



F10:1 Psykosocialt säkerhetsklimat

Rachael Tripney Berglund

Psykosocialt säkerhetsklimat



Rachael Berglund

Postdoktor, Innovationsledning

[Google scholar \(på engelska\)](#)

<https://www.linkedin.com/in/rachaelberglund/>

**Mälardalens
universitet**

Arbete och hälsa

Arbete främjar fysisk och psykisk hälsa och välmående



Årligen:

Psykisk ohälsa kostar
\$1 trillion
(WHO, 2022)

Arbetsrelaterad
depression =
100 billion Euro
(ETUI, 2024)

Stress relaterad ohälsa
kan kopplas till
10 000 dödsfall (ETUI,
2024)



Världshälsoorganisationen (2022), ETUC, (2024), Europeiska fackföreningskonfederationen, (2022), Adăscăliței et al., (2021), Amoadu, (2023) Niedhammer et al., (2021), Forsäkringskassan, (2024).

Kvinnors arbetsmiljö i välfärden 2024

Arbetsgivare inom välfärden har utmanande organisatoriska förutsättningar och kännetecknas framför allt av:



Stora arbetsgrupper



Höga sjuktal



Kraftigt kvinnodominerade
78% kvinnor



Den arbetsrelaterade delen av korttidssjukfrånvaron kostar minst 45 miljoner kronor varje dag.
På ett år motsvarar det en kostnad på över 9 miljarder kronor, bara inom kommuner.

Individåtgärder räcker inte

Flemming, W. (2024). Employee well-being outcomes from individual-level mental health interventions: Cross-sectional evidence from the UK.

Vad är PSK

Psykosocialt säkerhetsklimat

“Organisational policies, practices, and procedures about psychological health and safety”

(Dollard & Bakker, 2010, p. 593).

PSK anses vara **rotorsaken till hur den organisatoriska och sociala arbetsmiljön utformas.**

Dollard & Bakker (2010)

PSK & psychological safety

Psykosocialt säkerhetsklimat

- Hur arbetet är utformat och hanteras för att skydda medarbetare från OSA risker

- **Kan kontrollera** arbetsfaktorer

- PSK är en viktig *förutsättning* för psykologiskt trygghet



Psychological safety

- Team nivå

- Trygghet i att göra fel utan rädsla för repressalier

- Kan INTE kontrollera psykologiskt trygghet.

- Utfall av hur arbetsmiljön är designad.

Ledningen engagemang

- Ledningen adresserar problem kopplat till medarbetarnas psykiska hälsa; fort och beslutsamt
- Ledningen stödjer stress förebyggande initiativ

