

# Arbejdslivet for forældre til unge i mistrivsel

*Karen Albertsen, Ulrik Gensby & Hannah Maimin Weil*

## Abstract

Mange unge oplever psykisk mistrivsel. Som regel er forældrene de vigtigste omsorgspersoner for den unge, men de skal samtidig passe deres arbejde. De to opgaver kommer ofte i konflikt med hinanden, hvilket kan belaste. Formålet med denne artikel er at undersøge og eksemplificere, hvad belastningerne kan betyde for forældrenes arbejdsliv og mentale helbred samt at udfolde forslag til forebyggende arbejdspladsindsatser til støtte af håndtering af belastninger i familie- og arbejdslivet. Artiklen bygger på kvalitative interviews med forældre, behandlere og HR og ledere fra udvalgte casevirksomheder. Med begreber hentet fra den psykosociale arbejdsmiljøforskning kan forældrenes opgaver i forhold til den unge beskrives ved høje følelsesmæssige krav, stor uforudsigelighed, tab af kontrol, høj indsats (stor arbejdsmængde), ringe anerkendelse og begrænsede muligheder for social støtte. Belastninger kan føre til oplevelser af utilstrækkelighed, både som forældre og som medarbejdere, og kan give sig udslag i stress og mentale helbredsproblemer. Forældrenes arbejdspladser kan spille en vigtig rolle, både som et rum for anerkendelse og normalitet i forældrenes liv og igennem forebyggende indsatser og tilpasninger af arbejde og arbejdstid. Vi drøfter bl.a. vigtigheden af den vertikale (mellem ledere og medarbejdere) og horisontale sociale kapital (mellem medarbejderne indbyrdes) i relation til forebyggelse. Afslutningsvis præsenteres en række forslag til mulige forebyggende indsatser på system- og arbejdspladsniveau.

Keywords: pårørende, forældre, arbejdsliv, stress, unge, mental sundhed

## Indledning

Flere unge oplever psykisk mistrivsel i form af stress, angst, depression, selvskadende adfærd, spiseforstyrrelser, misbrug eller lidelser som ADHD og autisme (Andersen m.fl., 2020). Data fra Den Nationale Sundhedsprofil viser mellem 2010 og 2021 på befolkningsniveau en stigning i andelen med lav score på den mentale helbredsskala fra 10 til 17,4 procent. Blandt unge mænd (16-24 år) er andelen med lav score i 2021 21,2 procent og blandt unge kvinder 34,4 procent (Sundhedsstyrelsen, 2022).

At være nær omsorgsperson for en pårørende med behov for hjælp kan have konsekvenser for omsorgspersonens eget helbred og arbejdsmæssige tilknytning. Et stort systematisk review har således fundet, at rollen som uformel omsorgsperson for en ældre pårørende kan have negativ indflydelse på omsorgspersonens eget helbred og trivsel, familieliv og ansættelse, sygefravær og produktivitet (Lam m.fl., 2022). Det er sandsynligt, at udfordringen ved at passe et job og samtidig støtte en ung med psykiske udfordringer kan have lignende konsekvenser for

omsorgsgiveren, men forskningen på dette område er mindre omfattende. Forskningen har dokumenteret, at forældre til børn og unge med mentale udfordringer kan have svært ved at få arbejde og privatliv til at hænge sammen (Brown & Clark, 2017; Jang & Applebaum, 2010; Johansson, 2014), og at konflikter mellem arbejde og privatliv kan bidrage til udvikling af mentale helbredsproblemer for omsorgspersonerne (Kayaalp m.fl., 2021). Andre undersøgelser har peget på væsentlige konsekvenser for bl.a. arbejdsmarkedstilknytning (Sellmaier m.fl., 2016, 2019; Eckardt, 2018), sygefravær og økonomi, mentalt helbred og brug af rusmidler (Dich, Mortensen & Rod, 2018).

Et systematisk review undersøgte post-traumatiske stressreaktioner blandt omsorgspersoner til børn og unge med alvorlig sygdom. Resultaterne pegede på en lang række socio-demografiske og socio-økonomiske karakteristika, sygdomsrelateret belastning, psykiatriske symptomer og copingstil, som kunne hæmme eller fremme risikoen for PTSD (Carmassi m.fl., 2021).

Sammenfattende kan de belastninger, som forskningen peger på for de uformelle omsorgspersoner, inddeles i fire overordnede områder:

1. *Følelsesmæssige belastninger* som følge af at være nær pårørende til et ungt menneske med mentale helbredsudfordringer.
2. *Praktiske/logistiske belastninger* som følge af, at den unges vanskeligheder kræver behandling, transport, tilstedeværelse, etc. af den pårørende.
3. *Sociale belastninger* som følge af mindre overskud til at deltage (på normale vilkår) i sociale aktiviteter i og udenfor arbejdspladsen.
4. *Arbejds-mæssige belastninger* som følge af mindre overskud til at passe og varetage arbejde på normale vilkår.

Ofte vil de uformelle omsorgspersoner opleve belastninger fra flere (eller fra alle disse) områder på én gang. Og det er muligt, at det netop er denne udsættelse for belastninger fra mange forskellige områder samtidig, som tilsammen øger risikoen for, at omsorgspersonerne udvikler symptomer på belastning. En større, dansk undersøgelse har netop dokumenteret, at flere samtidige belastninger i det psykosociale arbejdsmiljø kan give såkaldte kombinationseffekter i relation til langvarigt sygefravær og depressive symptomer (Clausen m.fl., 2022). Det er en sandsynlig antagelse, at kombinationseffekter af belastninger både i arbejde og privatliv ligeledes vil påvirke sygefravær og depressive symptomer for uformelle omsorgspersoner.

Den eksisterende forskning har kun i begrænset omfang haft fokus på, hvordan arbejdet og arbejdsmiljøet spiller sammen med mulighederne for at håndtere de nævnte belastninger. Enkelte studier har peget på, at forhold som ledelsesstøtte, en arbejdspladspolitik med mulighed for orlov og en generelt familievenlig organisationskultur kan understøtte balancen mellem arbejde og privatliv (Dich, Mortensen & Rod, 2018; Brown & Clark, 2017; Scott, 2018), og flere studier finder desuden, at fleksible arbejdsvilkår understøtter en bedre balance mellem arbejde og privatliv (Brown & Clark, 2017; Jang & Applebaum, 2010; Scott, 2018), og at manglende indflydelse på arbejdstiden kan øge risikoen for søvnforstyrrelser for uformelle omsorgspersoner, mens indflydelse på arbejdstiden har en positiv effekt på søvnen (Virtanen m.fl., 2021).

Formålet med denne artikel er dels at undersøge og eksemplificere, hvilken betydning de mange samtidige belastninger fra privat- og arbejdsliv kan have for forældrenes arbejdsliv og mentale helbred og dels at udfolde forslag til støtte af håndtering af belastninger i familie- og arbejdslivet. Artiklen bygger

på kvalitativt interviewmateriale indsamlet i relation til projektet ”Pårørende På Job”.

## Metode

### Rekruttering, udvælgelse og interview

Som en del af projektet har vi interviewet fem forældre til unge med svære udfordringer, som har haft mentale sundhedsproblemer relateret til deres livssituation som forældre (se tabel 1). Vi har interviewet fire fagpersoner, som kender til problemstillingen fra psykologisk og psykiatrisk praksis, to af disse blev

interviewet samtidig i et gruppeinterview (se tabel 2). Vi har interviewet fem ledere i store og mellemstore private virksomheder (se tabel 3). Virksomhedscasene blev udvalgt som best-cases (Yin, 1994) ud fra to kriterier: 1) erfaringer med at håndtere svære situationer med medarbejdere, som var ”informal caregivers” for deres børn eller unge med mentale helbredsproblemer, og 2) holdning til eller politik for, hvordan virksomheden skulle agere i den type situationer. Man kan forvente, at udfordringer med håndteringen på disse best-case virksomheder også kan være relevante udfordringer på andre virksomheder (Flyvbjerg, 2006). Interviewper-

| Køn    | Uddannelse/<br>job   | Ung m. psykisk<br>mistrivsel                                                                             | Familiesituation                                                                    | Arbejdssituation                                                                                    |
|--------|----------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Kvinde | Pædagog              | Datter på 16 år med angst + forskellige fysiske og psykiske vanskeligheder hos flere af de andre børn    | Kæreste og to hjemmeboende og to voksne børn                                        | Fuldtid nu efter flere perioder med sygemelding                                                     |
| Kvinde | Projektleder         | Ældste barn med ADHD og kræft, næstældste med epilepsi, nr. tre med angst og paranoid skizofreni         | Mand, to døtre og to sønner mellem 13 og 28 år, hvoraf de to yngste er hjemmeboende | Far har sagt sit fuldtidsjob op for at kunne være hjemme. Mor har tidligere haft orlov fra arbejdet |
| Kvinde | Kok                  | Søn på 21 med angst, ADD og misbrug siden 14-års alderen. Fået diagnose indenfor det psykotiske spektrum | Alene med hjemmeboende søn                                                          | Fuldtid. Har skiftet arbejdsplads for at få fleksible arbejdsforhold                                |
| Mand   | Akademiker i kommune | Søn på 26, som har fået en sen-hjerneskrade efter et fald. Har bl.a. medført epilepsi                    | Ægtefælle, en søn og to udeboende døtre                                             | Fuldtid nu – havde tre måneders sygemelding efter ulykken                                           |
| Kvinde | Overlæge             | Søn                                                                                                      | Gift på interviewtidspunkt – senere fraskilt                                        | Fuldtid, men stor fleksibilitet. Har måttet skippe international karriere                           |

