiska välbefinnande, utan också positiv inverkan på deras barns psykiska välbefinnande.

Även i rundabordssamtalet lyfte de sakkunniga upp att balansen mellan arbetsliv och övrigt liv mitt i livet är en central faktor som påverkar det psykiska välbefinnandet för en stor befolkningsgrupp. De sociala relationerna sågs som centrala för psykiskt välbefinnande på både individ- och samhällsnivå, och att det är viktigt att reflektera över hurudant samhälle vi vill ha i framtiden. De sakkunniga framhöll att vi behöver ta vara på och stärka det sociala kapitalet, samtidigt som vi tar hänsyn till skillnader i socioekonomiska villkor. För att skapa ett inkluderande samhälle krävs förståelse för olika gruppers förutsättningar, både i arbetslivet och i samhället i stort. Vidare framhöll deltagarna i rundabordssamtalet betydelsen av en värdegrund – såväl inom organisationerna som i samhället i stort - som stöder familjeliv och ett hållbart arbetsliv. Avslutningsvis betonades vikten av förbättrad kommunikation och lösningsorienterade, genomtänkta och evidensbaserade arbetssätt, där tydliga och positiva framtidsvisioner presenteras, särskilt i tider av förändringar och nedskärningar.

Utifrån forskningsunderlaget och rundabordssamtalet föreslås följande rekommendationer:

Hälsofrämjande åtgärder kopplade till arbetsmarknadspolitik i olika livsskeden

Arbetsmarknaden och rådande regelverk, kollektivavtal och relaterad politik bör följa de förändringar som sker och har skett i arbetslivet. Ett exempel kopplat till balansen mellan arbetsliv och övrigt liv är fenomenet kring distansarbete, något som ökat och som kan gynna vissa grupper i arbetslivet mera än andra. Frågor kopplade till arbetsvälbefinnande och -kultur bör styra principer för distansarbete, snarare än tillitsfrågor eller personliga preferenser. Vidare kunde principerna för distansarbete beskrivas och kopplas till olika livsskeden eller karriärstegar och genom det beakta att möjlighet till distansarbete kan ha olika för- och nackdelar beroende på vilken arbetsroll och vilket livsskede som medarbetaren har och är i. I ett bredare samhällsperspektiv vore det önskvärt att statligt stödja och premiera arbetsgivare som utifrån sin bransch och relaterade förutsättningar är flexibla i sin arbetsgivarpolitik. På samma sätt kunde staten se över möjligheter till att konkret stödja små och medelstora företag i kostnaderna kopplade till familjeledigheter.

Tid är inte lika med effektivitet

Sett till den höga prevalensen av sjukskrivning och andra former av frånvaro från arbetslivet, finns det stora ekonomiska vinster i att satsa på att utveckla och upprätthålla hälsofrämjande arbetssätt och ledarskap i arbetslivet. Som en del av det arbetet behövs satsningar på att stödja och främja balansen mellan arbetsliv och övrigt liv. Här blir förhållningssätt kopplade till tidsanvändning och effektivitet centrala. I ett arbetslivspolitiskt perspektiv behövs pilotprojekt och politiska diskussioner kring förkortad arbetstid och till exempel formatet fyra dagars arbetsvecka. Återhämtning i arbetslivet och vardagen behöver också beskrivas och diskuteras på policynivå – och genom det fokusera på vikten av balans mellan arbetsliv och övrigt liv för ett hållbart arbetsliv.

Goda ledare främjar psykiskt välbefinnande

Utifrån ett arbetsgivarperspektiv bör det vara högsta prioritet att främja en hälsofrämjande och hållbar arbetsmiljö. Ledarskapet är här en nyckelfråga och kompetenta ledare behövs som genom sitt sätt att leda också stödjer medarbetarnas psykiska välbefinnande inklusive balans mellan arbetsliv och övrigt liv. Genom att använda kompetens där den skapar mest värde i en organisation säkerställer man att både specialist- och ledarskapsroller bemannas av personer med rätta förutsättningar. När medarbetare ges möjlighet att arbeta i roller som motsvarar deras kompetens, motivation och intressen skapas förutsättningar för ett hållbart psykiskt välbefinnande i arbetslivet. Därför behövs satsningar på samtida ledarskapsutbildning som ger ledare de verktyg som behövs för att hållbart leda personal inom sina olika sektorer och branscher.