Ledningens prioriteringar

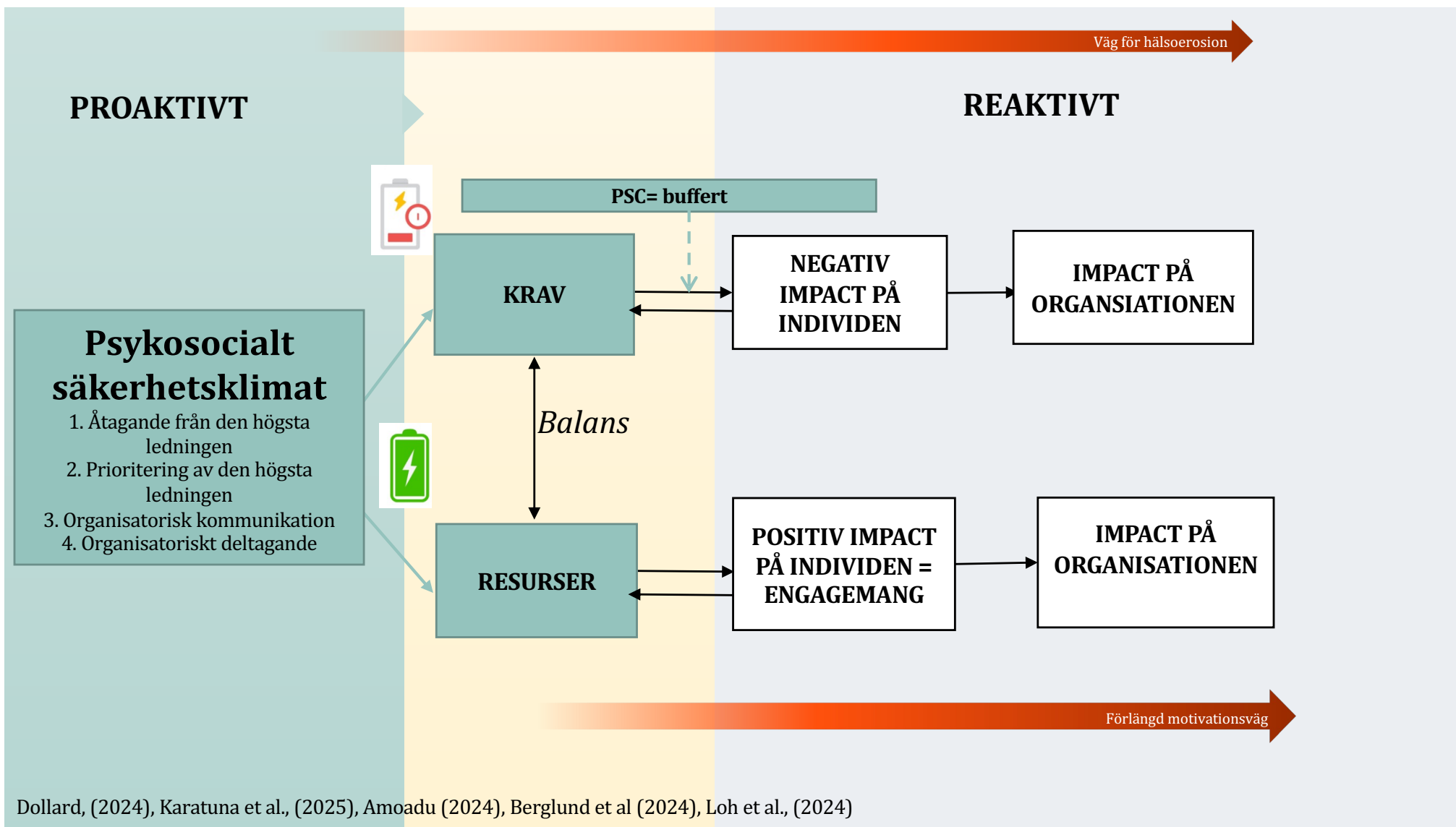
- OSA och det förebyggande arbetet är prioriterat i organisationen och är lika viktig som produktivitet

Kommunikation

- Medarbetarnas förslag kopplat till psykisk hälsa på arbetsplatsen, blir lyssnade på & organisationen kommunicerar kring psykisk hälsa

Organisatorisk deltagande

- Samtliga nivåer involveras i det stressförebyggande arbetet i samverkan med facket/skyddsombud



Australien: PSK Benchmarks – hälsa (PSK-12)

PSC nivå	Skattning	prognos
Hög PSK (låg risk)	≥ 41	Presterar väl, förbättringar i PSK noteras och även ledarskap relaterad till PSC
Måttlig PSK	$41 < \text{and} > 37$	Stabilt. Inga förändringar i PSK noteras
Låg PSK	$37 \leq \text{and} \geq 27$	Att höja PSK-nivåerna från en låg nivå skulle kunna minska depression med 16 % och arbetsrelaterad stress med 14 %.
Mycket lågt PSK (mycket hög risk)	≤ 26	Brådskande åtgärder krävs för att förhindra ytterligare dramatiska ökningar av depressionsperioder och försämrade arbetsförhållanden (t.ex. ökad mobbning).

