



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



Evidensbaserade interventioner för en hållbart arbetsliv

Emma Cedstrand, leg psykolog och PhD

Agenda

Check in – vilka är ni?

Interventioner på olika nivåer

Evidens gällande rehabiliteringsinterventioner

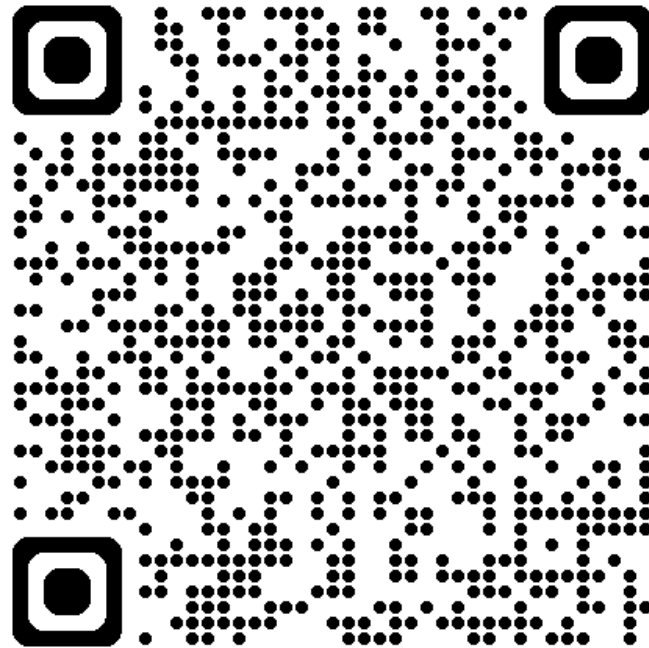
Evidens gällande förebyggande interventioner

Diskussion breakout rooms (om tiden tillåter)

Pågående forskning inom bygg- och hotellbranschen

Avslut

Menti



Interventioner

1

Primärprevention:
Samtliga på en
arbetsplats

2

Sekundärprevention:
Riskgrupper

3

Tertiär prevention:
Personer med
diagnos, sjukskrivning
etc.



Tertiär prevention

Return to work (RTW)

Resultat – Return to work Interventioner (RTW)

- 20 RCTs från Norden och Nederländerna (5753 deltagare)
- 8 interventionstyper testade, inkl. Multidisciplinär rehabilitering (MR) och arbetsfokuserad KBT
- Multidisciplinär rehabilitering (MR): ingen signifikant effekt
- Arbetsfokuserad KBT (W-KBT): vissa positiva effekter, inkonsekventa
- Övriga insatser (t.ex. stressprogram, e-hälsa): marginella eller inga effekter
- Sekundära utfall (self-efficacy, symtom, funktion, kostnad): små och inkonsekventa
- Evidensens tillförlitlighet: mycket låg

Tingulstad et al. (2022)

Praktiska implikationer

- Ingen intervention är tydligt effektiv för RTW
- MR används ofta men saknar stark evidens
- W-KBT kan vara lovande – mer forskning behövs
- Beslutsfattare bör vara försiktiga med implementering
- Framtida forskning: större RCTs, bättre metodik, kontextanalys



Arbetsinriktade interventioner för RTW vid psykisk ohälsa

- Arbetsfokuserad beteendeterapi (KBT/ACT):

Liten RTW-effekt

Minskad depression

- Teambaserat stöd:

Liten RTW-ökning

Minskad depression



Låg till mycket låg
säkerhet/evidens



Praktiska implikationer

- Involvering på arbetsplatsen kan stödja RTW, men bevisen är inte entydiga.
- - Skräddarsytt stöd (t.ex. ACT + WDI) kan underlätta långtidssjukskrivning.
- Behov av bättre forskning: större studier, standardiserade resultat, processutvärderingar.



