Rekommendation 2

Kunskap om psykisk ohälsa och riskfaktorer

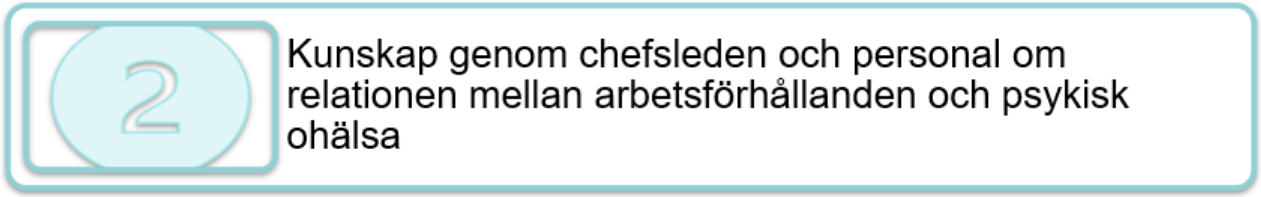
Riktlinjen för psykisk hälsa på arbetsplatsen

Rekommendation 2 och delområden

Den förebyggande riktlinjen beskrivs i tre rekommendationer…



1. Utformning, förankring och implementering av arbetsmiljödokument, rutiner och mål för arbetsmiljöarbetet
2. Kunskap genom chefsleden om relationen mellan arbetsförhållanden och psykisk ohälsa
3. Kartläggning, återkoppling, och åtgärder inom den organisatoriska och sociala arbetsmiljön



Delområden inom rekommendationen:

- Formulera vilka kunskaper på området man anser att chefsleden och personalen ska ha
- Identifiera passande sätt att öka kunskapen på området bland chefsleden och personalen

Utforma skriftliga rutiner som möjliggör att:

- *Ovanstående fortlever på skolan även om de som utför dessa slutar. Nya chefer får kännedom om dessa*

Varför är psykisk hälsa en viktig arbetsmiljöfråga?

- 🧠 **Vanligaste orsaken**
  Psykisk ohälsa är den främsta orsaken till längre sjukfrånvaro.
- 💰 **9,9 miljarder kronor**
  Stressrelaterad psykisk ohälsa stod för 22 % av sjukpenningens kostnader.
- 🏢 **9 av 10**
  Långtidssjukskrivna med stressrelaterad psykisk ohälsa upplever att arbetet bidrog till sjukskrivningen.
- 🌱 **Det går att förebygga**
  Ett systematiskt arbete med organisatorisk och social arbetsmiljö skapar förutsättningar för ett hållbart arbetsliv.

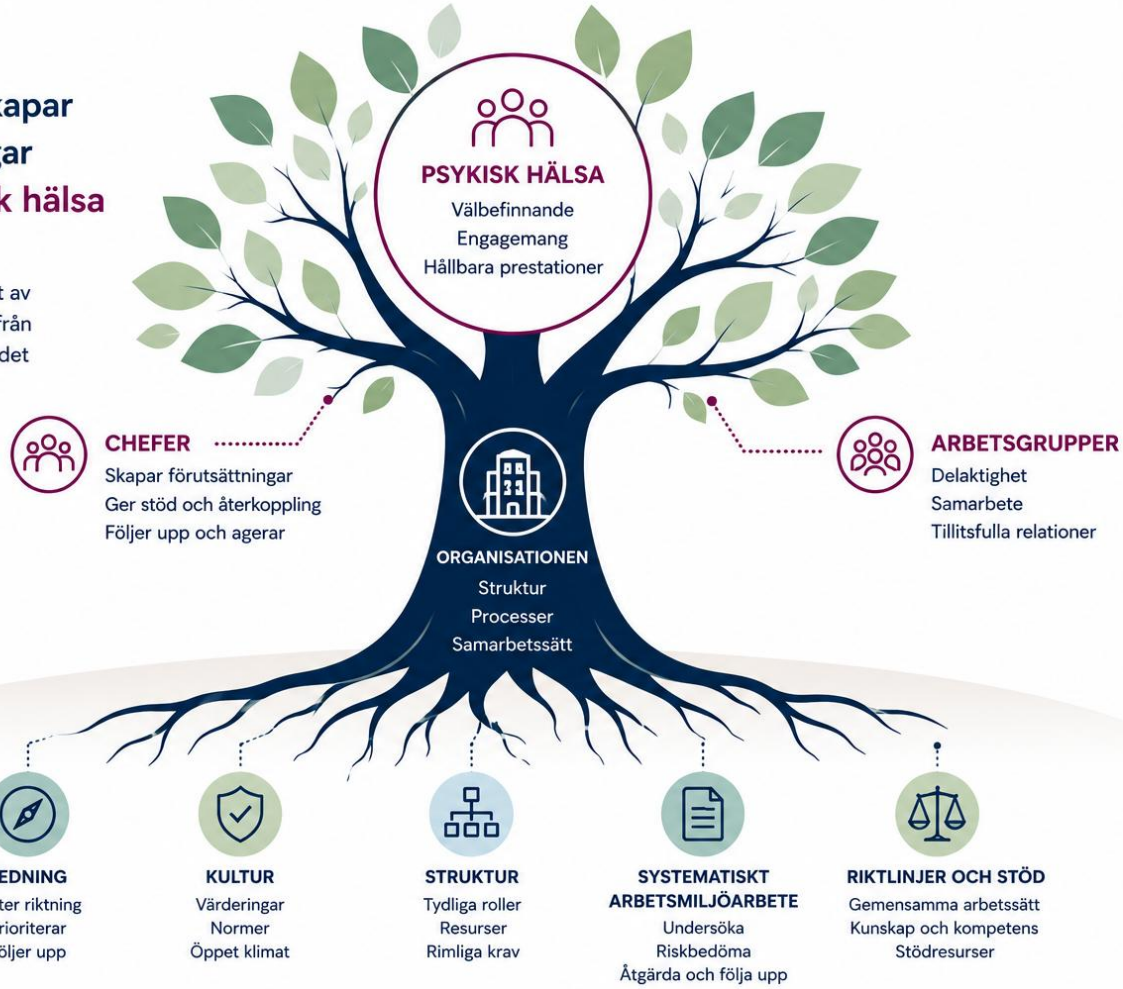
Källa: Försäkringskassan. (2026). *Psykisk ohälsa i dagens arbetsliv* (Försäkringskassans lägesrapport 2026:1). Försäkringskassan

