



Organisatorisk & Social arbetsmiljö

- en introduktion för psykologer och
beteendevetare inom
Företagshälsovård

amm uppsala.se

camm.regionstockholm.se

Magnus Johansson Linnarud &
Karin Nilsson – CAMM Stockholm
Åsa Stöllman - AMM Uppsala



Hälsofrämjande organisationer – organisatoriska friskfaktorer och hållbar arbetsmiljö

Åsa Stöllman

Psykolog Arbets- och miljömedicin Region Uppsala, Doktorand Uppsala Universitet

asa.stollman@medsci.uu.se

Agenda

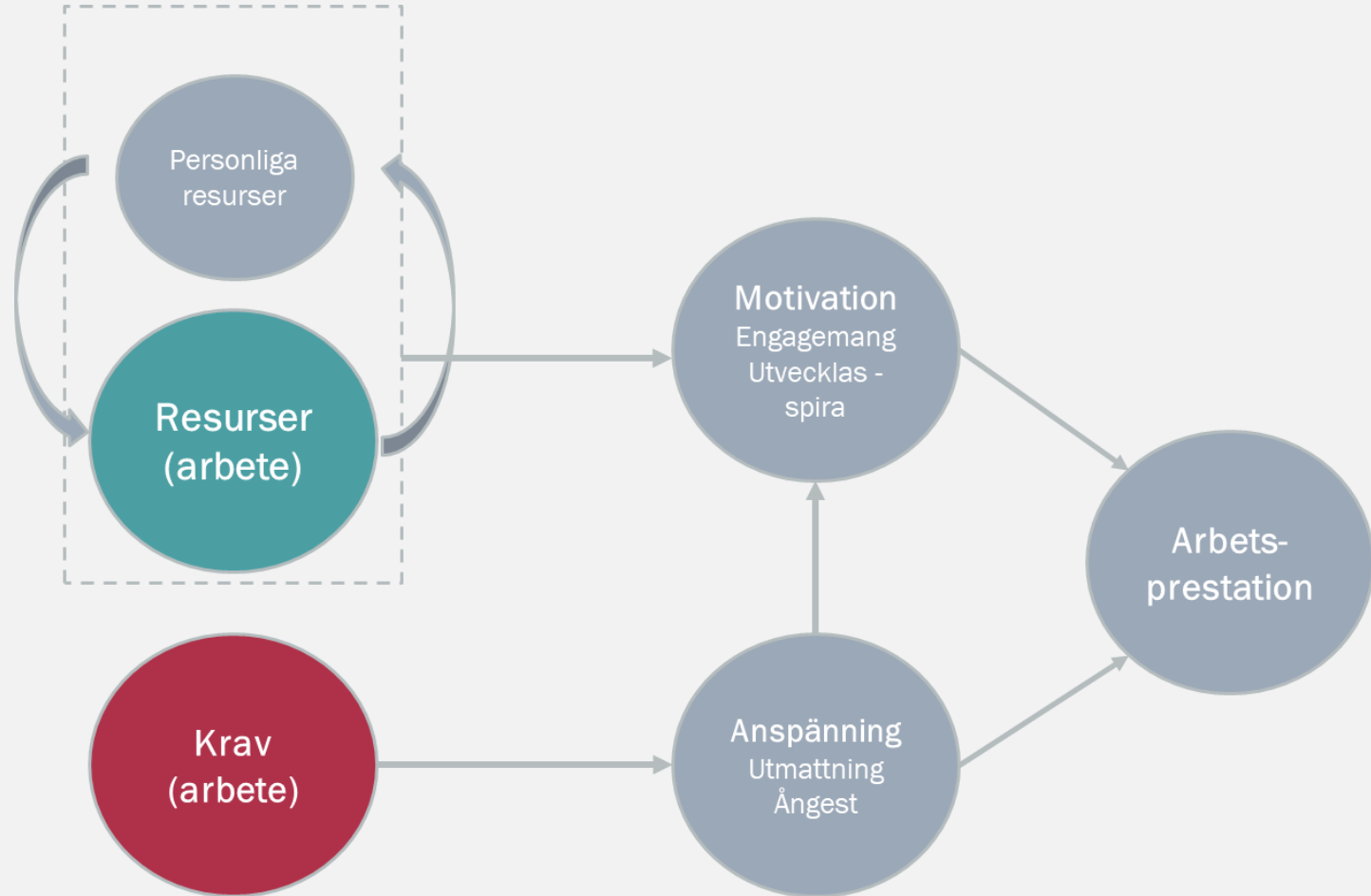
- Vad är hälsofrämjande organisatoriska friskfaktorer
- Vad forskningen säger
- Vilken betydelse har det för ett systematiskt arbetsmiljöarbete
- Tankar och diskussion om hur det kan användas i ert arbete på FHV