Bailey et al., (2014). Dorrman et al., (2019).

Hög vs. låg PSK

**Hög PSK score
>41
(låg risk)**

Arbetsmiljö: Balans mellan krav och resurser, möjlighet till utveckling, ingen eller väldigt lite mobbning, anställningstrygghet, mindre konflikt mellan arbete och fritid, nöjd med jobbet, tydliga roller, stöd från chef.

Hälsa: Bättre allmän hälsa.

Säkerhet: Ökat säkerhetsbeteende och efterlevnaden av säkerhetsrutiner,

Hjälp! 'ok att säga till'.

Effektivitet: Arbetar effektivt, lägre sjukfrånvaro och personal omsättning

**Låg PSK score
Hög risk <41)**

Arbetsmiljö: För hög arbetsbelastning, konflikter mellan arbete och fritid, otrygga anställningar, obalans mellan ansträngning och belöning.

Hälsa: Utmattning, stress, **3 x större risk att utveckla depression.**

Hjälp!: 'Säger inte till'.

Effektivitet: Lägre arbetskvalitet, högre personal omsättning, högre sjukfrånvaro

MENTI – Högt, lågt, mitt emellan

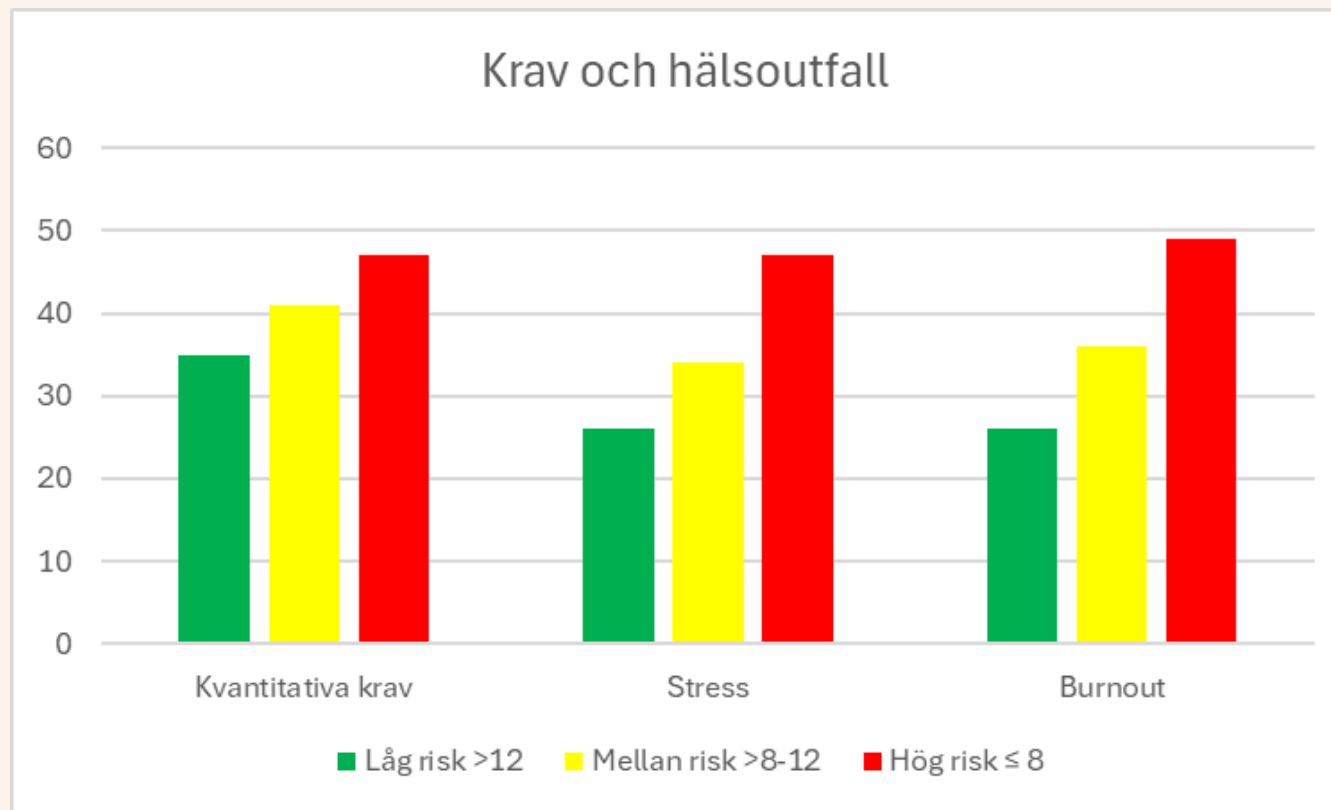
PSK och OSA

Sverige benchmarks - SAM

PSK risk nivå	Bedömning	Populationen
Hög PSK = Låg risk nivå > 12	Fortsatt vaksamhet på riskhantering och genomförande av förbättringar avseende OSA	34%
Mellan PSK = mellan risk >8-12	Mer uppmärksamhet behöver ägnas åt riskhantering av OSA	39%
Låg PSK = hög risk nivå ≤ 8	Omedelbara åtgärder behövs för bättre hantering av risker relaterade till OSA	27%

Berthelsen et al (2020)

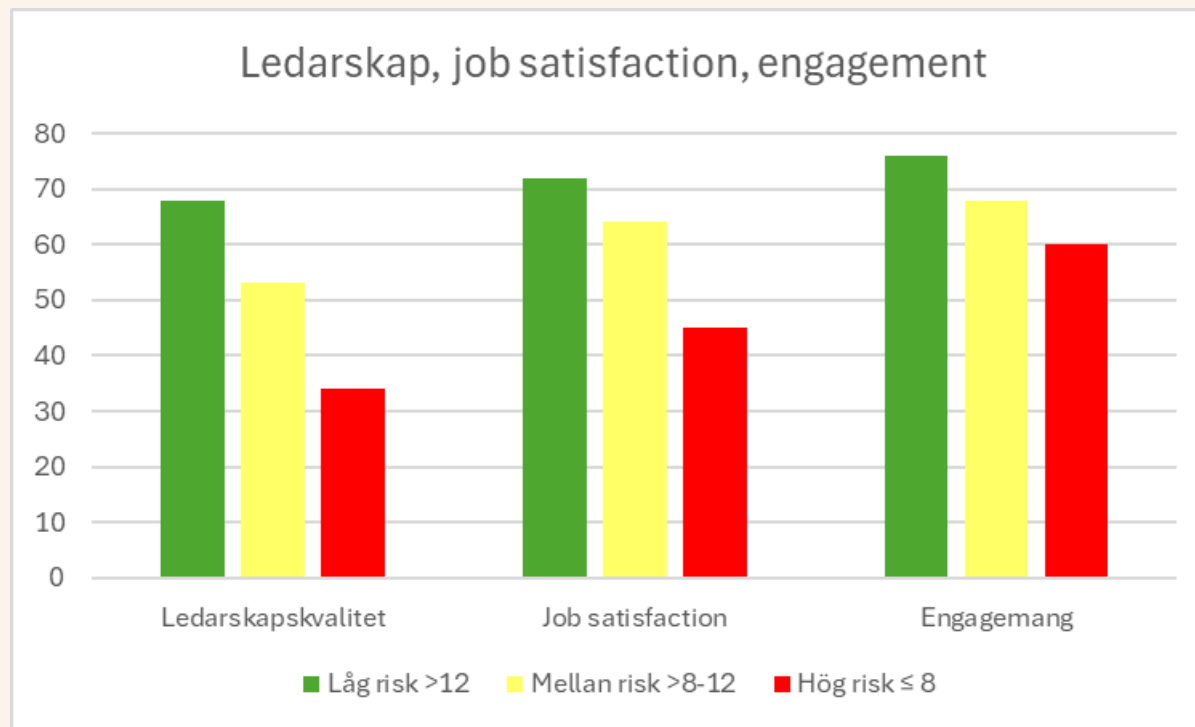
Låga nivåer av ledarskap, job satisfaction och engagement önskvärda