Alla är delaktiga i det förebyggande arbetsmiljöarbetet

Ledningen, chefen och medarbetaren

Tillsammans skapar vi förutsättningar för god psykisk hälsa

Psykisk hälsa är resultatet av ett gemensamt arbete – från ledningens strategier till det vardagliga samarbetet.



Vad är ledningens roll i det förebyggande arbetet?

- sätta prioriteringar och normer
- avgöra vad som är legitimt att göra
- skapa förutsättningar för chefer



Chefers förutsättningar för hållbart ledarskap

Nyckeln till ett förebyggande och hållbart arbete med psykisk hälsa

Chefer spelar en avgörande roll för att riktlinjen ska bli verklighet i vardagen.
För att kunna leda förebyggande behöver chefer rätt förutsättningar.



Chefer behöver:

Mandat
Tydligt uppdrag och befogenheter att fatta beslut och agera.

Tid
Tid för planering, förebyggande arbete, uppföljning och samtal med medarbetare.

Kompetens
Kunskap om psykisk hälsa, arbetsmiljö och ledarskap.

Stöd och resurser
Tillgång till HR, företagshälsovård, verktyg och resurser för att driva arbetet framåt.

Chefens eget välbefinnande
Egen hållbarhet är en förutsättning för att kunna stödja andra.

Chefer behöver också:

- Rimlig arbetsbelastning och balans mellan krav och resurser.
- Regelbunden uppföljning och återkoppling på sitt ledarskap.
- Forum för erfarenhetsutbyte och kollegialt stöd.
- En kultur där det är tryggt att prata om psykisk hälsa.



När chefer har rätt förutsättningar kan de:

- Förebygga risker och främja psykisk hälsa.
- Skapa engagemang och delaktighet.
- Agera tidigt och ge rätt stöd när det behövs.
- Bidra till en hållbar och effektiv verksamhet.

Bra förutsättningar
ger chefer möjlighet att göra skillnad – varje dag.

Psykosocialt säkerhetsklimat

Hur skapar man ett psykosocialt säkerhetsklimat

Psykosocialt säkerhetsklimat

Psykosocialt säkerhetsklimat beskriver medarbetarnas gemensamma uppfattning om hur väl organisationens ledning prioriterar och arbetar för att skydda och främja psykisk hälsa på arbetsplatsen.

