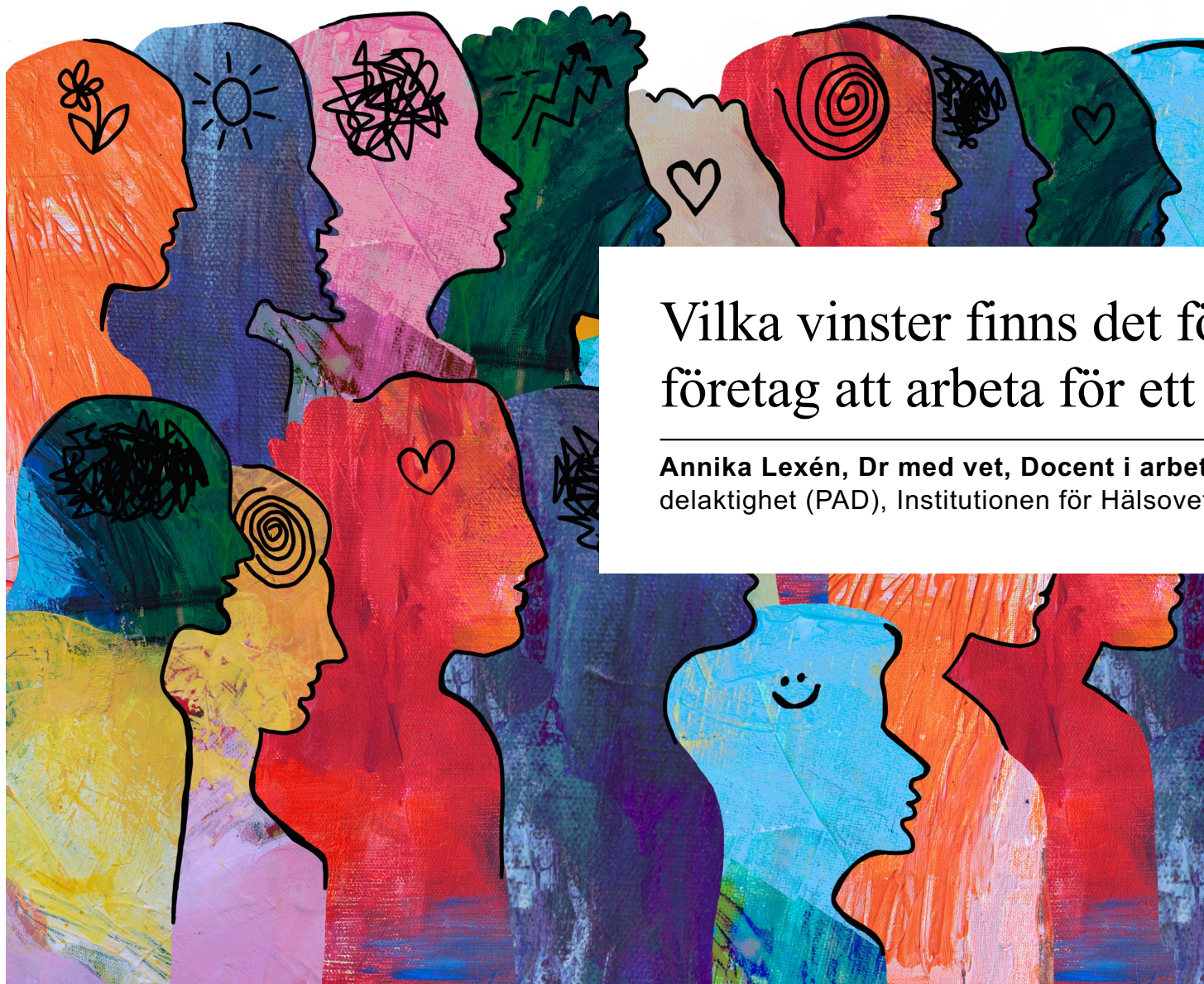


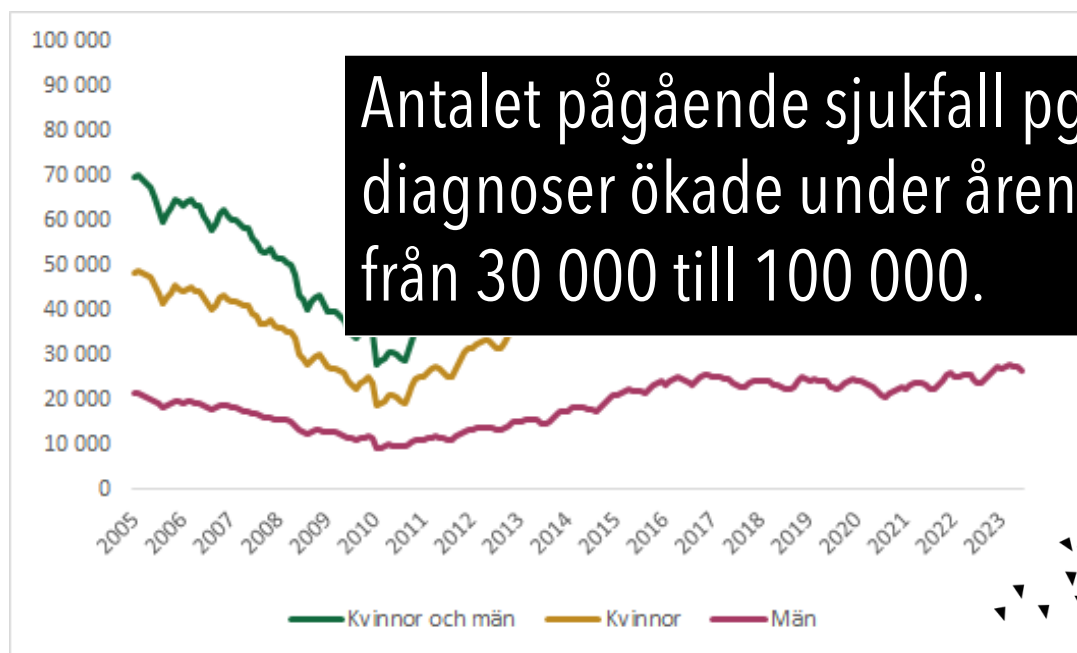


Vilka vinster finns det för arbetsplatser och företag att arbeta för ett öppet arbetsklimat?

Annika Lexén, Dr med vet, Docent i