Hög PSK (låg risk)

Skyddas från
kvantitativa krav,
stress och burnout

Höga nivåer av ledarskap, job satisfaction och engagement önskvärda

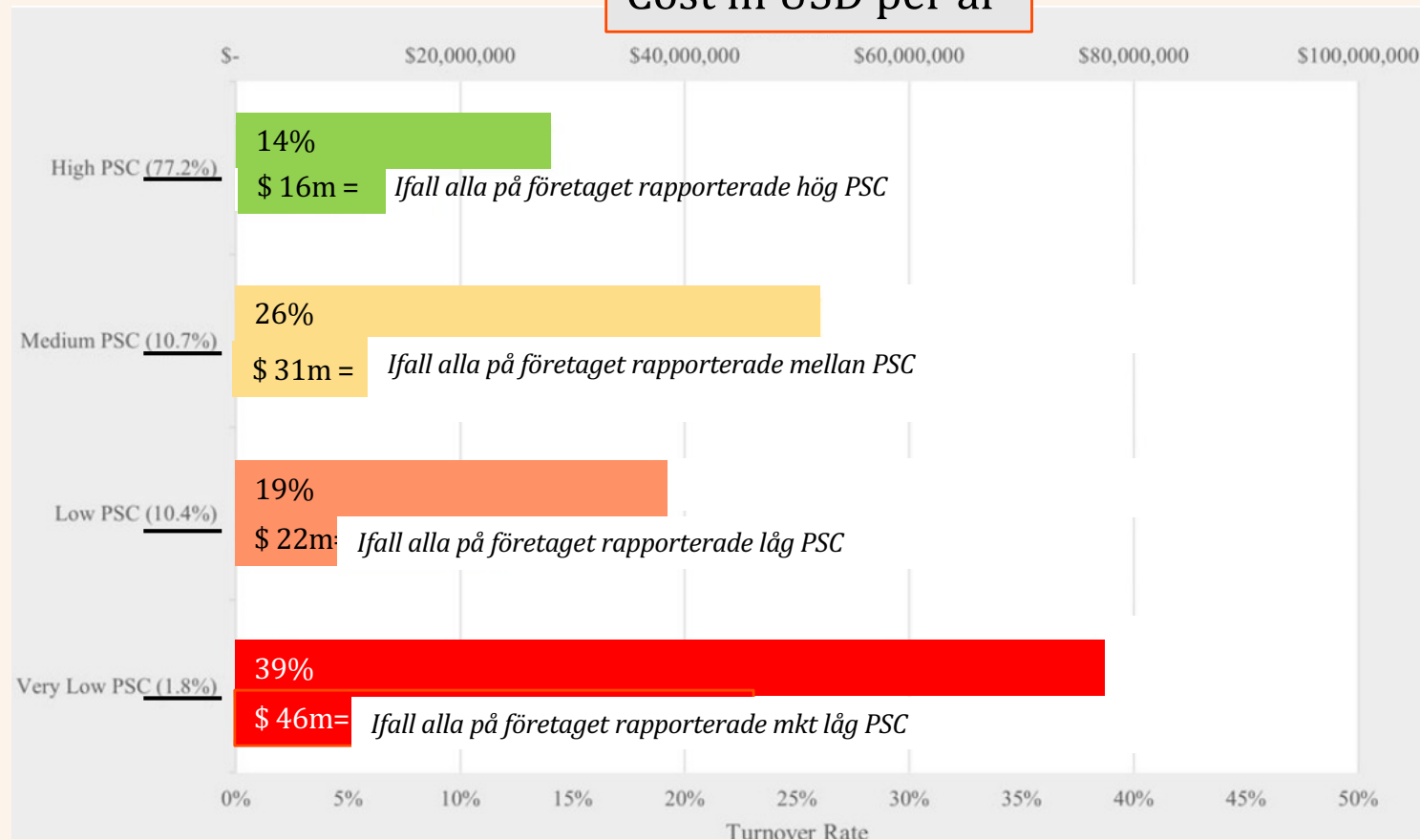


Hög PSK (låg risk)

