



# Företagshälsans riktlinjegrupp

Den nationella riktlinjegruppen för  
evidensbaserade metoder i företagshälsovården



Karolinska  
Institutet

sveriges  
företags  
hälsor

# Företagshälsans riktlinjegrupp



Hälsoekonomiskt analysverktyg –  
För riktlinjer för psykisk ohälsa på arbetsplatsen



## Arbetsrelaterad psykisk ohälsa APO

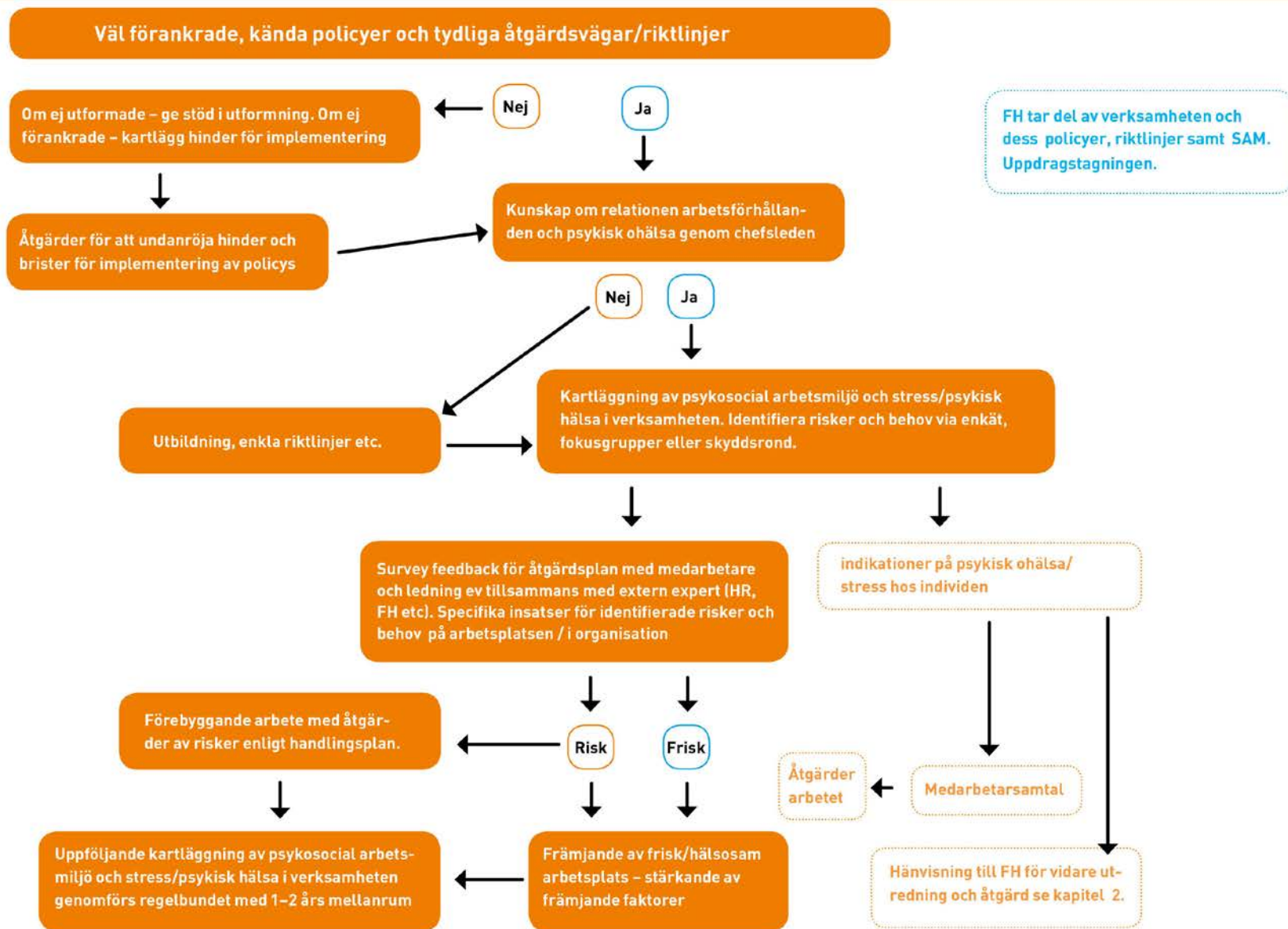
- Lättare eller vanlig psykisk ohälsa; depression, ångesttillstånd, stressrelaterade diagnoser
- Implicerar **inte** att alltid arbetsorsakade utan handlingsinriktning oberoende av orsak
- Multifaktoriella orsakssamband privatliv, arbetssituation, egna förmågor och förutsättningar