arbetsterapi, Psykisk hälsa, aktivitet och delaktighet (PAD), Institutionen för Hälsovetenskaper, Lunds universitet

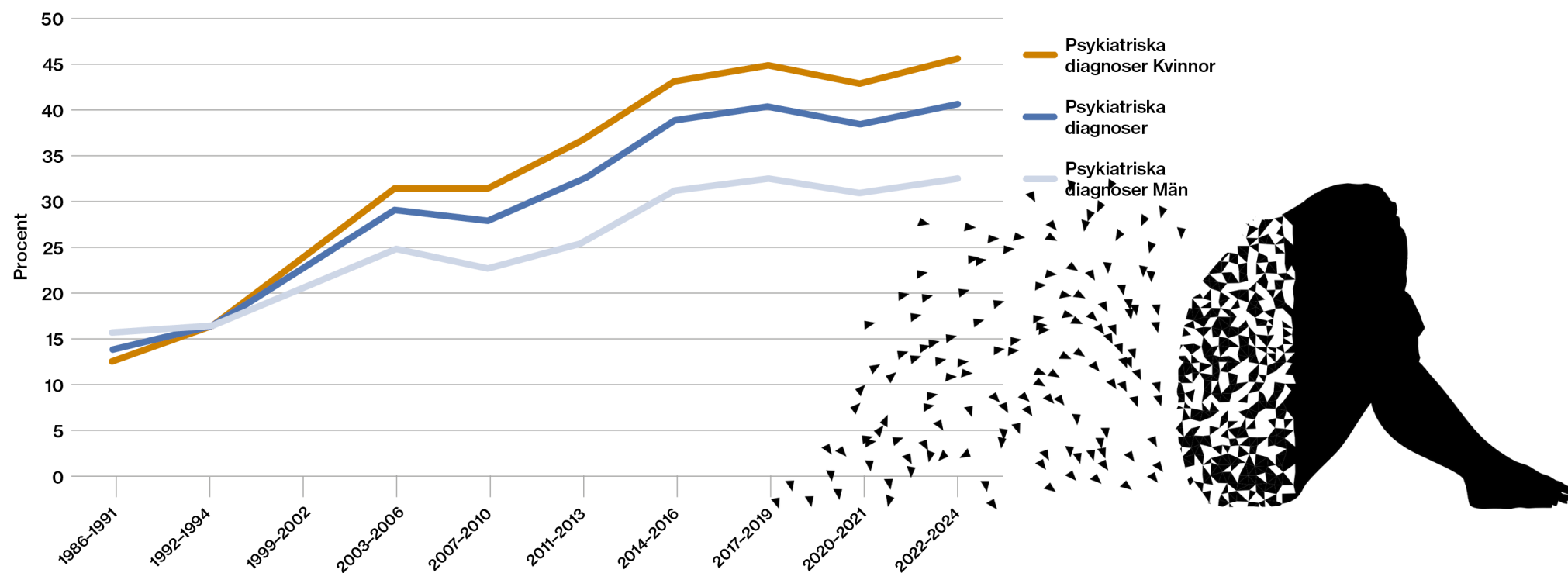


Den psykiska ohälsan dominerar sjukfrånvaron



(Försäkringskassan 2024:1)