Jobbkrav-Resurs Modellen (JD-R)

Kontroll
Stöd Valfungerande IT

För mycket att göra
Övertid
Otydlighet

(Bakker & Demerouti, 2001)





Arbetsmiljölagen

1 kap.1 § Lagens ändamål är att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt att även i övrigt **uppnå en god arbetsmiljö**

2 kap. 1 § Arbetsmiljöns beskaffenhet

- Arbetsmiljön ska **anpassas** till människors olika förutsättningar.
- Arbetet ska ge **variation, social kontakt och samarbete**.
- Ska bidra till **meningsfullhet, självbestämmande, ansvar och utveckling**.

Hälsosam / frisk / sund organisation

En frisk organisation definieras inte bara av att det inte finns ohälsa bland medarbetarna, utan också av en stödjande kultur, effektiva strukturer och operativa metoder som främjar välbefinnande och produktivitet

(Cameron & Quinn, 2006)

Organisatoriska friskfaktorer

Friskfaktorer är arbetsförhållanden som ökar sannolikheten för hälsa bland arbetstagare, eller minskar risken för ohälsa.

Myndigheten för arbetsmiljökunskap, Arbetsmiljöverket

Organisatoriska friskfaktorer – hur gör vi när det är bra?

Goda förutsättningar för:

- **Ledarskapet:** vara tillgängliga och rättvisa
- **Kommunikation och delaktighet:** stödjande, öppet, tillit & inflytande, förståelse, syfte
- Möjlighet att **utvecklas och lära**
- Strategier för **arbetsmiljö & sjukfrånvaro/hälsa**
- Arbete med **mål och värdegrund**

”Friskfaktorer som kan mätas och följas över tid”, AV rapport 2021:2 och Mynak rapport 2021:1
Stoetzer et al 2014, Stöllman et al 2025

Ledarskapets betydelse

- Främjar hälsa genom tillgänglighet och tydlighet
- Rättvist, stödjande och transformativt

Chefers arbetsmiljö - hur stödjer organisationen cheferna själva?

Kommunikationens betydelse

- Öppet och transparant klimat i organisationen
- Feedback och uppmuntran
- Tydlighet i kommunikationsvägar - nåbar
- Möjlighet framföra kritik och vända sig till högre chef