# Arbetsrelaterad psykisk ohälsa APO

- De flesta är inte sjukskrivna
- De flesta blir bra inom 3 månader
- Vissa arbetsmiljöer och yrkesgrupper dominerar statistiken; vård, skola, omsorg,
- Risk/friskfaktorer i arbetsmiljön är lika för män och kvinnor

# Flödesschema: Främjande av psykisk hälsa – arbetsplats/organisation





**Verksamheten måste ha tydliga och tillämpbara policys och riktlinjer så att chefer ges förutsättningar för att ta ansvar för :**

- **Risikanalys och förebyggande insatser**
- **tillfällig eller permanent anpassning av arbetet**

**Chefer måste ha kunskap om relationen arbete och hälsa samt adekvata resurser och stöd.**

# Riskmarkörer/indikationer

## Individ:

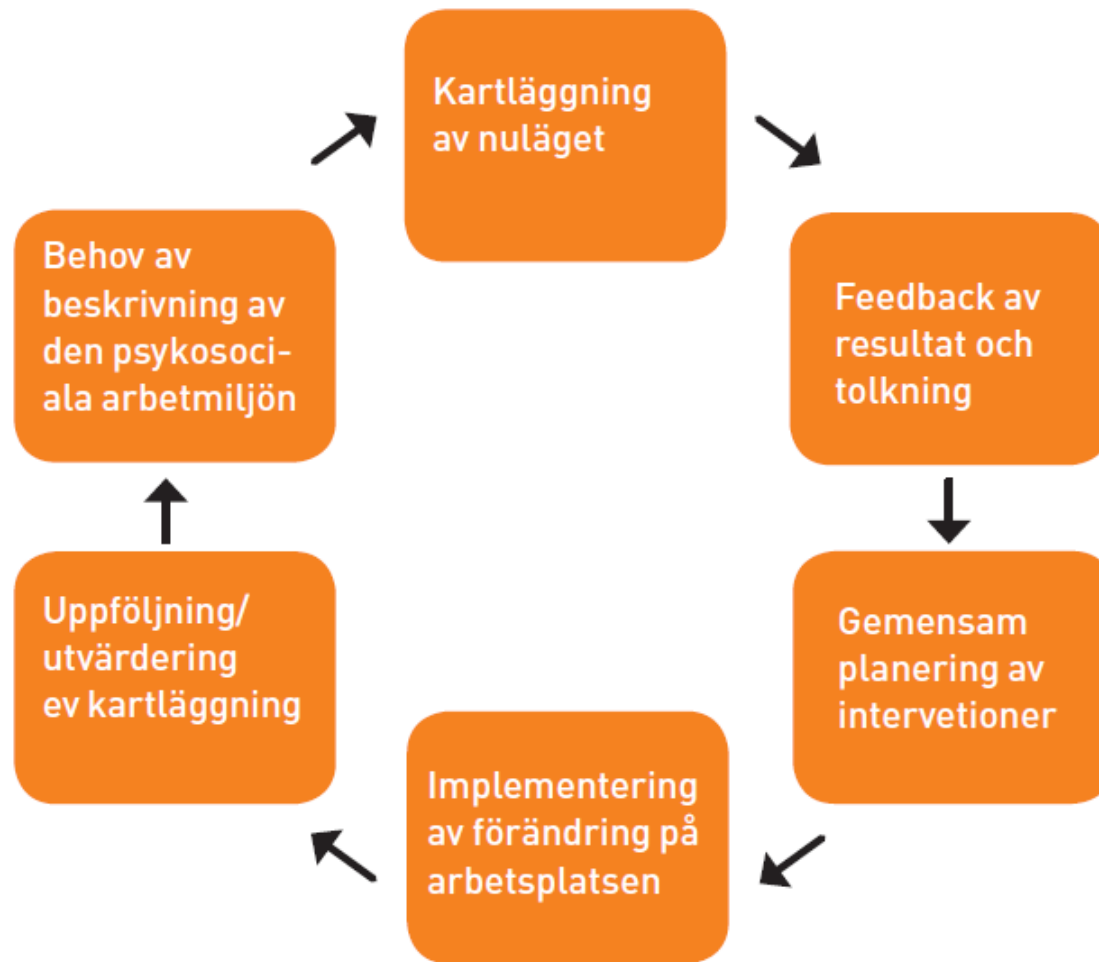
- Minskat/lågt engagemang i arbetet och arbetsplatsen
- Sänkt prestation (misstag, sänkt kvalitet, ej hålla deadlines etc)
- Hög sjuknärvaro (den anställdes hälsotillstånd har en negativ påverkan på arbetsprestationen)
- Upprepad sjukfrånvaro
- Minskad/låg kontroll över egna arbetssituationen
- Störda relationer med närmsta chef/arbetskamrater
- Bristande/försämrade stresshantering
- Ej balans mellan arbete/privatliv