Fortsatt jämställdhetsarbete

Balans mellan familj och arbete handlar om många individuella beslut, men dessa baserar sig också på gemensamma värderingar och normer i samhället. Vi behöver se mer jämlikt på omvårdnadsinsatsen. Dels behöver arbetsgivare skapa en familjevänlig arbetsplatskultur, där medarbetare med varierande vårduppgifter får stöd, oavsett kön. Dessutom borde vi komma längre i diskussionerna kring fördelning av föräldraledighet och hur dessa frågor inverkar på jämställdhet mellan könen. Olika skatte- eller pensionslösningar kunde också diskuteras för dem som har vårduppgifter, till exempel så att personer som får barn också bör dela familje frånvarorelaterade kostnader och/eller pensionsspara parallellt med föräldraledigheten samt eventuellt berättigas till extra pensionsförmåner.

Stödformer för olika vårduppgifter

Närståendevård kommer bara att öka givet den åldrande befolkningen och att vi lever allt längre. Detta ställer krav särskilt på personer mitt i livet – som kan ha vårdansvar och uppgifter kopplade både till sina egna barn och föräldrar eller andra anhöriga. Stödformer relaterade till närståendevård – som nu är begränsade – bör utvecklas, exempelvis så att de tar modell av strukturen för familjeledigheterna. Även andra flexibla lösningar anpassade i enlighet med branschens ramar och arbetsrollernas förutsättningar behövs för personer som har (olika) vårduppgifter. Detta är även en viktig jämställdhetsfråga med

tanke på att merparten av dem som är frånvarande från arbetslivet på grund av vårduppgifter är kvinnor. Dessutom kunde satsningar på att utveckla stödformer också minska personalbristen inom till exempel vårdbranschen.

Vad ska vår välfärd innefatta?

Den välfärd som vi har och har haft kommer sett till den demografiska utvecklingen samt samhällsekonomiska indikatorer att vara krävande att bibehålla i ett framtidsperspektiv. Samhällsläget gällande exempelvis nativiteten och den åldrande befolkningen behöver i högre grad beaktas gällande förändringar i välfärds- och samhällstjänster. Dessutom behöver statens roll bli tydligare i dokument kring äldreomsorg och anhörigvård. Välfärds- och samhällstjänsterna kan inte bygga system på volontärer. Samtidigt bör vikten av tredje sektorns verksamhet för vår välfärd lyftas fram och ansvarsfördelningen mellan sektorerna förtydligas. Vidare behöver prioriteringar baseras på evidensbaserade underlag om tjänsternas effektivitet, samtidigt som exempelvis vårdetiska principer måste beaktas.

Kommentar

Ett smart partnerskap mellan arbetsgivare och arbetstagare bidrar till balans i livet

”Jag sitter vid mitt arbetsbord på jobbet och förbereder en powerpointpresentation om psykologisk trygghet på arbetsplatsen. Ett tema som jag som arbetshandledare tycker väldigt mycket om att föreläsa om. Min telefon ringer. Jag tittar vem det är. Det är Mamma. Igen. Klockan är inte ens 12 och det är trettonde gången för i dag. I går ringde hon 29 gånger, några gånger också på natten. Funderar några gånger på om jag kan låta bli att svara? Har ju lite tidspress på mig. Borde få presentationen färdig innan 14.00, för då ska jag med sonen på tandgranskning. Känner att nej, jag kan inte låta bli att svara. Minns ju hur tokigt det gick den gången då hon inte fick tag på mig eller min bror. Då hittades hon avsvimmad på golvet. Det blev ambulans och hela köret den gången.

Så jag svarar i telefonen. Och mamma frågar med glad röst om när det nu var som jag skulle komma med henne till butiken? Samma fråga ställde hon nu för trettonde gången denna dag. Så kan det vara med en minnessjukdom. Jag svarar med lugn röst att på lördag mamma. Då ska vi gå och handla.”

Så kan livet vara för oss i sandwich-generationen. Vi jobbar, tar hand både barn (och ibland barnbarn) och åldrande föräldrar. Samtidigt är förväntningarna höga från arbetslivet och arbetstagare förväntas vara flexibla, presterande och nåbara mest hela tiden, och sjukfrånvaro tas till först vid yttersta nöd. Hur påverkas det psykiska måendet för människor mitt i livet med dessa dubbla vårdansvar och press från arbetslivet?

Som rapporten belyser är psykisk ohälsa den enskilt största orsaken till arbetsoförmåga och frånvaro från arbetslivet för personer i arbetsför ålder. Rapporten visar också att en av de största bidragande orsakerna till psykisk ohälsa bland personer i det samtida arbetslivet är de ökade kraven inom olika livsområden. Det stigande kravet på vårdansvar verkar ännu också bäras upp främst av kvinnor.