Tabel 1: oversigt over forældre.

| Køn    | Uddannelse                                | Primært fokus                                                               |
|--------|-------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|
| Kvinde | Sygeplejerske og psykoterapeut siden 2008 | Psykot terapi, primært med unge, men omfattende kontakt også med familierne |
| Kvinde | Psykolog fra 1978                         | Psykot terapi og supervision, herunder med mange pårørende og ledere        |
| Kvinde | Psykolog fra 2014                         | Driver en klinik med primært fokus på pårørendes situation                  |
| Kvinde | Psykolog fra 2014                         | Driver en klinik med primært fokus på pårørendes situation                  |

Tabel 2: oversigt over behandlere.

| Køn    | Uddannelse/ Stilling          | Virksomhedens karakter                                                                        |
|--------|-------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|
| Kvinde | HR- og Kommunikationsdirektør | Kommunikation, ansatte er primært journalister, HK'ere og funktionærer                        |
| Kvinde | Konsulent                     | Byggeri, 130-140 medarbejdere, flest mænd: håndværkere, lærlinge, byggeledere og funktionærer |
| Kvinde | Direktør                      | Produktion indenfor shipping. 1/3 adm.-medarbejdere og 2/3 produktionsmedarbejdere            |
| Mand   | Direktør                      | Rederivirksomhed                                                                              |
| Kvinde | HR                            | Stor produktionsvirksomhed                                                                    |

Tabel 3: oversigt over informanter fra virksomheder.

sonerne (forældre, behandlere og virksomheder) blev rekrutteret gennem en blanding af personlige kontakter, Facebook-opslag og snow-ball-metode (en respondent henviser til en anden) (Dudovskiy, 2022).

Der blev udviklet tre interviewguides, en til hver af de respektive respondentgrupper. De tre interviewguides tog udgangspunkt i de fire temaer, som fremgik af litteraturgengangen (se indledningen): 1) følelsesmæssige belastninger, 2) praktiske/logistiske belastninger, 3) sociale belastninger og 4) arbejdsmæssige belastninger. Interviewene blev gennemført som semi-strukturerede

interviews af 1-1 ½ times varighed. Alle interviews blev optaget og udskrevet som meningskondenserede referater kombineret med passager af fuld transskription. Der blev indhentet individuelle tilsagn til deltagelse i interview. Der var i processen opmærksomhed på at håndhæve den enkeltes anonymitet af hensyn til privatliv og situation på arbejde.

### Advisory board

Der er blevet afholdt to fysiske møder i *advisory board*, hvor projektets aktiviteter er blevet præsenteret, og erfaringer og ideer er blevet

drøftet. Medlemmerne af *advisory board* er blevet rekrutteret blandt interviewpersonerne med repræsentanter for forældre, virksomheder og fagfolk samt blandt organisationerne: Bedre Psykiatri, SIND, Foreningen for Børn med angst og Videntcenter om Handicap.

### Analysestrategi og teori

Bearbejdningen af interview- og workshop-materiale er baseret på en induktiv kodningsproces bestående af tre trin (Gioia m.fl.,

2013). Det første trin bestod af en håndholdt kodning af interviewreferater med hver af de tre typer af respondenter. I det andet trin ledte vi efter fælles temaer på tværs af respondentgrupper og i relation til de fire belastningstyper. Resultatet af dette trin er opsummeret i tabel 4.

I det tredje og sidste trin blev temaerne indsnævret, præciseret og relateret til begreber hentet fra arbejdsmiljøforskningen, så de fremstod som konkrete eksempler på udfordringer for forældrene, som enten på-

| Følelsesmæssige                                                          |
|--------------------------------------------------------------------------|
| Utilstrækkelighed, skyld og skam                                         |
| Uforudsigelighed, usikkerhed og vedvarende tilstand, 24/7                |
| Manglende ressourcer til at tage hård om egne behov                      |
| Praktiske og logistiske                                                  |
| Udfordringer relateret til transport, ledsagelse og møder                |
| Anstrengt økonomi                                                        |
| Koordinering af indsatsen af de ressourcestærke forældre                 |
| Sociale                                                                  |
| Svært at være til stede ”i en anden verden”                              |
| Manglende forståelse fra omgivelserne                                    |
| Familierelationer belastes                                               |
| Arbejds-<br>mæssige                                                      |
| Uforudsigelighed på hjemmefronten skaber uforudsigelighed i arbejdslivet |
| Relationen til kollegerne (evt. utilstrækkelighed)                       |
| Arbejdet som belastning eller ressource                                  |

Tabel 4: belastninger i arbejds- og familielivet for forældrene.

virker eller påvirkes af deres arbejdsmæssige situation i praksis.

I analysen af belastningernes karakter indrager vi teori om balance mellem arbejde og privatliv (se fx Albertsen m.fl., 2007, 2010) og begreber fra den psykosociale arbejdsmiljøforskning, særligt fra traditionen omkring "de seks guldgruber" (se fx Kristensen, 2008; Kristensen m.fl., 2013; Abildgaard m.fl., 2012). Baseret på de problemstillinger, som fremstod stærkest i empirien, relaterer vi belastningerne i familielivet til fire af de seks guldgruber: krav (arbejdsbelastning og følelsesmæssige), forudsigelighed, social støtte og belønning, og diskuterer efterfølgende relevansen af denne udvidede brug af begreberne. Til forståelsen af hvordan belastningerne kan føre til stress hos forældrene, inddrages teorien om *"Stress as offence to self"* (Semmer m.fl., 2007, 2019). Desuden refererer vi til virksomhedernes sociale kapital forstået som *"[...] de sociale relationer, der udvikler sig i løsnings af virksomhedens kerneopgave"* (Hasle m.fl., 2019) i relation til arbejdspladsernes mulige indflydelsesrum og konkret fremkomne forslag til forebyggende indsatser. Specielt sætter vi fokus på betydningen af hhv. vertikal og horisontal social kapital (Borg & Andersen, 2017).

I analysen beskrives først, hvordan belastningerne generelt kan give sig udslag i konflikter mellem familieliv og arbejdsliv. Dernæst eksemplificerer vi, hvordan de mere specifikke belastninger i form af stor arbejdsbelastning, høje følelsesmæssige krav, uforudsigelighed, problemer i de sociale relationer og anerkendelse eller mangel på samme kan manifestere sig i forældrenes privatliv, og hvilke udfordringer det giver for deres arbejdsliv. Endelig følger et afsnit om arbejdspladsernes muligheder for at støtte forældrene i en vanskelig livssituation, herunder betydningen af social kapital, indflydelse på arbejdstid og opgaver samt betydningen af en gennemgående støtteperson.

## Resultater

### *Konflikter mellem arbejde og familie*

Alle forældrene har oplevet væsentlige følelsesmæssige reaktioner, og flere af dem har været sygemeldt og har oplevet stress, søvnproblemer, psykisk og fysisk smerte. Nogle forældre er i tvivl, om de har svigtet deres barn, og om balancen mellem prioriteringen af arbejdslivet og privatlivet har været den rigtige. Behandlerne bekræfter, at de ofte møder forældre, som føler skam og utilstrækkelighed, fordi de hverken er i stand til at give børnene det, de har brug for eller at levere den produktivitet på arbejdet, de gerne vil. Nogle forældre vil gerne skjule overfor arbejdspladsen, at der er *"noget derhjemme, der ikke er i orden"*, som en behandler udtrykker det.

Forældrene oplever på en gang, at deres rolle som arbejdstager kommer i konflikt med rollen som forælder (arbejde-familie konflikt), og at rollen som forælder kommer i konflikt med rollen som arbejdstager (familie-arbejde konflikt), og de oplever både konflikter i form af mangel på tid og mangel på energi (Greenhaus & Beutell, 1985; Kristensen m.fl., 2005).