## Organisation:

- Konflikter
- Höga arbetskrav
- Sänkt prestation (misstag, ej hålla deadlines etc)
- Upprepad sjukfrånvaro pga psyk diagnos
- Hög sjuknärvaro (den anställdes hälsotillstånd har en negativ påverkan på arbetsprestationen)
- Minskad/låg kontroll över egna arbetssituationen
- Minskat/dåligt arbetsklimat
- Störda relationer mellan närmsta chef/arbetskamrater
- Många med dålig balans arbete/privatliv



# ”Survey feedback”

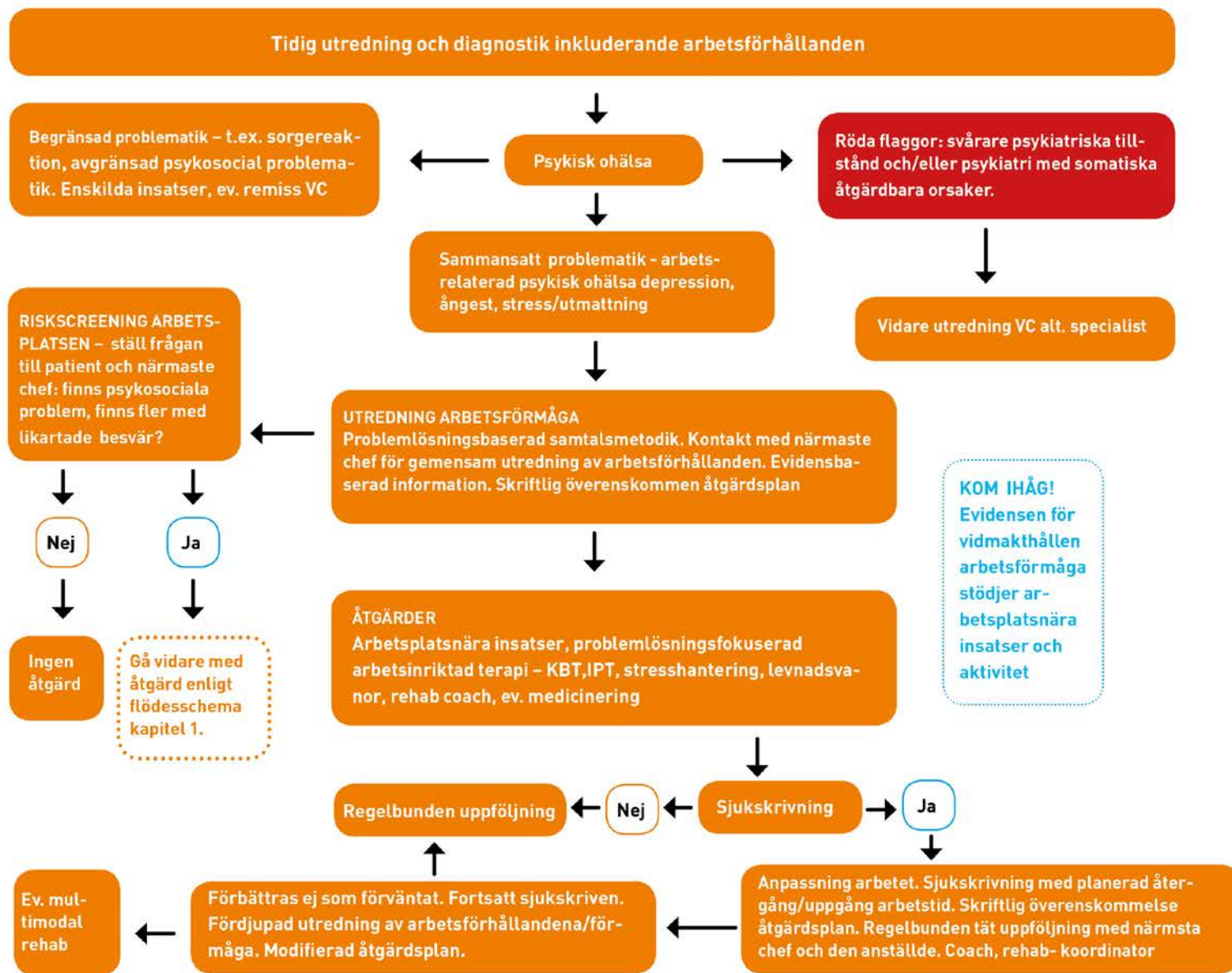




# Faktorer som främjar psykisk hälsa och välbefinnande

- Gott ledarskap (rättvist, stödjande, inkluderande)
- Kontroll i arbetet (inflytande och stimulans)
- Balans mellan arbetsinsats och belöning
- Tydliga mål
- Anställningstrygghet
- Balans mellan arbete och fritid.

# Flödesschema: Utredning och åtgärder vid etablerad psykisk ohälsa – individnivå



# Insatser för lättare arbetsrelaterad psykisk ohälsa

- Arbetsinriktade åtgärder
- Evidensbaserade råd
- Metoder för självhjälp
- Levnadsvanor/fysisk aktivitet
- Problemlösningbaserad terapi (ex arbets-KE)
- Medicinering
- Regelbunden uppföljning
- Rehabcoach vid långvarig sjukskrivning





## Vad är företagshälsans roll i detta?

- Tvärprofessionellt expertstöd vid utformning och implementering av policys mm
- Utbilda chefer
- Kartläggning av psykosocial arbetsmiljö
- Riskbedömningar
- Föreslå och genomföra åtgärder på arbetsplatsen
- Individuella åtgärder för medarbetare

# Take home message... om förebyggande

- Ett fungerande Systematiskt arbetsmiljöarbete
- Interna rutiner som beskriver HURet
- Tydliga och tillämpbara policys, riktlinjer och andra styrdokument
- Följ upp att dessa i tillämpas inom organisationen
- Utbilda chefers om arbetet och psykisk ohälsa
- Kartläggning och återkoppling av psykosocial arbetsmiljön - använda vetenskapliga kvalitetssäkrade frågeformulär
- Återkoppla till alla berörda enligt participativ metodik
- Följ regelbundet upp åtgärder och rapportera vilka förändringar som skett över tid

Tack för uppmärksamheten!

E-post [christina.bjorklund@ki.se](mailto:christina.bjorklund@ki.se)