Primärprevention

Förebygga eller minska stress och annan psykisk ohälsa

Specifika förutsättningar för arbetsplatsinterventioner

Intervention



Implementering





Joyce 2016

Workplace interventions for common mental disorders – a systematic meta-review

Intervention	Symtom- reduktion psykisk ohälsa	Arbetsplatsrelaterade utfall (sjukfrånvaro, personalomsättning etc)	Kommentar
Ökad grad av kontroll	**	?	Problemlösningskommittéer, stresshanteringskommittéer, <i>self-scheduling</i> av skiftarbete.
Hälsopromotion på arbetsplatsen	*	*	Väldigt blandade insatser för att skapa livsstilsförändringar och minska psykisk ohälsa. Merparten riktas mot individen
Fysisk aktivitet	**	*	
KBT-baserade stresshanterings- interventioner	***	?	Riskgrupper, efterhjälpande på individnivå.



Metaanalys sjukvårdspersonal (Aust, 2024)

- 22 kontrollerade studier med över 6300 deltagare.
- De undersökta interventionerna delades in i sex kategorier:

Arbetsuppgifts- och arbetsmodifikationer

Flexibla arbetstider och schemaläggning

Fysiska förändringar i arbetsmiljön

Relationella och teamdynamiska insatser

Deltagande och möjliggörande arbetsplatsförändringar

Förändringar i sättet patientarbete utförs

Metaanalys sjukvårdspersonal (Aust, 2024)

Arbetsuppgifts- och arbetsmodifikationer – stark evidens för förbättringar, särskilt gällande utbrändhet.

Flexibla arbetstider och schemaläggning – måttlig evidens för förbättringar i utbrändhet och stress.

Fysiska förändringar i arbetsmiljön – måttlig evidens för förbättringar i välbefinnande och stress.

Clinicians selected and implemented changes such as better communication, workflow adjustments, and quality improvement initiatives.

“Team-Based Workload Redesign”

Metaanalys sjukvårdspersonal (Aust, 2024)

Arbetsuppgifts- och arbetsmodifikationer – stark evidens för förbättringar, särskilt gällande utbrändhet.

Flexibla arbetstider och schemaläggning – måttlig evidens för förbättringar i utbrändhet och stress.

Fysiska förändringar i arbetsmiljön – måttlig evidens för förbättringar i välbefinnande och stress.

Relationella och teamdynamiska insatser – otillräcklig evidens.

Deltagande och möjliggörande arbetsplatsförändringar – blandade resultat, otillräcklig evidens.

Förändringar i sättet patientarbete utförs – ingen evidens för förbättringar i personalens psykiska hälsa.



Aust fort.

- Konkreta förändringar i arbetsmiljön (t.ex. förbättrade arbetsprocesser, schemaläggning, vilorum) är mer effektiva än insatser som enbart syftar till att öka medvetenhet eller kompetens.
- Utbrändhet kan minskas genom organisatoriska insatser, särskilt de som förbättrar arbetsflöden och återhämtning.
- Deltagande insatser har potential men kräver god implementering och stöd från ledningen för att vara effektiva.

Forskning och empiri rörande överens – implementering av åtgärder fallerar ofta SAM



Hinder för verksamma åtgärder (reducera obalans krav/resurser)

1. Organisations- och ledningsnivå:

- Bristande förståelse för vad organisatorisk och social arbetsmiljö innebär.
- Arbetsmiljöarbetet sätts på paus vid förändringar.
- Prioritering av organisatorisk och social arbetsmiljö saknas.

2. Arbetsplatsnivå:

- Tidsbrist och begränsat handlingsutrymme för första linjens chefer.
- Frånvaro av stöd för arbetsmiljöarbetet.

3. Genomförandenivå:

- Brist på incitament att förändra arbetets organisering.
- Bristande kommunikation mellan strategisk och operativ nivå.
- Upplevd brist på effektiva arbetssätt och praktisk förståelse.