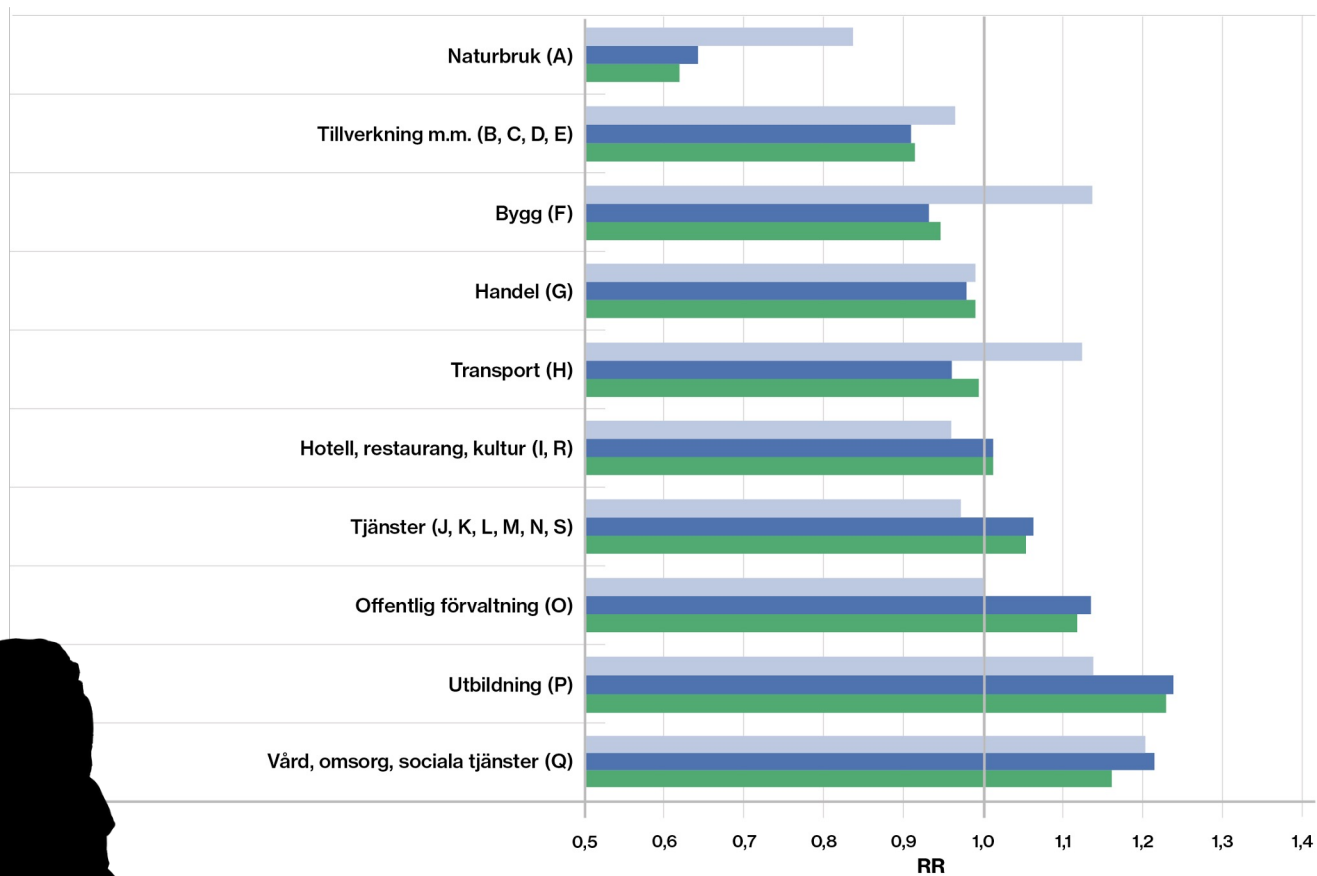
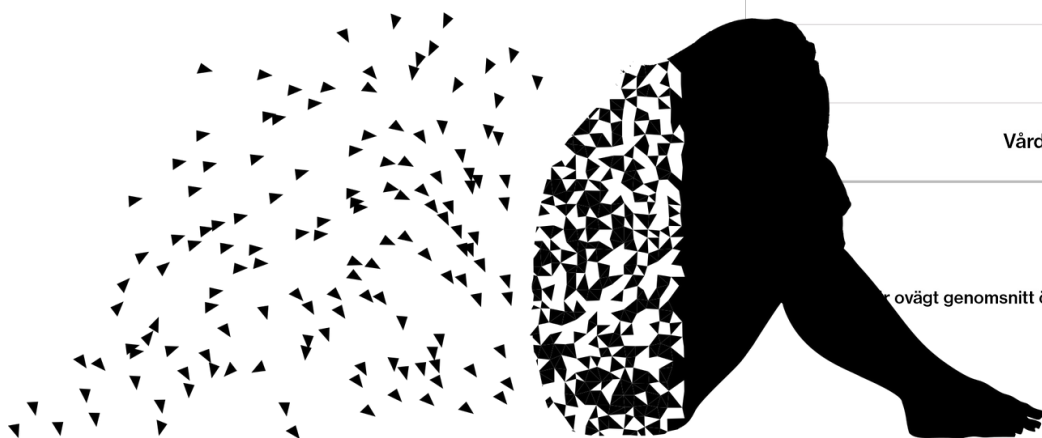
Den stressrelaterade psykiska ohälsan ökar, särskilt bland kvinnor



(Försäkringskassan 2024:1)