Psykologisk trygghet

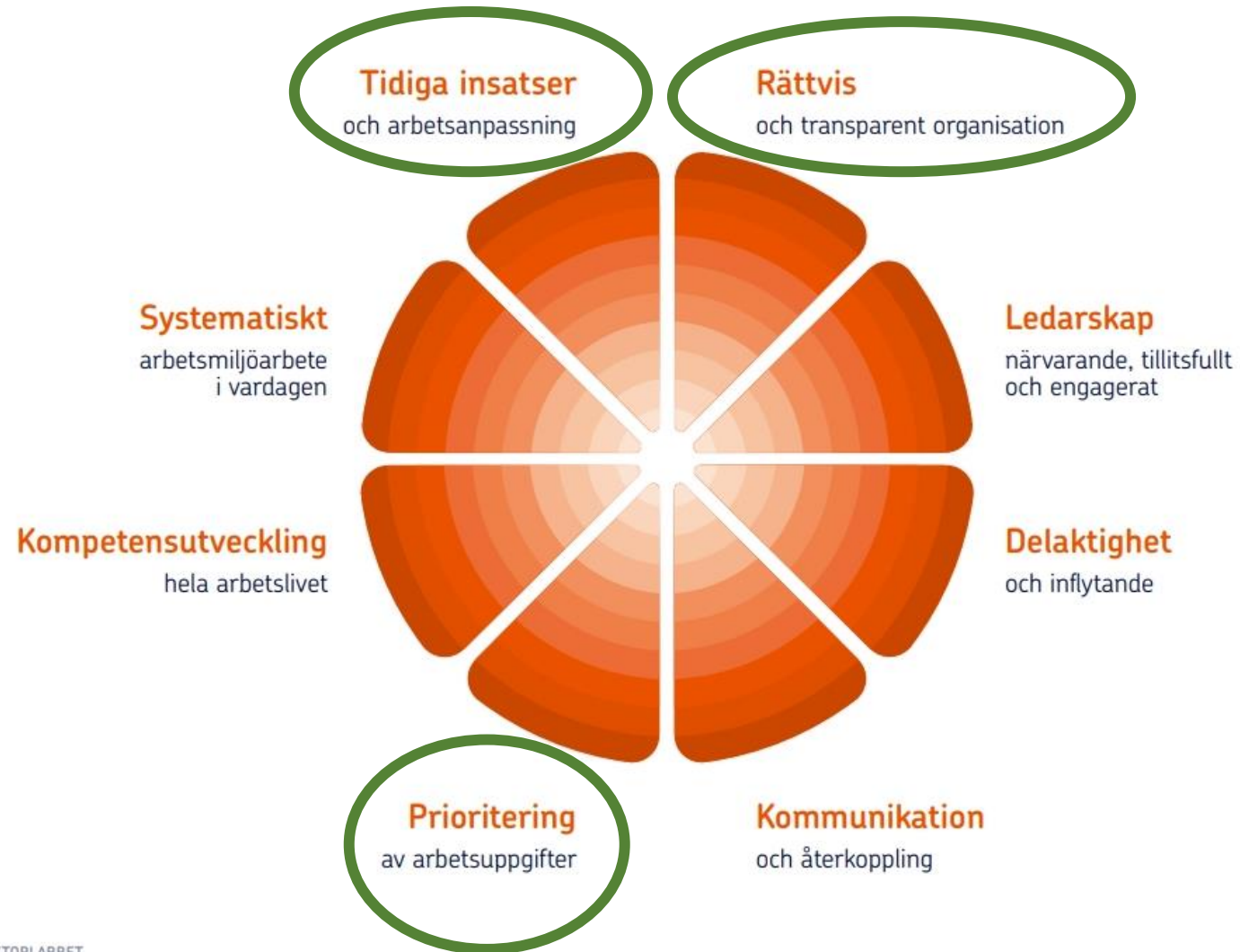
En gemensam känsla av att det är säkert att ta risker och uttrycka sig utan att bli kritiserad, förlöjligad och bestraffad.

- Inte bli dömd, kunna uttrycka sina åsikter
- Handlar om att skapa en arbetsmiljö där medarbetarna känner sig trygga att rapportera risker, uttrycka åsikter och bidra till arbetsplatsens utveckling, utan att frukta förlöjligande och bestraffning.

Amy Edmodson, Harvard business school

Friskfaktorer

”suntarbetsliv



FRISKFAKTORLABBET

Kunskapsluckor

- **Det saknas mått för friskfaktorer, som fångar den organisatoriska nivån och är möjligt att mäta över tid.**
- **Organisatoriska friskfaktorer i olika sektorer, branscher och yrken.**

Varför är det svårt att mäta friskfaktorer?

Begreppslig variation

Det finns många olika definitioner (t.ex. stödjande ledarskap, delaktighet, rättvisa).

Forskningen har inte en helt enhetlig modell → svårt att jämföra studier.