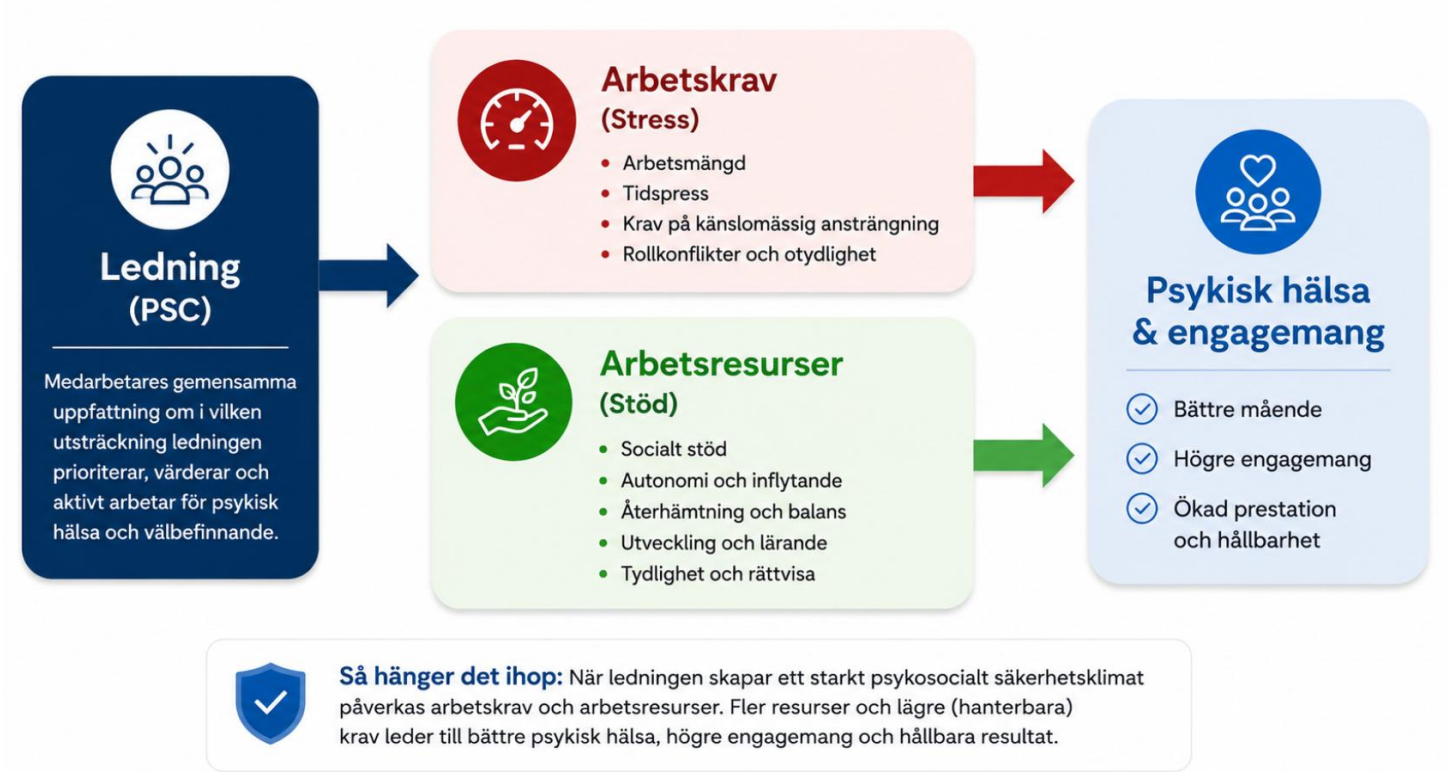


Källa: Dollard, M. F., & Bakker, A. B. (2010). Psychosocial safety climate as a precursor to conducive work environments, psychological health problems, and employee engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 83*(3), 579–599.

Organisationer med ett högt psykosocial säkerhetsklimat (PSK)



PSK-modell: Ledning, arbetsmiljö & psykisk hälsa



Kunskap i relationen arbetsförhållande och psykisk ohälsa

Ledningen, chefen och medarbetaren

Kunskaper för att skydda och främja

- Övergripande kunskap som berör arbetsmiljö, psykisk ohälsa och rehabilitering
- Arbetsmiljölagstiftning
- Arbetsgivarens policyer och riktlinjer
- Organisatoriska och sociala risker i arbetsmiljön som innefattar arbetsbelastning, kränkande särbehandling och arbetstid



Stöd i utbildningsinsatser – relationen arbetsförhållanden och psykisk ohälsa

- Säkerställ att organisationens chefer har de kunskaper som krävs för att bedriva ett förebyggande arbetsmiljöarbete samt kunskaper för att kunna agera snabbt vid tecken på psykisk ohälsa.

Organisationsnivå



En chefs viktigaste kunskap är SAM samt att veta när, var och hur man söker expertstöd.

EXEMPEL

Kollegiala grupper. Att organisera kollegiala grupper där chefer sinsemellan kan diskutera ärenden. Sådana grupper förs fram i intervjustudier med chefer som ett viktigt forum för stöd och kunskap. Att starta kollegiala chefsgrupper efter utbildning kan också leda till mer hållbar effekt från utbildningen.