Risk för sjukfall per branch

Försäkringskassan 2024:1

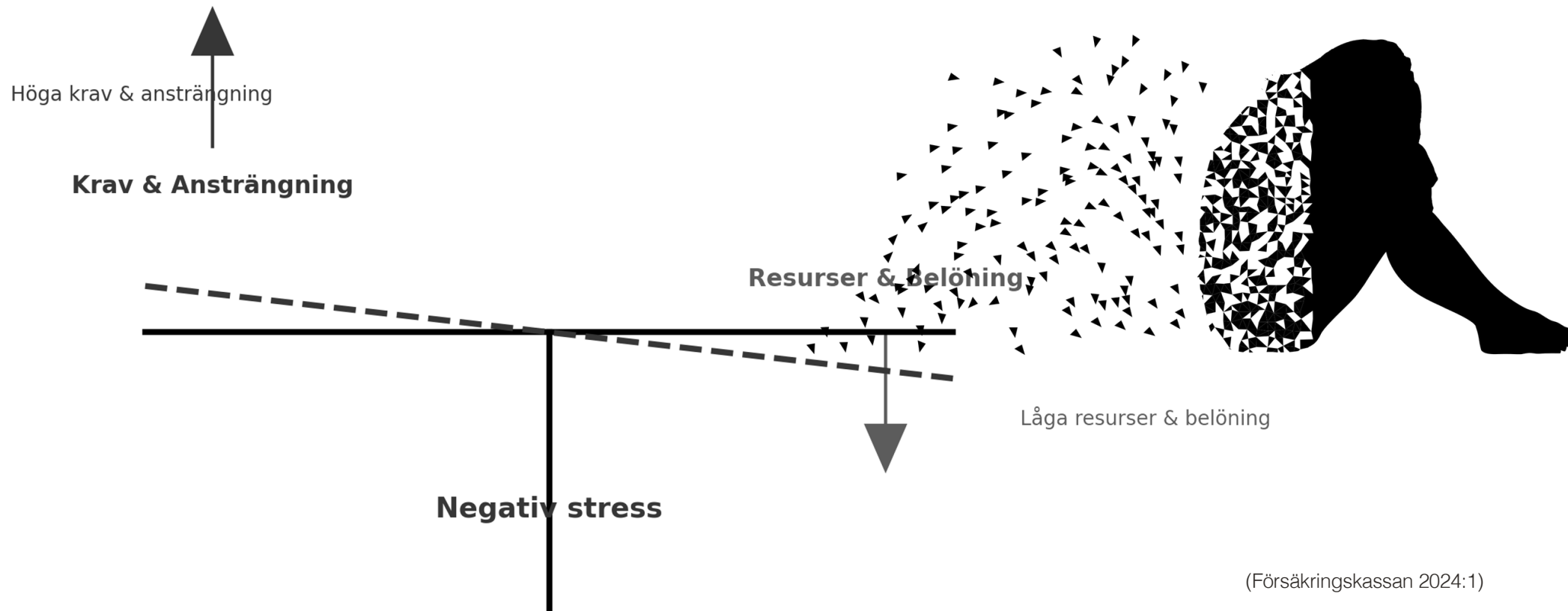


ovägt genomsnitt över alla yrkesområden (1,0)

*över 14 dagar, risk = relativ risk (RR)

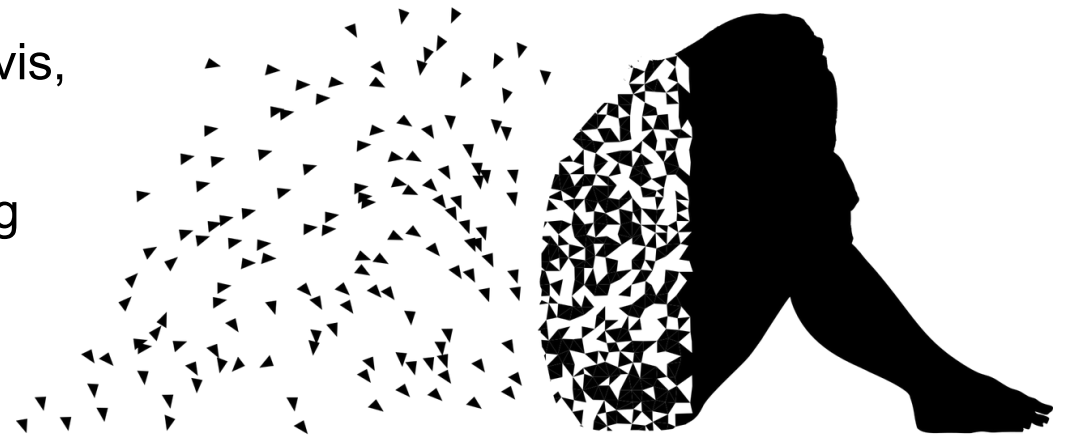
Alla diagnoser Psykiatrisk diagnos Stressrelaterad psykisk ohälsa (F43)

Bristande organisatorisk och social arbetsmiljö orsakar stressrelaterad psykisk ohälsa



Riskfaktorer för psykisk ohälsa i arbetsmiljön

- Höga krav och liten kontroll över arbetsmiljön
- Otydliga roller
- Bristande ledarskap (exkluderande, orättvis, icke-stödjande)
- Obalans mellan arbetsinsats och belöning
- Bristande stöd
- Små utvecklingsmöjligheter
- En osäker anställning
- Obalans mellan arbete och fritid.