Både energi- og tidsmæssige konflikter fra arbejdet og familien får som konsekvens, at forældrenes egne behov ofte bliver tilsidesat. En forælder siger: *"Der er jo ikke noget, der hedder 'en selv'. Overhovedet"*. Behandlerne beskriver, at de pårørende nogle gange først opsøger behandling eller støtte til sig selv, når problemerne er vokset sig så store, at de har fået eller truer med at få konsekvenser for arbejdslivet.

De fleste af forældrene forsøger at mindske de tidsmæssige konflikter ved at tilpasse deres arbejdstid til den familiemæssige situation. For nogle har det væsentlige økonomiske konsekvenser, mens en god økonomi for andre kan bidrage til at organisere hverdagen, så

hverdagen kan håndteres (med hjælp udefra og/eller nedsat tid) eller til bl.a. at finansiere privat behandling af den unge.

Familie-arbejde konflikterne forplanter sig ofte til hele familien, og forsøgene på at løse eller håndtere situationen kan ifølge behandlerne give sig udslag i en slags konkurrence imellem forældrene: "*[...] man polariserer. Når man føler, den ene tager over, så tager den anden fri. Og det er det, der gør, at i vores familier med fx unge med psykiske handikap ser vi en skilsmisseprocent, der er monstrøs*".

Privatliv og arbejdsliv vil altid påvirke hinanden og gensidigt sætte rammerne for hinanden. En del af forældrene i målgruppen her er dog så pressede af krav i privatlivet, at det forekommer uundgåeligt, at deres privatliv og arbejdsliv også kommer i konflikt med hinanden. Konflikterne mellem familie og arbejdsliv får en selvforstærkende karakter, hvor mangel på tid og energi presser både arbejdslivet, familielivet, relationerne mellem forældrene og kapaciteten til egenomsorg hos forældrene. Vi vil i den følgende del af analysen argumentere for, at det netop derfor er vigtigt at undersøge samspillet mellem belastninger og ressourcer både i privatliv og arbejdsliv, og at håndtering og forebyggelse ligeledes bør ses i det perspektiv.

### *Ressourcer i arbejde og privatliv (– og mangel på samme)*

Situationen for forældrene er på mange måder præget af belastninger af en karakter, som minder om de traditionelle dimensioner i arbejdsmiljøet. I en dansk kontekst er disse dimensioner ofte beskrevet som "de seks guldgruber": 1) indflydelse, 2) mening, 3) forudsigelighed, 4) belønning, 5) social støtte og 6) krav (til arbejdsmængde, tempo og håndtering af følelser) (se fx Kristensen, 2008 eller Hasle m.fl., 2008). De fleste af dimensionerne kan fungere enten som ressourcer

(hvis de ligger højt) eller belastninger (hvis de ligger lavt). Det vil sige, at hvis der er en høj grad af indflydelse, er det en ressource, hvorimod en lav grad af indflydelse kan være en belastning. I analysen af materialet kan alle disse dimensioner genfindes i forældrenes oplevelser af belastninger i familielivet. De mest fremtrædende belastninger uddybes i analysen nedenfor og handler om høje krav til arbejdsmængde og håndtering af følelser, uforudsigelighed, tab af kontrol/indflydelse og lav grad af social støtte og belønning. Specielt indflydelse, i form af øget indflydelse på egen arbejdstid, var desuden yderst relevant som et af de mulige forslag til forebyggende tiltag.

### *Stor arbejdsmængde og følelsesmæssige krav*

Forældrene beskriver, hvordan deres hverdag er præget af en lang række aktiviteter ud over dem, der normalt hører med til et familieliv: samtaler i behandlingssystemet og med uddannelsesinstitutionerne med og uden den unge, transport til og fra undersøgelser og behandlinger. Aktiviteterne sætter begrænsninger for forældrenes arbejdsindsats indenfor rammerne af en normal arbejdsdag, og skaber dermed ofte tidsmæssige konflikter mellem arbejde og privatliv.

Samtidig stiller de unges vanskeligheder høje følelsesmæssige krav til forældrene. Nogle af de unge med angst har svært ved at være alene og har behov for, at en af forældrene er tilgængelig i hjemmet. Forældrene skal på en gang kunne sætte sig ind i, rumme og ofte støtte den unge i at håndtere de mentale vanskeligheder. En forælder beskriver, hvordan ferier kan være særligt belastende: "*Når du så holder ferie, så er du så intensivt sammen med en, der har det svært, så du faktisk brænder lidt ud*".

De høje følelsesmæssige krav handler både om at skulle forholde sig til og hjælpe med at håndtere den unges følelsesmæssige

problemer og reaktioner samt om at skulle håndtere og skjule egne følelsesmæssige reaktioner, for ikke yderligere at belaste den unge. Begge dele mindsker både forældrenes overskud på arbejdet og deres muligheder for restitution i fritiden. Særligt kan det tænkes, at de følelsesmæssige krav i privatlivet kan betyde mindre overskud i job, som også omfatter høje følelsesmæssige krav og krav om at håndtere egne følelser.

### *Uforudsigelighed og tab af kontrol*

Forældrenes oplevelse af uforudsigelighed er en af de belastninger, som går tydeligst igen i materialet. En respondent fortæller om sin datter med angst: *"Hun kan finde på at ringe ti gange i løbet af en dag, og det kan jo være små ting, det kan være store ting for hende, men som hun ikke kan klare alene"*. En anden respondent beskriver, hvordan det er svært at slippe tankerne om familien, når hun er på arbejde. Hun har en konstant uro for, om alt nu er, som det skal være: *"Så sidder det jo i baghovedet hele tiden. Altså, jeg er jo inde og tjekke min telefon mange gange, fordi «er hun nu kommet afsted til den behandling?», «er de i taxaen?», «bliver de i taxaen?» [...] «sender du en SMS, når du er fremme, så jeg ved, I er der?». Enormt opslidende"*. Og ikke alene er belastningen uforudsigelig, den er i mange tilfælde også langvarig og uden nogen slutdato. Det gør den svær at håndtere i et arbejdsliv, der kræver tilstedeværelse og aftaler med andre (kolleger, kunder, borgere etc.). For flere af respondenterne har uforudsigeligheden betydet, at de har sagt nej tak til nye jobmuligheder på arbejdet. En enkelt har af samme grund sagt sit job op.

Forudsigelighed handler i en arbejdsmiljø-mæssig sammenhæng om at få de relevante informationer på de rigtige tidspunkter for at undgå bekymring og uvished (Kristensen, 2008). Den uforudsigelighed, som forældrene beskriver, handler både om uvished og utryg-

hed i forhold til den unges mentale tilstand her og nu og om uvished overfor fremtiden. Hvad vil dette komme til at betyde fremover? For den unge? Og for resten af familien? Dertil kommer de daglige "forstyrrelser" og bekymringer for, om tingene i familien nu går, som de skal.

Uforudsigeligheden hænger sammen med tab af kontrol i hverdagen. Oplevelse af lav kontrol eller indflydelse er en af de mest veldokumenterede stressorer i relation til arbejdslivet (Andersen m.fl., 2022; Madsen m.fl., 2017). I en arbejdssammenhæng er lav indflydelse relateret til et magtforhold, hvor arbejdsgiveren begrænser indflydelsesmulighederne for arbejdstageren. Dette forhold findes selvsagt ikke parallelt i privatlivet, men at tab af kontrol ikke er mindre vigtigt i privatlivet, bekræftes af, at oplevelse af kontrol indgår som et væsentligt aspekt i de klassiske stress- og coping-teorier, særligt i vurderingen af om og hvordan en oplevet trussel kan håndteres (Folkman, 1984 og Lazarus & Folkman, 1984). For forældrene er det den unges mentale tilstand og aktuelle behov, som sætter dagsordenen og kan gøre det svært at tage beslutninger, fx om ferier og familiebesøg, men også mere vidtrækkende beslutninger i relation til økonomi, skift af job, arbejdstider og nye karrieremuligheder.

### *Udfordringer i de sociale relationer*

Både behandlere og forældrene beskriver, hvordan forældrene ofte trækker sig væk fra socialt samvær med familie, venner og kolleger, enten fordi de ikke har ressourcerne til at deltage, eller fordi de oplever det som vanskeligt eller smertefuldt at indgå i konversationen på samme vilkår som de andre. En siger: *"[...] Jeg bliver ked af det. Alt det, de sidder og fortæller om, det er jo det liv, man måske selv havde haft en mulighed for at leve, hvis tingene havde været anderledes"*. Den sociale tilbage-trækning kan gøre det sværere for familie,

venner og kolleger at forstå situationen og at give den sociale støtte, som personen har hårdt brug for.