Bättre ledarskap, job satisfaction och engagemang

PSK och andra utfall

Cost in USD per år



PSK & Personal omsättning

Loh MY, Dollard MF, Friebe A. (2024). Economic costs of poor PSC manifest in sickness absence and voluntary turnover. The Economic and Labour Relations Review. 35(3):635-648. doi:10.1017/elr.2024.42

The Economic and Labour Relations Review (2024), 1-14
doi:10.1017/elr.2024.42

CAMBRIDGE
UNIVERSITY PRESS

ORIGINAL ARTICLE

Economic costs of poor PSC manifest in sickness absence and voluntary turnover

May Young Loh, Maureen F. Dollard and Ashira Friebe

BYGGA PSK

Bygga PSK i Sverige

Manager driven
intervention for improved
PSC and psychosocial WE

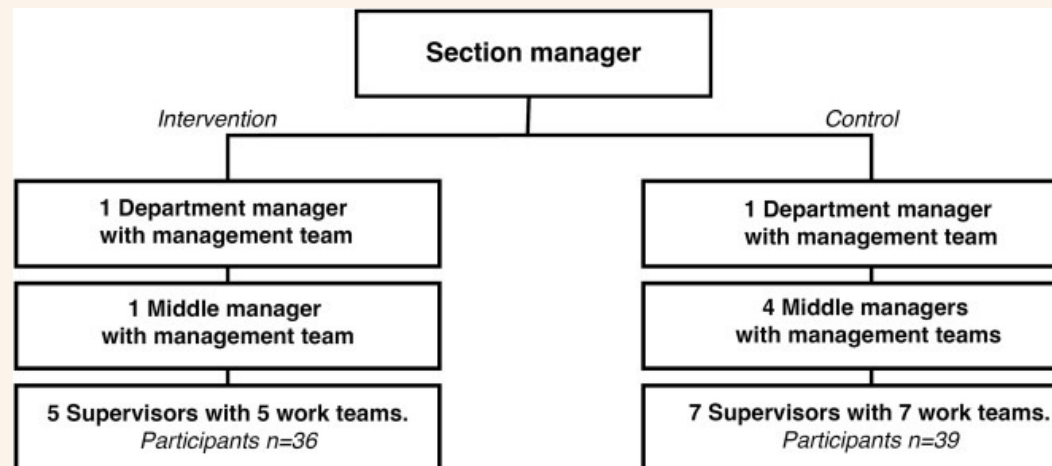
Rachael Berglund et al.
(2024)

The effectiveness of
implementing the
Guideline for the
Prevention of Mental Ill-
health Problems at the
Workplace on health-
outcomes, organizational
and social risk factors: a
cluster-randomized
controlled trial in
Swedish schools

Toropova et al., (2024)

Ledarledd intervention för att bygga PSK

- Training in psykosocial riskhantering & Leader as a coach
- Peer support för supervisors
- Mätning PSK och OSA risker i båda grupper Baseline, 6 månader och 18 månader



Berglund et al. (2024), Manager-driven intervention for improved psychosocial safety climate and improved psychosocial work environment

PSK Principer för att designa interventionen

Ledningen engagemang

- Ledningsrepresentant i styrgruppen
- "rätt tajming" – letade efter ett arbetssätt med OSA