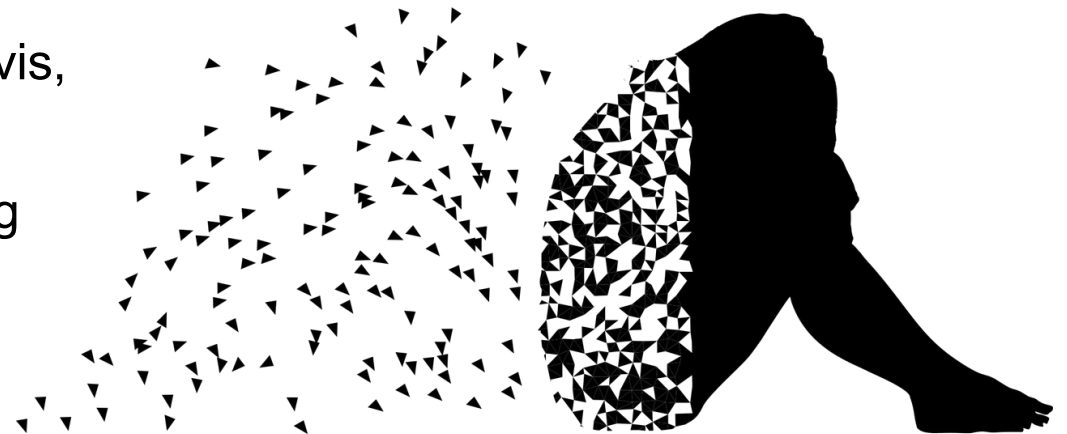
(Vingård, 2020; SACO, 2017; Folkhälsomyndigheten, 2021)

Riskfaktorer för psykisk ohälsa i arbetsmiljön

- Höga krav och liten kontroll över arbetsmiljön
- Otydliga roller
- Bristande ledarskap (exkluderande, orättvis, icke-stödjande)
- Obalans mellan arbetsinsats och belöning
- Bristande stöd
- Små utvecklingsmöjligheter
- En osäker anställning
- Obalans mellan arbete och fritid.

Området är komplext:

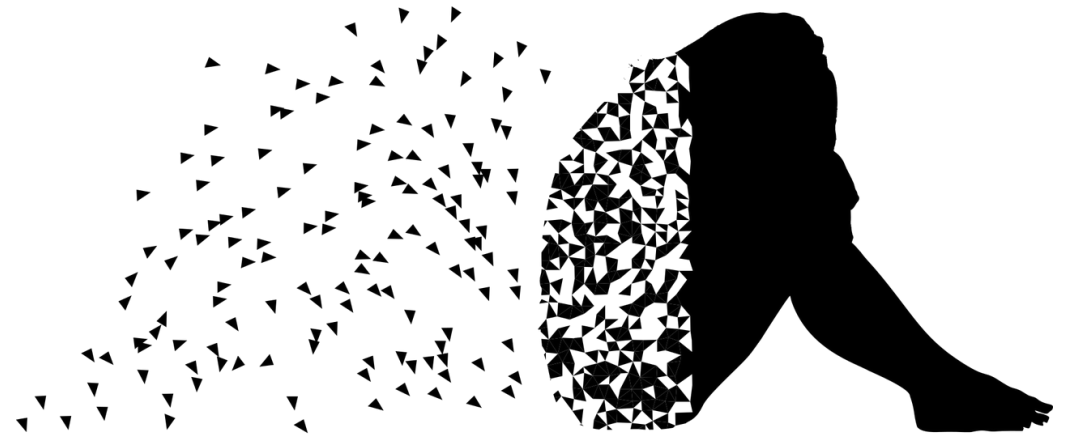
- Orsakerna till psykisk ohälsa kan finnas både i privat- och arbetsliv
- Upplevelsen av graden av arbetsbelastning och stress är en subjektiv upplevelse



(Vingård, 2020; SACO, 2017; Folkhälsomyndigheten, 2021)

Mentimeter:

Vilka riskfaktorer för psykisk ohälsa
förekommer i er organisation?



Konsekvenser när man väl blir sjukskriven?

Risker

Långvarig sjukskrivning

Social isolering

Ekonomisk osäkerhet

Stigmatisering

Försämrade arbetsförmåga

Kroniska besvär

Konsekvenser när man väl blir sjukskriven?

Långvarig sjukskrivning

Stigma/självstigma är en av de allvarligaste hindren för återhämtning och delaktighet i samhället!

Risker

Stigmatisering

Försämrade arbetsförmåga

Kroniska besvär

Vad innebär stigma/självstigma?

Definition stigma:

”Stigmatisering innebär att en grupp, som anses avvika från normerna och betraktas som mindre värda i samhället, pekas ut och förknippas med negativa stereotyper. Detta kan leda till sämre bemötande och diskriminering i t.ex. arbetslivet eller i vården. Den som blir stigmatiserad känner ofta skam vilket kan leda till att hen döljer sina besvär eller inte söker hjälp.”

Hämtat från: <https://www.folkhalsomyndigheten.se/livsvillkor-levnadsvanor/psykisk-halsa-och-suicidprevention/att-minska-stigma/>

Definition självstigma:

Självstigmatisering innebär att man accepterar och tar till sig omgivningens fördomar och ser dem som en sanning.

Hämtat från: <https://forte.se/artikel/ny-metod-kan-minska-sjalvstigma/>

**Självstigma gör att
man krymper det
egna livsutrymmet**



Viktigt att tänka på!

- **Makt en förutsättning för stigmatisering!**
 - Makt att identifiera och ge stereotyper allmän acceptans
 - Makt att separera i vi och dom
 - Makt och kontroll över institutioner och livsområden som kan realisera stigmatisering:
 - Skola
 - Vård
 - Boende
 - Arbetsliv

Stigma sker på olika nivåer i samhället i alla grupper!