Utvecklingen är ohållbar, speciellt för kvinnor. Det är ohållbart på ett individuellt och mänskligt plan, men i allra högsta grad också från ett samhälleligt och ekonomiskt perspektiv. Sjukfrånvaro på grund av försämrad psykisk hälsa kostar Finland över en miljard årligen och vi förlorar kring sju miljoner arbetsdagar enligt Fpa. Med tanke på landets skuldbörda har vi all orsak att hitta lösningar som minskar sjukfrånvaron och ger människor bättre balans i (arbets)livet.

Vi behöver därför hitta en strukturell balans som passar individen och samtidigt är bra och hållbar för hela det finländska samhället och arbetsgivarna. Vilka lösningar kunde vi hitta med tanke på ett hållbart arbetsliv?

Nedan mina reflektioner baserade på rapporten varvade med erfarenheter från mitt arbete på MIELI Psykisk hälsa Österbotten och de egna erfarenheterna som representant för sandwich-generationen.

Det behövs ett partnerskap mellan arbetstagare och arbetsgivare

Vi vet enligt forskning att vi genom bättre ledarskap, minskad stigma och ökad psykologisk trygghet kan öka välmåendet och minska sjukfrånvaro. Att erbjuda fungerande, flexibla stödstrukturer på arbetsplatsen är inte administrativ eller ekonomisk belastning. Det är en ekonomisk vinst för arbetsgivaren i form av minskad sjukfrånvaro, högre produktivitet och starkare lojalitet, samtidigt som det ger det nödvändiga preventiva stödet för arbetstagarna. Det handlar om ett ömsesidigt och smart partnerskap mellan arbetstagaren och arbetsgivaren.

Därför bör arbetsplatshälsovårdens tidiga stöd stärkas och vi ska säkerställa tillgång till lågtröskeltjänster och tidig behandling. Vi bör även utveckla rehabiliteringen och stödet för återgång till arbete för dem som varit sjukskrivna. Ett sätt är att förbättra möjligheterna för partiellt arbetsföra att få och behålla sina jobb. Kort sagt handlar det om att förebygga, upptäcka tidigt, behandla effektivt och skapa ett inkluderande och flexibelt arbetsliv.

Männens deltagande i det dubbla omsorgsansvaret bör öka

Kvinnan är fortfarande den som tar det huvudsakliga ansvaret när det gäller omsorgen, också då vi ser på närståendevården. Eftersträvan vore att män i högre grad tar ansvar för olika omsorgsuppgifter och på så vis bidrar till en normförändring och ökad jämställdhet. Därför är det glädjande att i speciellt yngre generationer finns ett ökat omsorgsansvar, som bör stödjas och synliggöras för att fördjupa den samhälleliga diskussionen kring jämställdhet och omsorgsansvar.

Jag är glad att det i min egen familj var naturligt att min man tog över rollen som närståendevårdare av vår funktionshindrade son då jag blev styrelseordförande för Österbottens välfärdsområde och därmed axlade ett större ansvar inom politiken. Det har också varit naturligt att min bror delat på omsorgsansvaret över vår minnessjuka mamma. Utan dessa två mäns ansvarstagande skulle det knappast varit möjligt för mig som kvinna att axla de roller jag innehar i dag. Utmaningen ligger i att stöda de kvinnor som inte har män eller andra runt sig som är beredda att ta del av ansvaret och den framtida visionen bör vara en jämlik delning av omsorgsansvaret.

Riktade projekt om förkortad arbetstid och utvecklande av närståendevården

I ett bredare arbetslivspolitiskt perspektiv blir vårt förhållningssätt till tidsanvändning, effektivitet och mänsklig kapacitet central för framtiden. Det behövs politiska diskussioner och modiga försök kring förkortad arbetstid som borde testas och utvärderas. Projekten kunde rikta sig specifikt till sandwich-generationen. Detta kunde vara en win-win-situation för samhället: individen skulle troligen må bättre, ha ork för omsorgsansvaret och arbetsgivaren skulle ha mindre sjukfrånvaro att bekosta. Målet behöver vara en kostnadsneutral modell för företagare. Enskilda företagare ska inte drabbas av ekonomiska bakslag för att deras anställda tar ett för samhället nödvändigt familjeansvar.

Jag är väl medveten om utmaningarna med modellen och svårigheterna att implementera i flera branscher. Men riktade pilotprojekt som noggrant utvärderas kunde ge vägledning till framtiden för ett hållbart arbetsliv.

De nuvarande stödformerna relaterade till närståendevård är begränsade, underfinansierade och präglade av byråkrati. Därför borde man lagstiftningsmässigt se på likvärdig möjlighet att ta hand om sjuka, åldrande föräldrar med den självklara rätten att vårda sjuka barn. Om man på detta sätt kunde stödja äldre att längre bo hemma, utan att de med omsorgsansvaret (de vuxna barnen) kör slut på sig och kan kombinera arbetsliv med omsorgsansvar skulle samhällsnyttan vara enorm.