Behandlerne fortæller, hvordan mange af de pårørende har dårlig samvittighed overfor deres kolleger, fordi de overlader arbejdsopgaver og ansvar til dem. Dette problem forstærkes ved, at det efter flere af behandlernes udsagn er sjældent, at forældrene fortæller om problemerne på hjemmefronten, så kollegerne får sjældent muligheden for at kunne udvise forståelse og støtte. Det kan handle om angst for stigmatisering, eller at det er svært at finde en passende lejlighed til at fortælle om det. En behandler siger: " [...] du kan ikke komme til frokostbordet og fortælle om de sidste dårlige blodprøver, for det kan være svært at holde ud at høre på. Det hører ikke hjemme der". En anden behandler beskriver, hvordan der kan være mange hæmninger for den pårørende knyttet til at tage emnet op. Ikke fordi det som sådan er tabu at gøre det, men det kan være " [...] vanskeligt at finde nogle ører, som lige nu er parate til at høre om, hvor svært jeg har det. Og i øvrigt selv at være parat til at tale om det lige nu, når jeg er på arbejde". De pårørende ønsker ikke at blive en byrde for deres kolleger ved at lægge beslag på deres tid, energi og følelser, og de kan samtidig selv have brug for ikke at tale om det svære privatliv, når de er på arbejde.

I en arbejdsmiljømæssig sammenhæng er social støtte en af de vigtigste ressourcer til at sikre den nødvendige oplevelse af at være socialt forankret og integreret (Hasle m.fl., 2008). Forældrenes mulighed for at modtage social støtte fra både familie venner og kolleger vanskeliggøres på flere måder af situationen, herunder oplevelse af tabu og begrænset forståelse fra omgivelserne, skamfuldhed og dårlig samvittighed over at belaste kolleger og andre.

### Anerkendelse fra arbejdspladsen

For nogle af forældrene giver arbejdet positiv spill-over til familielivet bl.a. i form af adgang til en normalitet og oplevelse af selvværd, som familielivet ikke giver. En af behandlerne udtrykker det: *"Nogle bruger arbejdet som et helle: 'Her er verden normal, her regnes jeg som et tænkende og ressourcefuldt menneske, der kan bidrage med noget, mens derhjemme kan jeg bare tørre op og lytte og føle mig afmægtig og ikke god nok'"*. Dette bekræftes af forældrene, som oplever, at arbejdet sammenlignet med privatlivet kan være ukompliceret. En siger: *"Det er et fristed for mig. Så på den måde er arbejdet bare blevet min form for ventil. Det er der, jeg samler energi. Til en vis grænse. Det er det sted, jeg føler, hverdagen eller livet er ukompliceret"*. Arbejdet og arbejdspladsen giver disse forældre en oplevelse af at blive anerkendt for den indsats, de gør; en oplevelse som er svær at få på hjemmefronten. For andre kan belastningerne på hjemmefronten betyde, at det bliver vanskeligt at udføre arbejdet i tilfredsstillende kvalitet og dermed også at opnå anerkendelse for det. I arbejdsmiljøforskningen har anerkendelse vist sig at være en meget vigtig form for belønning (ved siden af løn og karrieremuligheder) og er tæt forbundet med identitet og selvværd (Kristensen, 2008; Ding & Kuvaas, 2022)

Der er i materialet et eksempel på en mor, som har oplevet, at arbejdspladsen på trods af gode viljer ikke var i stand til at give den anerkendelse, som hun havde hårdt brug for. Hun beskriver, hvordan arbejdspladsen ved hendes tilbagevenden efter en længere sygdomsperiode med stress havde frataget hende opgaver *"som jeg følte, jeg var rigtig dygtig til. [...] Det tog de fra mig for at passe på mig"*. Hun beskriver, hvordan det var en kamp at genvinde sin *"position"* på arbejdspladsen som fagperson, ikke som *"kollegaen med børn, der havde det skidt"*. Eksemplet tydeliggør dilemmaet for forældrene ved på den ene side at spille med åbne kort om problemerne for at få

den nødvendige støtte, og på den anden side ønsket om at bevare værdighed og identitet som fagligt kompetent og fuldt bidragende medarbejder.

## *Belastningernes betydning for selvværdet*

Teorien *"Stress as offence to self"* (SOS) lægger vægt på, at stress opstår, når væsentlige personlige målsætninger bliver truet, og vi derfor må forsvare vores selvværd (Semmer m.fl., 2007, 2010 og 2019). Selvværdet kan blive truet på to principielt forskellige måder. I den ene situation er det det personlige selvværd, der trues. Det sker fx, når personen ikke er i stand til at leve op til egne standarder for en god eller en tilstrækkelig præstation og tilskriver dette sin egen manglende formåen. Så opstår der følelser af stress som følge af utilstrækkelighed eller uformåenhed (Sørensen, 2008). Den anden situation opstår, når ens sociale selvværd bliver truet af det, man oplever som illegitime handlinger, kommunikation eller mangel på samme fra andre, som derigennem udviser disrespekt for ens person. Det er medarbejdernes subjektive oplevelse af utilstrækkelighed eller disrespekt, der er afgørende for deres stress-reaktion, og ikke i sig selv belastningernes karakter (se også Abildgaard m.fl., 2012).

Set i lyset af denne teori er det særligt følelsen af utilstrækkelighed i rollen som forældre, der kommer i spil for de interviewede, oplevelsen af ikke at slå til i forhold til den opgave, som forældrene oplever som helt afgørende vigtig. For flere af forældrene er den unges tilstand forbundet med angst for varige tab, enten som følge af fortsat eller forværret sygdom eller ultimativt ved den unges selvmord.

Den langvarige belastning kan nedsætte forældrenes arbejdskapacitet og føre til kortere eller længerevarende sygdomsmeldinger,

følelsesmæssig labilitet og nedsat kognitiv og social kapacitet. Oplevelsen af utilstrækkelighed og tvivl om egen formåen bliver således ofte forstærket i relation til arbejdet, og frygten for ikke at kunne levere som en god medarbejder og for at miste fodfæstet på arbejdspladsen, kan være stor. Både identiteten som forælder og som medarbejder opleves som truet, samtidig med at de sociale relationer bliver udfordret. Der er således trusler mod selvværdet på mange fronter samtidig.

Resultaterne peger samtidig på, at arbejdspladsen også kan fungere som en positiv ressource for forældrene, specielt i relation til at opleve anerkendelse, respekt og løft af selvværdet.

I det følgende vil vi se nærmere på, hvilke mulige forebyggende tiltag på arbejdspladserne, som materialet peger på. Vi tager her primært udgangspunkt i interviews med informanter fra virksomhederne.

## *Arbejdspladsernes muligheder for forebyggelse og støtte*

### *Vertikal social kapital*

Flere forældre fremhæver, hvor betydningsfuldt det er, at det er legalt på arbejdspladsen at tale om udfordringerne i privatlivet, og at man fx i arbejdstiden kan stå til rådighed for telefonopkald, kunne tage med den unge til behandlinger, etc. Nogle af forældrene har oplevet denne støtte, specielt fra ledelsen på arbejdspladsen som helt uvurderlig. En mor siger: *"Det har betydet alt"*, at hendes arbejdsplads har mødt hende med forståelse. I taknemmelighed gør hun alt, hvad hun kan, *"for at det bliver så lidt til gene for dem [arbejdspladsen] som muligt, at jeg har den her udfordring"*. Den sociale støtte, som hun oplever fra arbejdspladsen indebærer, at hun vil

strække sig langt for også at kunne opfylde sin del af kontrakten som medarbejder.

En anden forælder understreger det gensidige i relationen: *"Han [chefen] ved jo fx, hvor der er en far, der er syg eller et eller andet. At man får lavet sine opgaver, jeg tror lige så meget, det er det, at han ved, at tingene bliver lavet, at han stoler på os. Altså, gensidig respekt, og man stoler på hinanden, man lader ikke tingene flyde, man får det lavet".* Arbejdspladsens støtte til den enkelte medarbejder (med en syg far) knyttes her tæt sammen med den gensidige tillid og respekt mellem ledelse og medarbejde ift. løsning af arbejdsopgaverne.

I interviewmaterialet bliver der primært, men ikke udelukkende, lagt vægt på oplevelsen af tillid, gensidig respekt og fairness i relationen mellem de enkeltstående medarbejdere og deres ledere.