Mått är ofta indirekta

Enkäter mäter ofta riskfaktorer (stress, krav, konflikter).

När friskfaktorer mäts görs det ofta via omvända indikatorer ("frånvaro av problem").

Multidimensionalitet

Friskfaktorer finns på flera nivåer: individ, grupp, organisation.

Det kräver komplexa mätinstrument som få studier har lyckats utveckla.

Svårt att isolera effekter

Hälsa och välmående påverkas av många saker utanför arbetet.

Det gör det utmanande att säga *vilken friskfaktor* som "orsakat" bättre hälsa.

Friskfaktorer i branscher med höga krav och hög personalomsättning



Hur främjas hållbarhet i branscher med höga krav?

- En ledning som värnar om sina anställda
- Fokus på säkerhetskultur
- En kultur som genomsyras av tydlighet, stöd, psykologisk trygghet
- Använder ny teknik som underlättar kommunikation och arbetsmiljöarbete

Jag brukar säga att underskatta inte vikten av småprat med dina medarbetare. Som chef ska man vara tidigt på kontoret och hinna sätta sig och dricka kaffe med dem—innan de drar ut.

Friskfaktorer i arbetsmiljöarbete

- Använd samverkansmöten även till att prata om vad som fungerar bra och hur det kan byggas vidare.
- Skapa rutiner för regelbundna dialogmöten om arbetsmiljö, inte bara när problem uppstår.
- Främja tillit, respekt och öppen kommunikation som en del av arbetsmiljöarbetet.

- Lägg in frågor om stöd, delaktighet, meningsfullhet, utvecklingsmöjligheter i arbetsmiljöenkäter
- Inkludera åtgärder som stärker friskfaktorer, inte bara riskreducering, när arbetsgivaren gör handlingsplaner :

Exempel:

“Hur kan vi öka medarbetarnas inflytande i beslutsprocesser?”

“Hur kan vi bygga in mer variation och samarbete i arbetet?”

Friskfaktorer i er roll inom FHV?

Hur kan ni identifiera och jobba med friskfaktorer vid konsultation, kartläggning och organisationsanalyser?

Hur kan ni hjälpa chefer att bygga in friskfaktorer i arbetsorganisationen, inte bara åtgärda problem?

Hjälpa chefer att se sitt ledarskap som en hälsofrämjande resurs.

Träna chefer i att ge återkoppling, visa uppskattning, skapa förutsägbarhet och rättvisa.

Hur kan ni hjälpa organisationer att bygga social hållbarhet på arbetsplatser (t.ex. genom att stötta samarbete, förebygga konflikter, skapa arenor för dialog)?

I de individuella kontakterna på FHV

- Lyfta in friskfaktorer i individuella kontakter, informera och lära ut, för att kunna påverka sin arbetsplats.
- Hur kan arbetet organiseras friskare?
- Arbeta för att rätt resurser ges (kompetensutveckling, tid, stöd)

Som psykolog & beteendevetare inom FHV

Ta ett par minuter på egen hand och fundera på:

- **Är det här kunskap som ni kan använda er av i era uppdrag på FHV?**
- **Både ni som jobbar med organisationsuppdrag och ni som arbetar med mer individfokus.**
- **Skriv in i chatten om ni vill, annars tid för diskussion där i alla fall några kan komma till tals.**

Summering

Forskningen är ganska överens om vilka friskfaktorerna är – men det behöver tydliggöras med mätbara metoder

Det går att påverka dessa friskfaktorer och faktorerna hänger ihop

Önskvärt att lyfta det hälsofrämjande perspektivet i arbetsmiljöarbetet

Tack för idag!



Åsa Stöllman

asa.stollman@medsci.uu.se



Tack för att du lyssnade!

Prenumerera gärna på våra nyhetsbrev:



[camm.regionstockholm.se/nyhetsbrev](https://amm.regionstockholm.se/nyhetsbrev)
<https://ammuppsala.se/arkiv/?category=nyhetsblad>