Erfarenhetsutbyte - Breakout rooms

- Välj ett område att diskutera i “rummet”

Tertiär prevention

Utvärderar ni era behandlingar på något vis?

Vad säger er magkänsla – hjälper ni klienter till RTW? Vad fungerar isf?

Primärprevention

Dela med er av erfarenheter av att genomföra förebyggande insatser. Vad fungerar? Vad fungerar inte?

Vilka hinder ser ni för att arbeta mer med detta?

Tryggare hotell

- samskapade insatser mot sexuella trakasserier

Maija Eriksson
Emma Cedstrand
Gun Johansson



Syftet med projektet

Öka kunskapen om åtgärder för att förebygga och hantera sexuella trakasserier inom hotellbranschen

- *Hur påverkar åtgärderna upplevelsen av trygghet på arbetsplatsen?*
- *Har åtgärderna genomförts och på vilket sätt?*



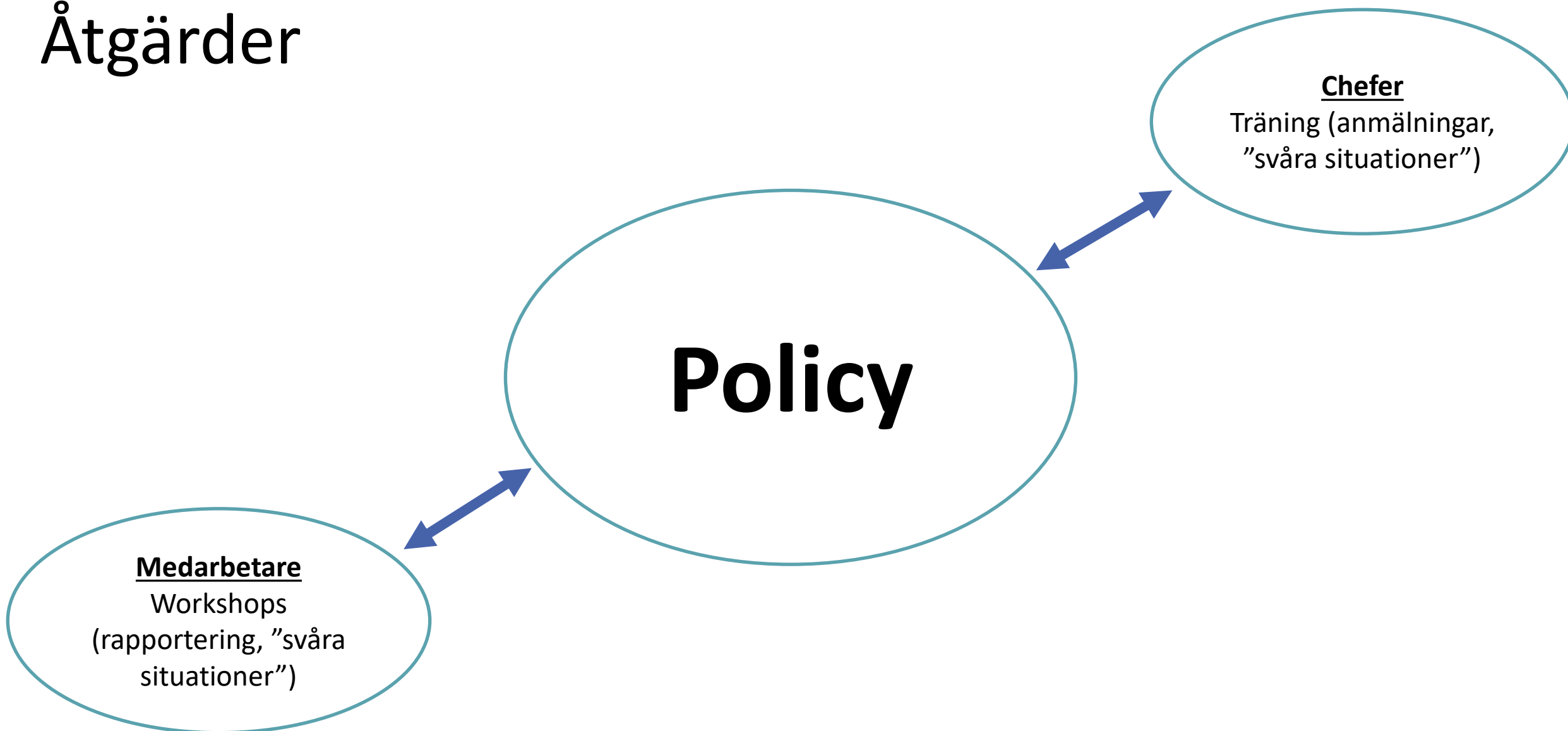
Vad behöver förbättras?