Medarbetares roll i hälsofrämjande arbetsmiljö



Arbetsmiljöns påverkan på psykisk hälsa

Friskfaktorer och riskfaktorer

Organisationsfaktorer bakom låg sjukfrånvaro



- närvarande ledarskap
- lärande och utveckling
- effektiv kommunikation
- systematiskt arbetsmiljöarbete

Källa: Stöllman Å, et al., (2025) Organizational factors behind low sickness absence in Swedish municipalities —An explorative qualitative Study. Front. Public Health, 13.

Främjande faktorer för psykisk hälsa

- rimliga krav/hög kontroll
- bra socialt stöd
- balans arbetskrav/resurser
- trygghet i anställning
- rättvist behandlad
- ett gott ledarskap

Källa: Friskfaktorer som kan mätas och följas över tid, 2021. AV och MYNAK.

Riskfaktorer inom arbetsmiljön

- Arbetskrav (kvantitativa samt känslomässiga)
- Konflikt mellan arbete och privatliv
- Tillit mellan ledning och medarbetare
- Rättvisa och respekt
- Destruktivt ledarskap
- Låg kontroll i arbetet (inflytande och stimulans)
- Hög arbetsbelastning
- Lågt stöd
- Mobbning/kränkande särbehandling
- Rollkonflikter

Höga krav och hög kontroll:
Aktiv arbetssituation
Aktiv inlärning och motivation för utveckling

Höga krav och låg kontroll:
Spänd arbetssituation
Risk för psykisk och fysisk ohälsa
+ lågt stöd = "Isostrain"



Låga krav och hög kontroll:
Avspänd arbetssituation

Låga krav och låg kontroll:
Passiv arbetssituation

Att upptäcka att någon mår dåligt

Tidiga och sena signaler

Forskning har visat att……

…genom att vara observant på signaler och tidiga tecken blir det möjligt att sätta in åtgärder i tid.

Hur visar vi hur vi mår?

- https://prehabguiden.suntarbetsliv.se/aktivitet/upptack-tidiga-signaler/

Tidiga signaler på psykisk ohälsa

- förändrat beteende
- förändrad i sinnesstämning
- drar sig undan socialt
- lättirriterad
- återkommande sjuknärvaro
- hög korttidsfrånvaro
- förändrad prestation i arbetet
- mertid och återkommande övertidsarbete



Sena signaler på psykisk ohälsa

- Yttrar sig negativt och cyniskt om de arbetsuppgifter som man tidigare brunnit för.
- Sitter ofta ensam i fikarummet och arbetskamraterna drar sig undan.
- Gör oförklarliga misstag, slarvar, visar bristande noggrannhet och ofta dåligt arbetsresultat.
- Visar irritation, aggressivitet, kort stubin och samarbetssvårigheter.
- Konflikter i arbetsgruppen.



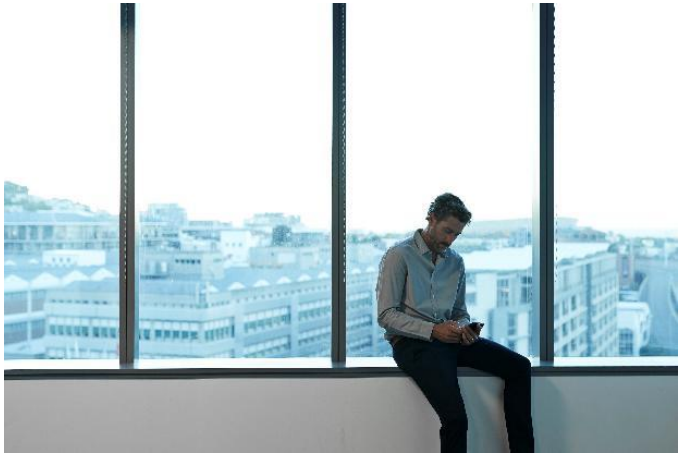
Varför är det så komplicerat att lyfta misstankar om psykisk ohälsa?

<u>Skäl att inte berätta:</u>

- rädsla för-, eller erfarenhet av-, fördomar, diskriminering eller skvaller
- sjukdom är något privat
- vill inte oroa andra

<u>Skäl att inte fråga:</u>

- vet inte hur man ska hantera situation
- rädd för reaktion
- sjukdom är något privat



Källa: Brohan, litteraturöversikt 2012

Att ta med sig…

- Psykisk hälsa skapas i arbetsmiljön.
- Ledningen sätter förutsättningarna.
- Chefer har en central roll – men behöver rätt förutsättningar.
- Medarbetare är medskapare av arbetsmiljön.
- Fånga signaler och agera tidigt.