Ledningens prioriteringar

- Högsta ledningen leder riskbedömnings arbetet med det egna teamet (de valde själva att lägga in det i strategi arbetet senare)

Kommunikation

- Chefer håller i utbildningen
- Chefen bjuder in till att delta i mätningen
- Chefen presenterar resultaten
- Chefen bjuder in medarbetarna till att arbeta med åtgärder tillsammans

Organisatorisk deltagande

- Skyddsombud med i styrgruppen
- Chef, HR, skyddsombud utformade utbildning tillsammans med forskarna
- OSA riskhantering på alla nivåer
- Organisationen bestämmer när arbetet sker
- Integrera i det som redan görs

Ledarledd intervention för att bygga PSK

PSK bättre än kontroll at 6 & 18 månader

Psykosociala faktorer: Roll tydlighet och hur väl förändringar leds (medarbetar involvering) bättre vid 6 och 18 månader

Bygga PSK genom Riktlinjer för psykisk hälsa

Grupp 1

Multi stöd (n=334, 10 skolor)

Grupp 2: Enkel paketet
(n=364, 9 skolor)



Hög efterlevnad (oavsett grupp) = Lägre utmattning och bättre PSC

Kwak, L., et al. (2019). Implementation of the Swedish Guideline for Prevention of Mental ill-health at the Workplace: study protocol of a cluster randomized controlled trial, using multifaceted implementation strategies in schools. Kwak et al. BMC Public Health (2019) 19:1668 & **Toropova, A. et al., et al. (2023).** The effectiveness of implementing the Guideline for the Prevention of Mental Ill-health Problems at the Workplace on health-outcomes, organizational and social risk factors: a cluster-randomized controlled trial in Swedish schools. Scand J Work Environ Health 2023;49(6):428-438

Lärdomar

- Agarskap och involvering
- Skapa vägen tillsammans
- Ledningen äger budskapet
- Lita på processen
- Anpassat stöd





Moral: "Företag påverkar direkt eller indirekt vad som händer med anställda, arbetare i värdekedjan, kunder och lokalsamhällen, och det är viktigt att hantera denna påverkan proaktivt." -United Nations

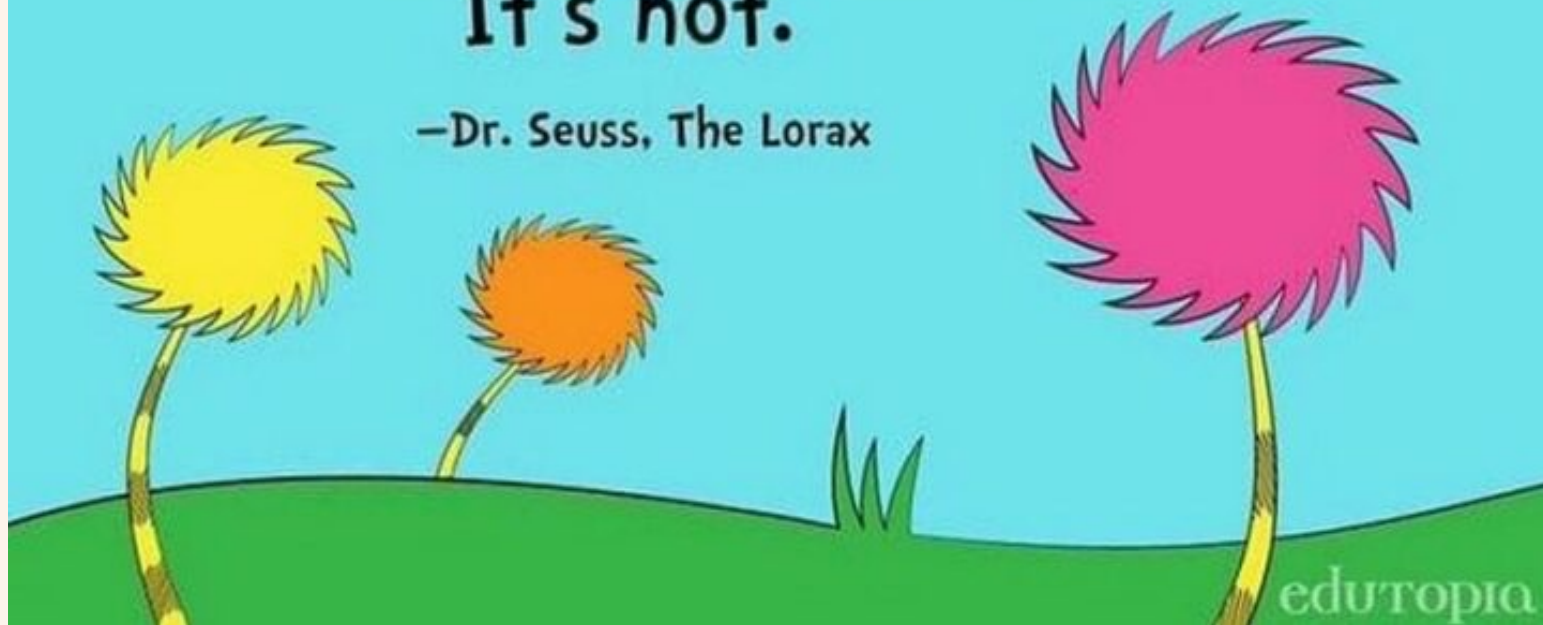
Ekonomisk: Minska sjukskrivnings kostnader och personalomsättning genom att stärka PSC.