Dette behøver ikke nødvendigvis at afspejle den generelle oplevelse af tillid og retfærdighed i relationen mellem ledere og medarbejdere *på arbejdspladsen* (den vertikale sociale kapital) (Borg & Andersen, 2017). Der er dog også respondenter, som fremhæver vigtigheden af, at det ikke alene handler om dem som enkeltindivider og deres egne behov for hensyn: *"Der er jo mange, der har en søn eller datter, som har problemer. Og så er det jo, man måske føler, man ikke er helt alene."* Det handler for dem om at være på en arbejdsplads, hvor der er plads til, at de ansatte også har et privatliv, som nogle gange kan være udfordrende. Det er nærliggende at antage, at en *høj social kapital (her vertikal) i virksomheden* generelt vil skabe et bedre grundlag for håndtering og forebyggelse, når medarbejdere har brug for særlige hensyn.

### *Horisontal social kapital*

Hensyn til enkelte medarbejdere kan let komme til at udfordre oplevelser af retfærdighed på en virksomhed (Borg & Andersen, 2017). Flere af virksomhedsinformanterne er derfor

også meget opmærksomme på, at de har en væsentlig opgave i at orientere kollegerne og få dem til at udvise forståelse for situationen, også selvom det kan betyde mere arbejde til dem. En leder siger: *"Mit indtryk er, når folk har den slags problemer, så er det vigtigste for dem, at kollegaerne og jeg kan forstå det og føler, at de gør deres bedste under de omstændigheder, der er".* Det er svært at undgå, at kollegerne bliver belastede, når der skal tages særlige hensyn til én medarbejder. Og kollegerne kan selv opleve sig belastede, så: *"Det er super vigtigt hele tiden at tale ind til den her rummelighed, for på et tidspunkt kommer den her medarbejder jo tilbage. [...] Der er det vigtigt at sige, 'prøv at høre; at miste fodfæste i livet det er helt normalt'."*

Denne leder er tydeligvis opmærksom på, at samarbejdsrelationerne kan blive belastet, og forståelse fra de andre kolleger er helt afgørende for, at det skal lykkes at støtte medarbejderen. Lederen forsøger at tale til kollegernes rummelighed og forståelse for at forebygge, at kollegerne vil opleve det som uretfærdigt, at der tages særlige hensyn til vedkommende. Ved at fremhæve, at alle kan komme til at stå i en situation, hvor man mister fodfæstet og har brug for særlige hensyn, forsøger hun at legitimere, at en ulige fordeling af arbejdsopgaverne kan være retfærdig, fordi medarbejdernes situation og aktuelle kapacitet er forskellig. Samtidig får hun understreget, at det er en tilgang, som kollegerne også vil nyde godt af, hvis det på et tidspunkt er dem, der står i den situation. Lederen gør en indsats for at understøtte den horisontale sociale kapital i form af tillid og oplevelse af retfærdig imellem medarbejderne indbyrdes – i en situation hvor der netop kan være risiko for, at den bliver udfordret.

### *Øget indflydelse på arbejdstid og opgaver*

Mange af de tiltag, der ifølge interviewpersonerne er brug for på arbejdspladserne, hand-

ler om indflydelse på arbejdstiden i form af tidsmæssig fleksibilitet eller nedsat tid på arbejdet. Dette ønske er i overensstemmelse med, at en række undersøgelser har vist, at indflydelse på egen arbejdstid er af væsentlig betydning for balancen mellem familie og arbejde (Albertsen m.fl., 2007 og 2014; Wöhrmann m.fl., 2021).

Alle forældrene giver udtryk for, at ret til betalt frihed eller orlov fra arbejdet ville være en kærkommen mulighed. De eksisterende omsorgsdage slår langt fra til. Nogle forældre har suppleret ved at købe sig til mere ferie, men det er ikke en mulighed for alle. Det er ikke så meget ret til en lang og sammenhængende orlov, der efterlyses, men mere muligheden for at kunne tage fri ind imellem og efter behov. Ofte handler det ikke om en hel dag, men om at have fleksibiliteten til at være der for den unge, når behovet opstår, eller når den pårørende selv er ved at brænde sammen. Indholdet og kravene i arbejdet er her ret afgørende for, hvad der kan lade sig gøre.

Også behandlerne ser et åbenlyst behov for et mere fleksibelt arbejdsliv for forældrene og anser det som en vigtig forebyggende indsats også i forhold til de unges mentale helbredsproblemer. I nogle tilfælde, særligt hvis problemerne er akutte, er der brug for mere end almindelig fleksibel tid for forældrene. En behandler siger: *"Det er der, hvor en fuldtidssygemelding er på sin plads, altså, i den akutte fase, hvor tvivlen om, "ender det her godt?", der er der for nogen overhovedet ikke noget at gå på arbejde med. Der er simpelthen ikke ressourcer til det".*

#### Gennemgående støtteperson

Flere af forældrene mener, at en mere overordnet støtte og rådgivning i forhold til det forløb, de har været igennem med den unge, kunne have hjulpet dem til bedre håndtering af situationen. En har erfaringer med at blive

hjulpet igennem en coach fra kommunen, men har savnet en bedre opfølgning og direkte støtte til dialogen på arbejdspladsen.

Virksomhedsinformerter og behandlere foreslår, at forældrene kunne få tildelt (eller vælge) én kontaktperson, et "vidne", som de kan tale med om problemerne, og som kan være stabil og pålidelig. Vedkommende skal kunne hjælpe med at sortere og med at aftale, hvad de andre kolleger skal have at vide. Ledelsen skal understøtte, at der bruges tid på opgaven, og kontaktpersonen skal selv ønske at gå ind i det. Samtidig skal man finde det rigtige rum til at tage problemerne op, så der er nogle klare rammer omkring samtalen.

Flere af de større virksomheder har enten ansat en sagsbehandler selv eller etableret samarbejde med sagsbehandlere, som kan støtte medarbejderne i kritiske situationer. Sagsbehandleren opleves som en vigtig mellemmand, der kan støtte virksomhederne og pege på indgange i systemet, der møder medarbejderne der, hvor de er.

#### Sammenfatning af forslag til indsatser

Forslag til mulige forebyggende indsatser, som var fremkommet på baggrund af interview, blev præsenteret, valideret og suppleret med yderligere forslag på to workshops med deltagelse fra interviewpersoner og øvrige repræsentanter fra *advisory board*. Forslagene er sammenfattet i tabel 5.

## Diskussion

#### Sammenfattende om resultaterne

Resultaterne fra analysen pegede på, at familie-arbejdslivet for de interviewede forældre til børn med mentale helbredsproblemer er præget af en lang række forskellige psykosociale belastninger. Vi har i analysen forsøgt at beskrive disse belastninger med udgangs-

|                                       |                                                                                                                   |
|---------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| På system niveau                      |                                                                                                                   |
|                                       | Mulighed for økonomisk bistand/frikøb i kortere eller længere perioder                                            |
|                                       | Oplysning til virksomheder og borgere om de aktuelle økonomiske muligheder i lovgivningen.                        |
|                                       | Oplysning til arbejdspladser om psykiske lidelser og det at være pårørende                                        |
| På arbejdspladsniveau                 |                                                                                                                   |
| Arbejdspladskultur                    |                                                                                                                   |
|                                       | Aftabuisering. Fx gennem etablering af egnet rum for dialog mellem leder og medarbejder og med kolleger           |
|                                       | Arbejde med problemstillingen i arbejdsmiljøsystemet på virksomheden. Fx beredskabsplan/politik på området        |
|                                       | Ledelsesmæssigt fokus på at få alle medarbejdere med på "A-holdet"                                                |
|                                       | Støtte af ledelsen til at kunne rumme og skabe rammer for at være i arbejde på trods af situationen               |
|                                       | Arbejdspladspolitik kombineret med individuelle og situationstilpassede indsatser og tiltag                       |
|                                       | Opmærksomhed på, at kollegerne kan udgøre både en ressource og en belastning                                      |
| Fleksibilitet i arbejdstid og indsats |                                                                                                                   |
|                                       | Mulighed for øget tidsmæssig fleksibilitet, når behovet opstår                                                    |
|                                       | Mulighed for hjemmearbejde                                                                                        |
|                                       | Mulighed for nedsat tid med eller uden lønkompensation                                                            |
|                                       | Mulighederne i praksis er afhængige af karakteren af kerneopgaven og arbejdets organisering                       |
| Ekstern bistand                       |                                                                                                                   |
|                                       | Til støtte af medarbejder, formidling mellem behandlersystem og arbejdsplads, oplysning af ledere og medarbejdere |

Tabel 5: forslag til indsatser til forebyggelse af mentale helbredsproblemer og sygefravær for pårørende.

punkt i begreber hentet fra arbejdsmiljøforskningen. Beskrevet ud fra disse begreber kan man sige, at forældrenes liv generelt bærer præg af, at de oplever høje følelsesmæssige krav, stor uforudsigelighed og tab af kontrol, at de yder en høj indsats (stor arbejdsmængde) og oplever ringe anerkendelse. Desuden er mulighederne for social støtte udfordret både i privatlivet og på arbejdet, og krav fra arbejdet og fra familielivet er svært forenelige.