(Brohan et al, 2010)

Konsekvenser av stigma på arbetsplatsen

- *Sämre bemötande*
- *Medarbetare och chefer berättar inte hur de mår (vill ej betraktas som annorlunda)*
- *Självstigmatisering*
 - Lägre självkänsla och mindre tilltro till den egna förmågan.
 - Undviker sociala sammanhang och att be om hjälp

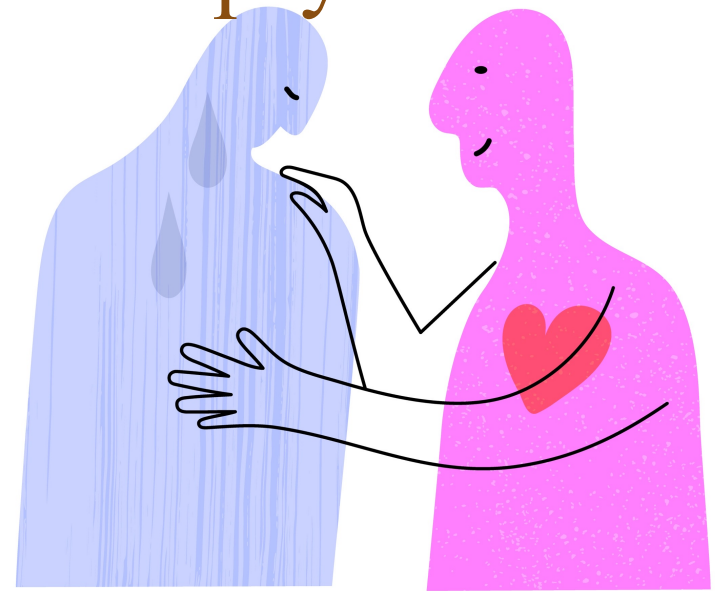
Föreställningar kopplat till psykisk ohälsa skapar problem, eftersom de sannolikt hindrar människor från att tala öppet om psykisk hälsa.

Hämtat från: <https://www.folkhalsomyndigheten.se/livsvillkor-levnadsvanor/psykisk-halsa-och-suicidprevention/att-minska-stigma/arbetslivet-en-viktig-arena-for-att-minska-stigmatisering/>

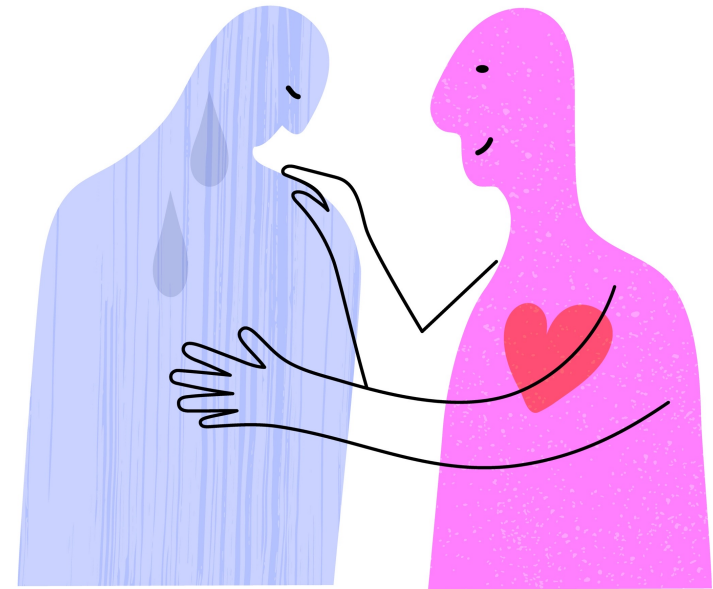
Mentimeter:

Skriv tre konsekvenser av stigma/självstigma
som förekommer i er organisation?

Hur väl rustade är chefer för att hantera den ökande andelen medarbetare med psykisk ohälsa?