Vi ska kombinera ett mer flexibelt arbetsliv med mer lättillgängliga och proaktiva stödstrukturer. Då kan vi vända den oroande trenden av sjukfrånvaro på grund av psykisk ohälsa. Och genom att låta en människonära, humanistisk värdegrund genomsyra vår finländska arbetsmarknadspolitik kan vi visa att det går att förena ekonomisk lönsamhet med ett mänskligt och hållbart arbetsliv.

Anne Salovaara-Kero

Skribenten är styrelseordförande för Österbottens välfärdsområde och direktör på MIELI Psykisk hälsa Österbotten rf. Hon har även egen långvarig erfarenhet av att vara närståendevårdare till sin son med funktionshinder.

Lättläst sammanfattning

Balans mellan arbete och resten av livet är viktig för vår psykiska hälsa

Finland brukar beskrivas som världens lyckligaste land. Samtidigt ökar den psykiska ohälsan. Stress, ångest och depression är i dag den vanligaste orsaken till längre sjukskrivningar bland personer i arbetsför ålder. Andelen som får sjukdagpenning på grund av psykisk ohälsa har ökat från **21 procent år 2005 till 33 procent år 2025**.

Den här rapporten handlar om hur en bättre balans mellan arbete och privatliv kan stärka människors psykiska välbefinnande. Den fokuserar särskilt på personer mitt i livet som både arbetar och har ansvar för barn, åldrande föräldrar eller andra närstående. Den gruppen brukar kallas **sandwich-generationen**.

Finland förändras. Vi lever längre och antalet äldre ökar, samtidigt som färre barn föds. Det betyder att allt fler människor behöver hjälpa sina anhöriga samtidigt som de arbetar. Uppskattningsvis 700 000 finländare vårdar en närstående vid sidan av sitt arbete.

Rapporten visar att många upplever att kraven ökar både på jobbet och hemma. **Samtidigt uppger var femte person i arbetsför ålder** att de känner en betydande psykisk belastning. Kvinnor påverkas ofta mer än män, eftersom de fortfarande tar ett större ansvar för omsorg om både barn och äldre anhöriga.

Forskningen visar också att balansen mellan arbete och privatliv påverkar hela familjen. När föräldrar mår bra och upplever en fungerande vardag mår också barnen bättre.

Rapporten betonar att psykiskt välbefinnande inte bara är individens ansvar. Arbetsgivare, beslutsfattare och samhället behöver skapa bättre förutsättningar för människor att kombinera arbete, familjeliv och

omsorgsansvar. Flexibla arbetssätt, gott ledarskap och möjlighet till återhämtning kan göra stor skillnad.

I sin kommentar lyfter Anne Salovaara-Kero fram att utvecklingen är ohållbar – både för människorna och för samhället. Hon menar att arbetsgivare och arbetstagare behöver samarbeta för att skapa ett mer hållbart arbetsliv. Tidigt stöd, psykologisk trygghet och flexibla lösningar är inte en kostnad, utan en investering som kan minska sjukfrånvaron och hjälpa fler att orka arbeta.

Hon lyfter också fram att omsorgsansvaret behöver delas mer jämnt mellan kvinnor och män. Dessutom efterlyser hon försök med mer flexibla arbetstider och ett bättre stöd till personer som vårdar äldre eller sjuka anhöriga. På så sätt kan fler kombinera arbete och omsorg utan att själva bli utmattade.

Rapportens budskap är att ett hållbart arbetsliv bygger på balans. När människor får möjlighet att förena arbete, familjeliv och omsorg på ett hållbart sätt mår både individen, arbetsplatserna och samhället bättre.

Finland brukar beskrivas som världens lyckligaste land. Samtidigt ökar den psykiska ohälsan. Stress, ångest och depression är i dag den vanligaste orsaken till längre sjukskrivningar bland personer i arbetsför ålder. Andelen som får sjukdagpenning på grund av psykisk ohälsa har ökat från **21 procent år 2005 till 33 procent år 2025**.

Den här rapporten handlar om hur en bättre balans mellan arbete och privatliv kan stärka människors psykiska välbefinnande. Den fokuserar särskilt på personer mitt i livet som både arbetar och har ansvar för barn, åldrande föräldrar eller andra närstående. Den gruppen brukar kallas **sandwich-generationen**.

Rapportens budskap är att ett hållbart arbetsliv bygger på balans. När människor får möjlighet att förena arbete, familjeliv och omsorg på ett hållbart sätt mår både individen, arbetsplatserna och samhället bättre.