Set i lyset af teorien om *"Stress as offence to the self"* foreslog vi, at belastningerne kunne være trusler mod selvværd og identitet både som forældre og som medarbejdere og i deres sociale relationer generelt, og derigennem at de kan være væsentlige kilder til stress.

Vi illustrerede, hvordan arbejdspladserne kunne bidrage til at understøtte forældrenes selvværd og fastholde en positiv identitet som medarbejder. Samtidig pegede vi på, hvordan virksomhedernes sociale kapital, tilliden i relationen mellem ledelse og medarbejdere og tillid og oplevelse af retfærdighed imellem medarbejderne indbyrdes kan antages at spille en væsentlig rolle for mulighederne for at støtte og fastholde forældrene i deres roller som medarbejdere. Desuden beskrev vi, hvordan øget fleksibilitet og indflydelse på egen arbejdstid samt målrettet social støtte kan ses som mulige og vigtige virkemidler for arbejdspladsernes forsøg på fastholdelse.

### *Set i et fastholdelsesperspektiv*

Forældrenes situation og belastningernes karakter er kompleks og forskelligartet, og enkle indsatser på arbejdspladsen kan ikke "løse" problemerne, men i bedste fald bidrage til håndtering. I relation til "Det Store TTA Projekt" (tilbage til arbejde) (se fx Nielsen & Aust, 2013) blev der udviklet og afprøvet flerstrengede indsatser, som bl.a. tilstræber tilpasning til den enkelte medarbejders behov og problemstillinger. Erfaringer fra TTA-projektet pegede bl.a. på vigtigheden af,

at medarbejderne bliver anerkendt og oplever tiltro til, at de kan "komme videre", at de oplever sig inddraget i vigtige beslutninger og får kvalificeret vejledning, som kan skabe retning i en kaotisk situation. Erfaringerne fra TTA-projektet støtter således de forslag til forebyggende indsatser på arbejdspladsen, som her er foreslået i relation til forældre i krævende livsomstændigheder, og understreger i særdeleshed vigtigheden af inddragelse og individtilpassede indsatser.

### *Arbejdsmiljøbelastninger eller belastninger i livet*

Begreber hentet fra den psykosociale arbejdsmiljøforskning blev i analysen brugt som redskab til at beskrive og forstå forældrenes udfordringer i deres samlede livssituation. Analysen pegede bl.a. på, hvordan uforudsigelighed og tab af indflydelse/kontrol i privatlivet kan nedsætte arbejdskapaciteten, og hvordan både kvantitative og følelsesmæssige krav i privatlivet kan mindske ressourcerne til at indgå i socialt liv i og udenfor arbejdet og derigennem bidrage til mindre social støtte på arbejdet og i privatlivet. Analysen pegede desuden på, hvordan oplevelsen af anerkendelse kan blive udfordret både i privatliv og arbejdsliv, og hvordan arbejdspladsen samtidig udgør en vigtig kilde netop til oplevelse af anerkendelse. Først og fremmest pegede analysen på behovet for at se de psykosociale belastninger i et sammenhængende livsperspektiv, hvor forskellige typer af belastninger både fra privatliv og arbejdsliv samvirker og nogle gange forstærker hinanden og vanskeliggør håndteringen for medarbejderen.

Forskningstraditionen indenfor sammenhæng mellem arbejde og privatliv er trods mange empiriske undersøgelser og store meta-studier (Vaziri m.fl., 2022) af prediktorer og outcome (Allen m.fl., 2020; French m.fl., 2018) stadig relativt svagt teoretisk funde-

ret. Som nævnt i indledningen skelnes der i mange studier mellem konflikter af tids- og energimæssig karakter, og der skelnes tillige ofte imellem hhv positiv og negativ påvirkning fra hhv arbejde til familie og fra familie til arbejde. Påvirkninger fra arbejde til familie er langt mere undersøgt i forskningen end påvirkninger fra familie til arbejde. I denne undersøgelse har vi søgt at beskrive samspillet mellem belastningerne fra privatlivet og belastninger og ressourcer i arbejdslivet igennem begreber hentet den psykosociale arbejdsmiljøforskning. Det er vores vurdering at denne udvidelse af brugen af de psykosociale begreber til privatlivs-sfæren har bidraget til en mere præcis beskrivelse og bedre forståelse af privatlivsbelastningernes karakter og deres samspil med arbejdslivet end inddelingen alene i tids- og energimæssige konflikter ville have været i stand til. Artiklen kan derigennem bidrage til mere nuanceret beskrivelse af familie-arbejdslivs konflikter og dermed give et mere solidt udgangspunkt for forebyggende indsatser.

### *Kombinationer af samtidige belastninger*

Der eksisterer kun få undersøgelser af betydningen af flere samtidige belastninger i det psykosociale arbejdsmiljø. Men som nævnt i indledningen har en ny undersøgelse dokumenteret, at en samtidig udsættelse for stor arbejdsomængde, tidspres og høje følelsesmæssige krav i arbejdet giver en større risiko for udvikling af depressive symptomer end hver af de enkelte belastninger tilsammen. En såkaldt "forstærkende kombinationseffekt" (hvor den samlede effekt af to eksponeringer er signifikant større end summen af effekten af de enkelte eksponeringer) (Clausen m.fl., 2022). Samme undersøgelse viser også andre kombinationseffekter i relation til langvarigt sygefravær og depressive symptomer:

mellem uklare og konfliktende krav og høj arbejdsomængde, mellem høj arbejdsomængde og vold og mellem høje følelsesmæssige krav og vold. De finder både "additive kombinationseffekter" (hvor den samlede effekt af de to eksponeringer svarer til summen af de enkelte eksponeringer) og forstærkende kombinationseffekter. Studiet bekræfter en antagelse om, at flere samtidige belastninger i arbejdet samvirker og forstærker risikoen for udvikling af mentale helbredsproblemer.

Det er nærliggende at antage, at risikoen yderligere forstærkes af samtidige belastninger både i arbejdslivet og privatlivet (Detaillie m.fl., 2020). Resultaterne fra en anden nyere undersøgelse viste, at arbejdsrelateret stress generelt hang sammen med øget sygefravær og færre arbejdsdage, men at arbejdsrelateret stress i kombination med privatlivs-relateret stress for yngre og midaldrende var associeret med en væsentlig større nedgang i arbejdsdage og højere sygefravær end arbejdsrelateret stress alene (Pedersen m.fl., 2021).

### *Virksomhedernes indflydelsesrum*

Som det fremgik af analysen, kan de virksomhedsinformanter, som indgår i materialet, alle se relevansen i at støtte og søge at fastholde medarbejdere, som står i vanskelige situationer i privatlivet. Men selvom nogle af virksomhedsinformanterne kommer med meget positive udtalelser – og anser det som en mulig win-win-situation, så er der alligevel grænser for, hvor langt virksomhederne kan og vil strække sig. I sidste ende er det primære fokus nødvendigvis på drift og økonomi. Når dette er tilfældet på de virksomheder, som vi anser for at være blandt best-cases, så er det med stor sandsynlighed også tilfældet på andre virksomheder. De aktuelle udfordringer i mange brancher med hensyn til rekruttering kan dog tænkes at understøtte bestræbelserne på fastholdelse.

## Skyld og skam

Man kan spørge, hvad der gør det relevant at sætte særligt fokus på denne gruppe af medarbejdere, som er forældre til unge med mentale helbredsproblemer. Mange andre livsbegivenheder, som alvorlig sygdom, tab af ægtefælle, skilsmisse, pleje og omsorg af ældre familiemedlemmer, kan også udgøre væsentlige belastninger, der har afgørende indflydelse på de pågældendes arbejdsevne. Der er dog nogle særlige omstændigheder forbundet med belastningerne netop for denne gruppe. Situationen kan være forbundet med skyld og skam, og ofte er den svær at forstå og acceptere for omgivelserne og opfattes derfor ikke som legitim. Et kvalitativt studie har fundet, at den sociale støtte på arbejdspladsen ved tilbagevenden til arbejde efter sygefravær pga. mentale helbredsproblemer hang sammen med grunden til sygefraværet: Hvis de mentale helbredsproblemer skyldtes en livsbegivenhed udenfor arbejdet, fx alvorlig sygdom eller død af ægtefælle, var der større støtte og forståelse fra leder og kolleger. Hvis de mentale helbredsproblemer var forårsaget af økonomiske problemer, skilsmisse, psykosocialt arbejdsmiljø eller uden veldefineret grund, var arbejdspladsen mindre støttende (Andersen m.fl., 2014). Det er nærliggende at tænke sig, at forældrenes oplevelse af manglende legitimitet og egen skyld og skam – både i forhold til deres barns mentale helbredsproblemer og i relation til at kunne bidrage tilstrækkeligt til løsningen af kerneopgaven – kan medføre, at den sociale støtte bliver vanskeligere at opnå.