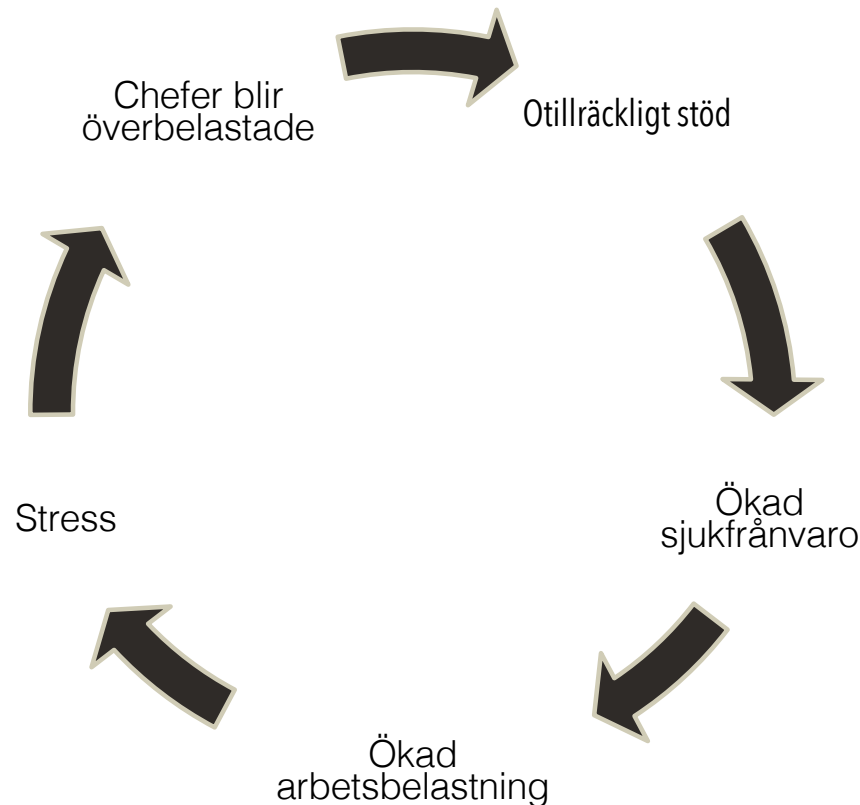


- Chefer lider allt oftare av psykisk ohälsa, vilket påverkar organisationens välmående
- Chefer saknar kunskap, tillräckligt stöd och rutiner för att hantera medarbetares psykiska ohälsa
- Stigmat på arbetsplatsen påverkar chefers agerande (kan leda till färre stödåtgärder).



(Shuller mfl., 2024; Lidén och Westrup, 2024; Lexén mfl., 2019; Porter mfl., 2019; Lexén mfl., 2018)

När chefer inte är tillräckligt rustade för att hantera medarbetares psykiska ohälsa kan det skapa en **ond cirkel** på arbetsplatsen:



Chefers hälsolitteracitet om psykisk ohälsa brister

- Osäkra på var gränser går för arbetsgivaransvaret
- Lämnas ensam med ansvaret
- Osäkra på hur bemöta en medarbetare som visar tecken på psykisk ohälsa
- Saknar policy för hur psykisk ohälsa kan förebyggas och hanteras på arbetsplatsen.



(Lexén et al, 2019; Porter et al, 2019; Lexén et al 2018)

Hur kan organisationers kapacitet
att främja psykisk hälsa stärkas?



Mentimeter:

Vad gör ni i er organisation för att främja
medarbetares psykiska hälsa?

Utveckla en strategi för att främja psykisk hälsa på arbetsplatsen!

- En del av det systematiska arbetsmiljöarbetet
- Utveckla specifik **policy** för att förebygga psykisk ohälsa



(Lexén et al 2018)

Strategi för att främja psykisk hälsa

- vad bör ingå?

- Hur en positiv arbetsmiljö kan utvecklas
- Balans mellan krav och kontroll i arbetssituationen
- Lämplig belöning för arbetsinsatser
- Utformning av en rättvis arbetsplats
- Villkor för stöd på arbetsplatsen
- Villkor för ledarskapsutveckling och ledarskapsfärdigheter
- Stödjande tillvägagångssätt för att hantera förändringar
- Utveckling av en policy som förebygger arbetsrelaterad psykisk ohälsa
- Villkor för utbildning inom psykisk hälsa.



(Lexén et al, 2018;
University of Melbourne;
2013)

Att utveckla en positiv arbetsmiljö: vad chefer och arbetsledare kan göra

Detta kan möjliggöras genom att:

- agera som förebild
- skapa en stödjande kultur
- kommunicera effektivt på arbetsplatsen
- vidta åtgärder för att stödja psykisk hälsa

- Chefer/ledare spelar en avgörande roll i utvecklandet av en positiv och psykiskt hälsosam arbetsmiljö
- Chefer och arbetsledare bör se till att organisationens prioriteringar, praxis och arbetsplatsnormer uppmuntrar en psykiskt hälsosam arbetsmiljö



(Lexén et al, 2018;
University of Melbourne; 2013)

Vad chefer och arbetsledare kan göra

Agera som en förebild på arbetsplatsen

- Föregå med gott exempel
- Använda ett lämpligt språk som minskar stigmatisering och diskriminering
- Be om ursäkt när det är lämpligt
- Uppträda konsekvent utifrån organisationens fastställda mål
- Var entusiastisk, optimistisk och visa förtroende



(Lexén et al, 2018;
University of Melbourne; 2013)

Vad chefer och arbetsledare kan göra

Skapa en stödjande kultur

- Uppmuntra teamarbete och samarbete
- Välkomna nya idéer
- Motarbeta skvaller och ryktesspridning
- Skapa en kultur där man inte skyller ifrån sig
- Uppmuntra mentorskap och coachning bland medarbetare



(Lexén et al, 2018;
University of Melbourne; 2013)

Vad chefer och arbetsledare kan göra

Kommunicera effektivt på arbetsplatsen

- Ha en transparent och ansvarskrävande kommunikationsprocess
- Var tillgänglig och öppen för samtal
- Fråga de anställda hur de mår
- Boka in regelbundna avstämningsmöten
- Minska oro inför möten genom att ge tydlig information angående diskussionsämne och medarbetarens roll på mötet.



(Lexén et al, 2018;
University of Melbourne; 2013)

Vad chefer och arbetsledare kan göra

Kommunicera effektivt på arbetsplatsen forts.

- Regelbundna gruppmöten (aktiv dialog)
- Identifiera och ta hand om problematiska personliga förhållanden
- Fråga de anställda om feedback om ditt ledarskap
- Var ärlig och transparent i dialogen med anställda



(Lexén et al, 2018;
University of Melbourne; 2013)

Vad chefer och arbetsledare kan göra

Vidta åtgärder för att stödja psykisk hälsa

- Kommunicera regelbundet med anställda om organisationens engagemang för den psykiska hälsan
- Ta de anställdas psykiska hälsa och välbefinnande i beaktande vid beslut



(Lexén et al, 2018;
University of Melbourne; 2013)

Vad chefer och arbetsledare kan göra

Vidta åtgärder för att stödja psykisk hälsa

- Öka medvetandet och uppmuntra till en öppen diskussion kring psykisk hälsa och välmående
- Svara på ett hjälpsamt och samarbetsvilligt sätt vid möten med medarbetare som vill diskutera sin psykiska hälsa.