Rättslig: lagkrav att SAM ska bedrivas på alla nivåer i ett företag, riskbedömningar ska göras, samverkan mm.

Forskning: PSC rotorsaken till OSA, OSA orsaken till stressrelaterad ohälsa mm.

Unless someone like you
cares a whole awful lot,
Nothing is going to get better.
It's not.

—Dr. Seuss, The Lorax



END

MYTER

**Psykiska besvär är ett
individuellt problem.**

**Om vi ska lyfta psykisk
hälsa på arbetsplatsen
innebär det att jag måste
vara terapeut?**

**Hur vet jag om problemen
är arbetsrelaterade och inte
enbart orsakat av
privatlivet?**

Strategier för att hantera psykisk hälsa i arbetet



01 FÖREBYGGA

Omforma arbetsmiljöer så att psykosociala risker minimeras och psykisk ohälsa bland medarbetare **förebyggs**.



02 SKYDDA OCH FRÄMJA

Stärk medvetenhet, färdigheter och möjligheter att upptäcka och agera tidigt mot psykisk ohälsa för att **skydda och främja** psykisk hälsa hos alla medarbetare.



03 STÖDJA

Stötta medarbetare med psykisk ohälsa att få tillgång till arbete, att kunna fortsätta arbeta och att trivas på jobbet.

”Forskning visar att ett långsiktigt, systematiskt och evidensbaserat **förebyggande** arbete som inkluderar åtgärder både på arbetsplatsen, till chefer och till medarbetare kan **öka produktiviteten** med upp till fem procent. Arbetsgivarens sammanlagda **investeringskostnader** kan inhämtas (return of investment) på **kortare tid än åtta månader**.” (s.16).

Ledarbeteenden hög vs. Låg PSC

Konkret exempel

- **Kan inte sova och har minnesproblem vilket påverkar arbetet. Medarbetaren anger att det beror på att hen har för mycket att göra på jobbet.**
- Lyssna på medarbetaren
- Du är inte läkare, behövs det medicinsk hjälp – skicka till läkare/FHV
- Vad kan göras på arbetsplatsen för att minska risken att personens tillstånd försämras? Hur stöttar ni?
- Har ni gjort en riskbedömning som täcker arbetsuppgifterna? Om inte – gör det, det är viktigt att skydda andra också samt att korrigera bidragande faktorer.