## Begrænsninger

Undersøgelsen her er baseret på et relativt lille, kvalitativt materiale. Covid-19 situationen betød, at kun to interviews blev gennemført ved fysisk tilstedeværelse og resten online eller over telefonen. Man kunne forestille

sig, at interviewpersonerne ville forholde sig mere distanceret til problemerne, når det var online, men i praksis oplevede vi, at interviewpersonerne var meget åbne om personlige og sårbare forhold. Derfor vurderer vi, at onlineformatet ikke var begrænsende.

Rekruttering via bekendte og gennem snow-ball-metoden kan have medført større ensartethed i materialet. I praksis omfatter de interviewede forældre variation i forhold til job, familiestruktur og typen af mentale udfordringer blandt de unge. Der er dog en overvægt af mødre og af forældre med videregående uddannelser. Forældre med kortere uddannelser vil formentlig have endnu større problemer med fleksibilitet i arbejdstid, indflydelse og muligvis også social kapital. Det er desuden sandsynligt, at inddragelse af flere fædre og informanter med andre baggrunde ville tilføje flere nuancer til problemstillingerne både i relation til privatliv og arbejdsliv. Rekruttering gennem Facebook kan have givet en overvægt af respondenter, som ønsker at fortælle om deres problemer. Det kan have afholdt forældre, som har en betydelig følelse af skam fra at deltage, og dermed bidraget til underrapportering af problemerne. På den anden side kan det også have afholdt forældre i samme situation, som ikke i samme grad har oplevet problemer, og dermed have bidraget til en overrapportering. Det er dog næppe sandsynligt, at disse to mulige bias i materialet har haft betydning for indholdet i de centrale temaer. Af hensyn til anonymitet har det ikke været muligt at rekruttere forældre fra de samme virksomheder, som vi har inddraget. Det betyder, at forældrenes udsagn om deres arbejdspladser ikke kan relateres til de deltagende virksomheder.

De interviewede virksomhedsinformanter er alle på et af de øverste ledelses- eller HR-niveauer i virksomheden. Dette kan potentielt give en skævhed i materialet, da det i praksis ofte vil være på driftsledelsesniveauet, at der opstår de største udfordringer med tilpasnin-

ger af arbejdstid- eller opgaver. Det kan være relativt "nemt" for en direktør eller HR-person at udtale sig om, hvad virksomheden gør og bør gøre, uden at det har sammenhæng med, hvad der sker på "gulvet".

## Konklusion

Baseret på interview med forældre, behandlere og virksomhedsinformanter har vi i denne artikel beskrevet de ofte samvirkende belastninger, som præger familielivet for forældre til unge med mentale helbredsproblemer. Vi har beskrevet, hvordan belastningerne kan påvirke forældrenes mentale helbred og arbejdsliv og drøftet mulighederne for forebyggende og understøttende indsatser på arbejdspladserne. Traditionelle begreber fra det psykosociale arbejdsmiljø er tentativt forsøgt overført til beskrivelse af belastningerne i forældrenes familieliv. Resultaterne viste, at forældrene var udsat for en lang række samtidige belastninger af både følelsesmæssig, social, praktisk og logistisk karakter. Samtidig illustrerede de, hvordan arbejdspladserne kan bidrage til normalitet, identitet og selvværd for forældrene. Virksomhedernes sociale kapital, både den vertikale og horisontale, blev set som betydningsfuld for virksomhedernes muligheder for fastholdelse og støtte af denne gruppe medarbejdere, bl.a. med tiltag som øget tidsmæssig og opgavemæssig fleksibilitet.

## REFERENCER

- Abildgaard, J. S., Nickelsen, N. C. M. & Bendixen, M. (2012). Bidrag til et symmetrisk og sociomaterielt arbejdsmiljøperspektiv. *Tidskrift for Arbejdsliv*, 14(3), 57–75. <https://doi.org/10.7146/tfa.v14i3.108914>.
- Albertsen, K., Garde, A.H., Nabe-Nielsen, K., Hansen, Å.M., Lund, H. & Hvid, H. (2014). Work life balance among shift workers – Results from an intervention study about self-ros-tering. *International Archives of Environmental Health*, 87 (3) 265-274. <http://doi:10.1007/s00420-013-0857-x>.
- Albertsen, K., Kristensen, T.S. & Pejtersen, J.H. (2007). Lange og skæve arbejdstider - Kan øget indflydelse på arbejdstidens placering forbedre arbejde-privatlivsbalancen? *Tidskrift for Arbejdsliv*, 9(1):61-80. DOI: <https://doi.org/10.7146/tfa.v9i1.108605>.
- Albertsen, K., Persson, R., Garde, A.H. & Rugulies, R. (2010). Psychosocial determinants of work to family conflicts among knowledge-workers with boundaryless work. *Applied Psychology: Health and well-being*, 2 (2): 160-181. DOI: 10.1111/j.1758-0854.2010.01029.x.
- Allen, T. D., French, K. A., Dumani, S. & Shockley, K. M. (2020). A cross-national meta-analytic examination of predictors and outcomes associated with work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 105(6), 539–576. <https://doi.org/10.1037/apl0000442>.
- Andersen, M.F., Svendsen, P.A., Nielsen, K., Brinkmann, S., Rugulies, R. & Madsen, I.E.H. (2022) Influence at work is a key factor for mental health – but what do contemporary employees in knowledge and relational work mean by “influence at work”? *International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-being*, 17:1, 2054513, DOI: 10.1080/17482631.2022.2054513
- Andersen, M.F., Nielsen, K. & Brinkmann, S. (2014). How do Workers with Common Mental Disorders Experience a Multidisciplinary Return-to-Work Intervention? A Qualitative Study. *J Occup Rehabil* 24, 709–724. <https://doi.org/10.1007/s10926-014-9498-5>.
- Andersen, S.H., Ladenburg, J. & Dyssegaard, P.S. (2020). *Danskernes mentale sundhed: Udvikling, baggrund og konsekvenser*. Rockwool Fonden.
- Borg, V. & Andersen, M.F. (2017). *Social kapital på arbejdspladsen*. Rapport 1. En ny syntese af begrebet social kapital på arbejdspladsen. København. National Research Centre for the Working Environment 2017. ISBN 978-87-7904-327-5. Online: <http://www.arbejdsmiljo-forskning.dk/da/publikationer/boeger-ograpporter/2017>.
- Brown, T.J. & Clark, C. (2017). Employed Parents of Children with Disabilities and Work Family