(Lexén et al, 2018;
University of Melbourne; 2013)

Vad chefer och arbetsledare kan göra

Vidta åtgärder för att stödja psykisk hälsa

- Förhåll dig positivt till att bevilja rimliga arbetsplatsanpassningar
- Uppmuntra till acceptans av individer som lider av psykiska besvär
- Uppmuntra anställda till att vara måna om sin egen hälsa



(Lexén et al, 2018;
University of Melbourne; 2013)

Vad chefer och arbetsledare kan göra

Beakta den fysiska arbetsmiljön

Den fysiska arbetsmiljön kan påverka den psykiska hälsan

- Avlägsna potentiella stressfaktorer, t.ex. temperatur, belysning, ljud och dålig ergonomi
- Tillhandahåll gemensamma ytor där personalen kan umgås
- Tillhandahåll regelbunden tillgång till solljus och frisk luft.



Vad chefer och arbetsledare kan göra

Andra faktorer viktiga att ta hänsyn till:

- Balansera krav och kontroll i arbetssituationen
- Belöna anställdas insatser
- Skapa en "rättvis" arbetsplats



(Lexén et al, 2018;
University of Melbourne; 2013)

Vad chefer och arbetsledare kan göra

Balansera krav och kontroll i arbetssituationen

Chefer och arbetsledare bör uppmuntra balans mellan krav och kontroll genom exempelvis att:

- tillåta flexibilitet i hur arbetet utförs
- rådgöra med personal över beslut som påverkar dem
- uppmuntra anställda att sätta arbetsrelaterade mål

Erbjud möjligheten för anställda att diskutera:

- problem och utmaningar
- aspekter i arbetet som kan skapa konflikt med personliga värderingar



(Lexén et al, 2018;
University of Melbourne; 2013)

Vad chefer och arbetsledare kan göra

Belöna anställdas insatser

Chefer och arbetsledare bör uppmuntra att de anställdas insatser uppmärksammas genom exempelvis att:

- se till att anställda får en rättvis lön
- belöna personalen och ge positiv återkoppling
- uppmärksamma och fira organisationens gemensamma insatser
- uppmuntra och belöna personal som uppmärksammar och stöder andra
- erbjuda möjligheter för vidareutbildning, personlig utveckling och karriärutveckling



(Lexén et al, 2018;
University of Melbourne; 2013)

Vad chefer och arbetsledare kan göra

Skapa en "rättvis" arbetsplats

Arbetsledare och chefer bör behandla alla anställda lika och rättvist genom exempelvis att:

- behandla alla människor lika
- anta ett icke-diskriminerande språk
- fråga de anställda om deras åsikter
- vara transparant angående policyer och förfaranden
- ha tydliga tillvägagångssätt för klagomål



Vad chefer och arbetsledare kan göra

Utveckla ledarskap och ledningskompetens

Utbildningen bör exempelvis inkludera:

- Stresshantering
- Emotionell intelligens och social medvetenhet
- Ledarskapsstilar
- Positiv återkoppling och hur lämpligt stöd kan ges till anställda
- Hur uppskattning till personalen kan visas
- Vikten av att erbjuda utbildning och resurser till anställda
- Individuella handledningsmöten
- Stöd vid arbetsrelaterade eller personliga svårigheter
- Identifiering och hantering av mobbning
- Hur svåra samtal och konflikter kan hanteras.

(Lexén et al, 2018;
University of Melbourne; 2018)





Mer information finns på:

<http://libguides.lub.lu.se/c.php?g=568017&p=3970734>

"Att förebygga och hantera psykisk ohälsa på arbetsplatser" är utvecklat i Australien och har sedan översatts och anpassats till svenska förhållande av forskare vid Institutionen för hälsovetenskaper vid Lunds universitet.

Referens: Workplace prevention of mental health problems: Guidelines for organizations. Melbourne School of Population and Global Health, University of Melbourne; 2013.

Gruppdiskussion:

Vad av detta jag (Annika) har berättat kan ni applicera i er organisation?

Skriv ner exempel och posta i chatten efter gruppdiskussionen.

Vilka vinster finns för arbetsplatser och företag att arbeta för ett öppet arbetsklimat?



✓ Ökad trivsel och välmående

Trygghet och minskad stress
Färre sjukskrivningar



✓ Högre produktivitet och bättre resultat

Mer engagemang och effektivitet
Ökad motivation och innovation



✓ Starkare team och samarbete

Bättre kommunikation och förtroende
Snabbare och mer konstruktiv konflikthantering



✓ Lägre personalomsättning

Medarbetare stannar längre
Minskade kostnader för rekrytering



✓ Stärkt varumärke och attraktiv arbetsgivare

Lättare att rekrytera kompetenta medarbetare
Förbättrade kundrelationer och affärsmöjligheter

Frågor?





Thank
you

Tack för att ni lyssnade!

annika.lexen@med.lu.se