- Life Balance: A Literature Review. *Child Youth Care Forum* 46, 857–876 (2017). <https://doi.org/10.1007/s10566-017-9407-0>.
- Carmassi, C., Dell'Oste, V., Foghi, C., Bertelloni, C.A., Conti, E., Calderoni, S., Battini, R. & Dell'Osso, L. (2021). Post-Traumatic Stress Reactions in Caregivers of Children and Adolescents/Young Adults with Severe Diseases: A Systematic Review of Risk and Protective Factors. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 18, 189. <https://doi.org/10.3390/ijerph18010189>.
- Clausen, T., Karlsen, I., Dalsager, L., Sørensen, J.K. & Kristiansen, J. (2022). *Sammenhænge mellem kombinationer af faktorer i det psykosociale arbejdsmiljø og helbredsrelaterede udfald blandt arbejdstagere i Danmark*. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA). Online: <https://nfa.dk/forskning/udgivelse?journalid=f4591130-934b-48ee-81e0-affad5ea95c5>.
- Detaille, S.I., de Lange, A., Engels, J., Pijnappels, M., Hutting, N., Osagie, E. & Reig-Botella, A. (2020) Supporting Double Duty Caregiving and Good Employment Practices in Health Care Within an Aging Society. *Front. Psychol.* 11:535353. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.535353>.
- Dich, N., Mortensen, J. & Rod, N.H. (2018). *Samspil mellem psykisk arbejdsbelastning og familiemæssige krav. En prospektiv undersøgelse af helbredskonsekvenser, beskyttende faktorer og underliggende mekanismer*. Slutrapport for Arbejdsmiljøforskningsfonden (Projekt 12-2013-03). København: Institut for Folkesundhedsvidenskab, Københavns Universitet.
- Ding, H. & Kuvaas, B. (2022): Illegitimate tasks: A systematic literature review and agenda for future research, *Work & Stress*. <https://doi.org/10.1080/02678373.2022.2148308>.
- Dudovskiy, J. (2022). *The Ultimate Guide to Writing a Dissertation in Business Studies: A Step-by-Step Assistance* (6th edition). <https://research-methodology.net/sampling-in-primary-data-collection/snowball-sampling/>.
- Eckardt, J.P. (2018). Belastende livsvilkår: Pejlemærker for personalets møde med pårørende i psykiatrien. *Nordisk Tidsskrift for Helseforskning* nr. 2–2018, 14. årgang. <http://dx.doi.org/10.7557/14.4469>.
- Flyvbjerg, B. (2006). Five misunderstandings about case-study research. *Qualitative inquiry*, 12(2), 219–245. DOI: 10.1177/1077800405284363.
- Folkman, S. (1984). Personal control and stress and coping processes: A theoretical analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46(4), 839–852. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.46.4.839>.
- French, K. A., Dumani, S., Allen, T. D. & Shockley, K. M. (2018). A meta-analysis of work–family conflict and social support. *Psychological bulletin*, 144(3), 284.
- Gioia, D.A., Corley, K.G. & Hamilton, A.L. (2013). Seeking qualitative rigor in inductive research: Notes on the Gioia methodology. *Organizational Research Methods*, 16(1), 15–31. <https://doi.org/10.1177/1094428112452151>
- Greenhaus, J.H. & Beutell, N.J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76–88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>.
- Hasle, P., m.fl. (2008): *Virksomheders indsats for et bedre psykisk arbejdsmiljø, rapport fra forskningsprojektet VIPS* (1. oplag), København, Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø.
- Hasle P, Thoft E, Olesen KG (2019): *Ledelse med social kapital i den offentlige sektor*. Lindhardt og Ringhof forlag A/S.
- Jang, S.J. & Appelbaum, E. (2010) Work-Life Balance in Extraordinary Circumstances, *Journal of Women, Politics & Policy*, 31:4, 313–333, DOI: 10.1080/1554477X.2010.517156.
- Johansson, A. (2014). Ändlös omsorg och utmätt hälsa: Föräldraskapets paradoxer när ett vuxet barn har långvarig psykisk sjukdom (Doctoral dissertation, Örebro university).
- Kayaalp, A., Page, K. J. & Rospenda, K. M. (2021). Caregiver burden, work-family conflict, family-work conflict, and mental health of caregivers: A mediational longitudinal study. *Work & Stress*, 35(3), 217–240.
- Kristensen, T.S. (2008). Vejledning i brugen af Tre-dækker spørgeskemaet. Det mellemlange skema. MuninTech Aps.
- Kristensen TS, Limborg HJ, Albertsen K & Peder- sen (2013) F. Jobbet eller arbejdspladsen – hvad betyder mest? En analyse af social kapital i

- folkeskoler. *Tidsskrift for arbejdsliv*, 2013, 15(3). <https://doi.org/10.7146/tfa.v15i3.108941>.
- Kristensen, T.S., Smith-Hansen, L. & Jansen, N. (2005). A systematic approach to the assessment of the psychological work environment and the associations with family work conflict. In Bianchi, S.M., Casper, L.M. & King, R.B. (Eds.), *Work, family, health and well-being* (pp. 433–450). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Lam, W.W.Y., Nielsen, K. and Kelly, C.M. (2023) The experience of working informal carers of older people: a qualitative diary study, *International Journal of Care and Caring*, XX(XX): 1–16, DOI: 10.1332/239788221X16745596718955
- Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer publishing company.
- Loft, L.T. (2011). Child Health and Parental Relationships: Examining Relationship Termination Among Danish Parents with and Without a Child With Disabilities or Chronic Illness. *International Journal of Sociology* 41(1):27-47. DOI: 10.2307/25822496.
- Madsen, I. E. H., Nyberg, S. T., Magnusson Hanson, L. L., Ferrie, J. E., Ahola, K., Alfredsson, L., IPD-Work Consortium, (2017). Job strain as a risk factor for clinical depression: Systematic review and meta-analysis with additional individual participant data. *Psychological Medicine*, 47, 2017/January/26. (8). 1342–1356. <https://doi.org/10.1017/S003329171600355X>.
- Nielsen, M. B. D. & Aust, B. (2013). Erfaringer fra Det store TTA-projekt. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 15(2), 58–64. <https://tidsskrift.dk/tidsskrift-for-arbejdsliv/article/view/108936>.
- Pedersen, J., Solovieva, S., Thorsen, S.V., Andersen, M.F. & Bültmann, U. (2021). Expected Labor Market Affiliation: A New Method Illustrated by Estimating the Impact of Perceived Stress on Time in Work, Sickness Absence, and Unemployment of 37,605 Danish Employees. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 18, 4980. <https://doi.org/10.3390/ijerph18094980>.
- Sellmaier, C. (2019). Integrating Work and Family Responsibilities: Experiences of Fathers of Children with Special Health Care Needs. *Journal of Child and Family Studies*, 28:3022–3036. <https://doi.org/10.1007/s10826-019-01478-6>.
- Sellmaier, C., Leo, M.C., Brennan, E.M., Kendall, J. & Houck, G.M. (2016). Finding Fit between Work and Family Responsibilities when Caring for Children with ADHD Diagnoses. *Child Fam Stud* (2016) 25:3684–3693. DOI 10.1007/s10826-016-0527-1.
- Semmer, N., Jacobshagen, N., Meier, L. & Elfering, A. (2007). Occupational stress research: The Stress-As-Offense-To-Self Perspective. I S. McIntyre & J. Houdmont (Red.), *Occupational Health Psychology: European Perspectives on Research, Education and Practice*, 2:41–58. <https://doi.org/10.7892/boris.26201>.
- Semmer, N. K., Tschan, F., Meier, L. L., Facchin, S. & Jacobshagen, N. (2010). Illegitimate Tasks and Counterproductive Work Behavior. *Applied Psychology*, 59(1): 70–96. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2009.00416.x>.
- Semmer, N.K., Tschan, F., Jacobshagen, N. m.fl. (2019). Stress as Offense to Self: a Promising Approach Comes of Age. *Occup Health Sci* 3, 205–238 . <https://doi.org/10.1007/s41542-019-00041-5>.
- Scott, E. (2018). Mother-Ready Jobs: Employment That Works for Mothers of Children With Disabilities. *Journal of Family Issues*, Vol. 39(9) 2659-2684. <https://doi.org/10.1177/0192513X18756927>.
- Sundhedsstyrelsen (2022). *Danskernes Sundhed – Den Nationale Sundhedsprofil 2021*. Sundhedsstyrelsen.
- Sørensen, O.H. (2008). Stress som krænkelse af selvet – illegitime stressorer eller legitim ledelsesret. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 10 årg., nr. 4, pp 76-91. <https://doi.org/10.7146/tfa.v10i4.108736>.
- Vaziri, H., Wayne, J. H., Casper, W. J., Lapierre, L. M., Greenhaus, J. H., Amirkamali, F. & Li, Y. (2022). A meta-analytic investigation of the personal and work-related antecedents of work–family balance. *Journal of Organizational Behavior*, 43(4), 662-692.
- Virtanen, M., Myllyntausta, S., Ervasti, J., Oksanen, T., Salo, P., Pentti, J., Kivimäki, M., Ropponen, A., Halonen, J.I., Vahtera, J. & Stenholm, S. (2021) Shift work, work time

control, and informal caregiving as risk factors for sleep disturbances in an ageing municipal workforce. *Scand J Work Environ Health*. Apr 1;47(3):181-190. doi: 10.5271/sjweh.3937. Epub 2020 Nov 25. PMID: 33237332; PMCID: PMC8126445.

Wöhrmann, A.M., Dilchert, N. & Michel, A. (2021). Working time flexibility and work-life balance. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*. 75, 74–85. <https://doi.org/10.1007/s41449-020-00230-x>.

Yin, R.K. (2014). *Case Study Research Design and Methods* (5th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.

**Karen Albertsen**, arbejdsmiljøforsker, ph.d., cand.psych.  
TeamArbejdsliv, [kal@teamarbejdsliv.dk](mailto:kal@teamarbejdsliv.dk)

**Ulrik Gensby**, arbejdslivsforsker, ph.d., cand.scient.adm.  
TeamArbejdsliv, [uge@teamarbejdsliv.dk](mailto:uge@teamarbejdsliv.dk)

**Hannah Maimin Weil**, kommunikationsrådgiver, cand.mag., EMCC,  
HMW Sundhed og kommunikation, [hmw@sundhedogkommunikation.dk](mailto:hmw@sundhedogkommunikation.dk)