- Delad förståelse för var gränsen för trakasserier går - *vilka beteenden är inte okej på min arbetsplats?*
- Ökad rapportering vid utsatthet
- Bli lyssnad på vid anmälan
- (Nolltolerans kommunicerad till gäst)

Företagets policy reviderades

- Policy kopplat till bland annat sexuella trakasserier är reviderad
- Kommer att spridas i företaget under hösten

Åtgärder



Tematiskt erfarenhetsutbyte (Breakout rooms, 10–15 min):

1. Dela in deltagarna i grupper om 3–4.
2. Ge varje grupp ett tema att diskutera, t.ex.:
 1. Kommunikation och psykologisk trygghet
 2. Ledarskapets roll i förändringsarbete
 3. Att arbeta förebyggande med stress och återhämtning
 4. Att stötta chefer i svåra arbetsmiljösituationer
3. Frågor att diskutera:
 1. *Vilka utmaningar ser ni inom detta område?*
 2. *Vilka metoder eller verktyg har fungerat?*
 3. *Vad skulle ni vilja testa framåt?*

Organisatorisk och social arbetsmiljö inom byggbranschen



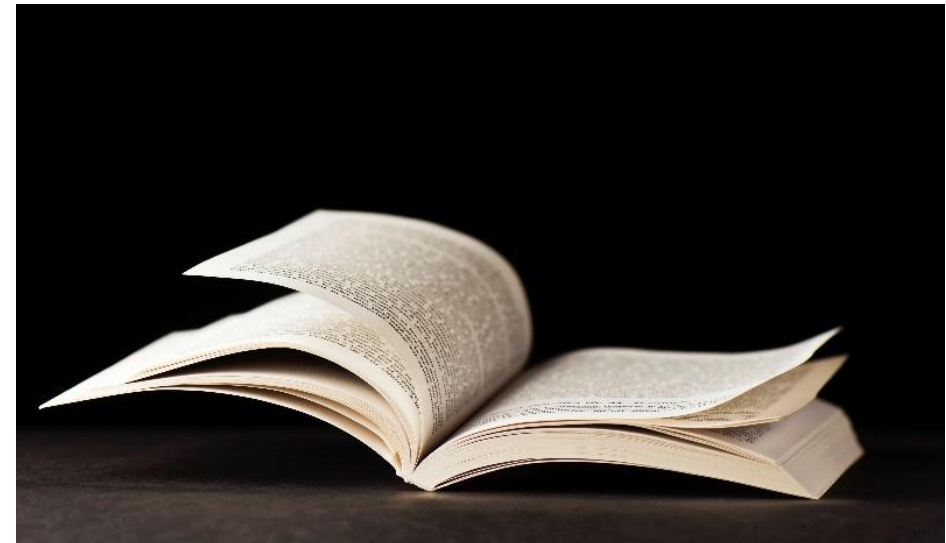


Syfte

**Utveckla riktlinjer för OSA-arbete
inom bygg**

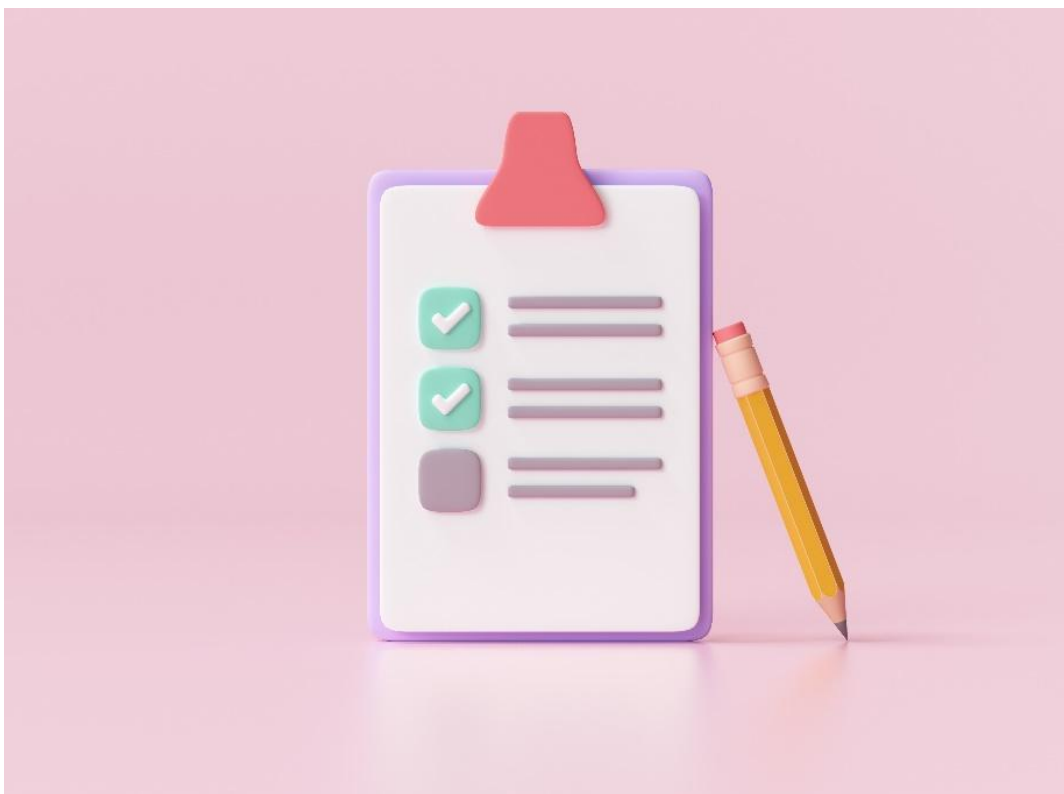


Utveckla kunskap
Effekter av gott OSA-arbete
Vilka faktorer ger stress?





Viktiga moment – enkät



1. Hur projekten arbetar med OSA-frågor
2. Hur OSA fungerar (rollklarhet, inflytande, stöd etc)
3. Stress, sömn och smärta
 - **2 mätningar**

Avslutning

- De flesta interventioner som genomförs (företag, FHV) och inom forskning är sekundär eller tertiär prevention
- Involvering på arbetsplatsen kan stödja RTW, men bevisen är inte entydiga. MER FORSKNING BEHÖVS!
- "Implementeringsfailure" är ett stort hinder för att nå resultat och därmed utveckla evidens
- Konkreta förändringar i arbetsmiljön (t.ex. förbättrade arbetsprocesser, schemaläggning etc) är mest effektiva för att minska burnout

Kommande händelser

- [Nyhetsbrev](#)



- [Webbinarium: Det senaste om implementering - konkreta strategier, framgångsfaktorer och fallgropar](#)
- [Konferens: Hur mår byggbranschen?](#)
- [Kognitiv ergonomi – främja hälsa, välmående och prestation på jobbet](#)



Tack för deltagandet!

Intervention categories

Individual interventions

Outcomes

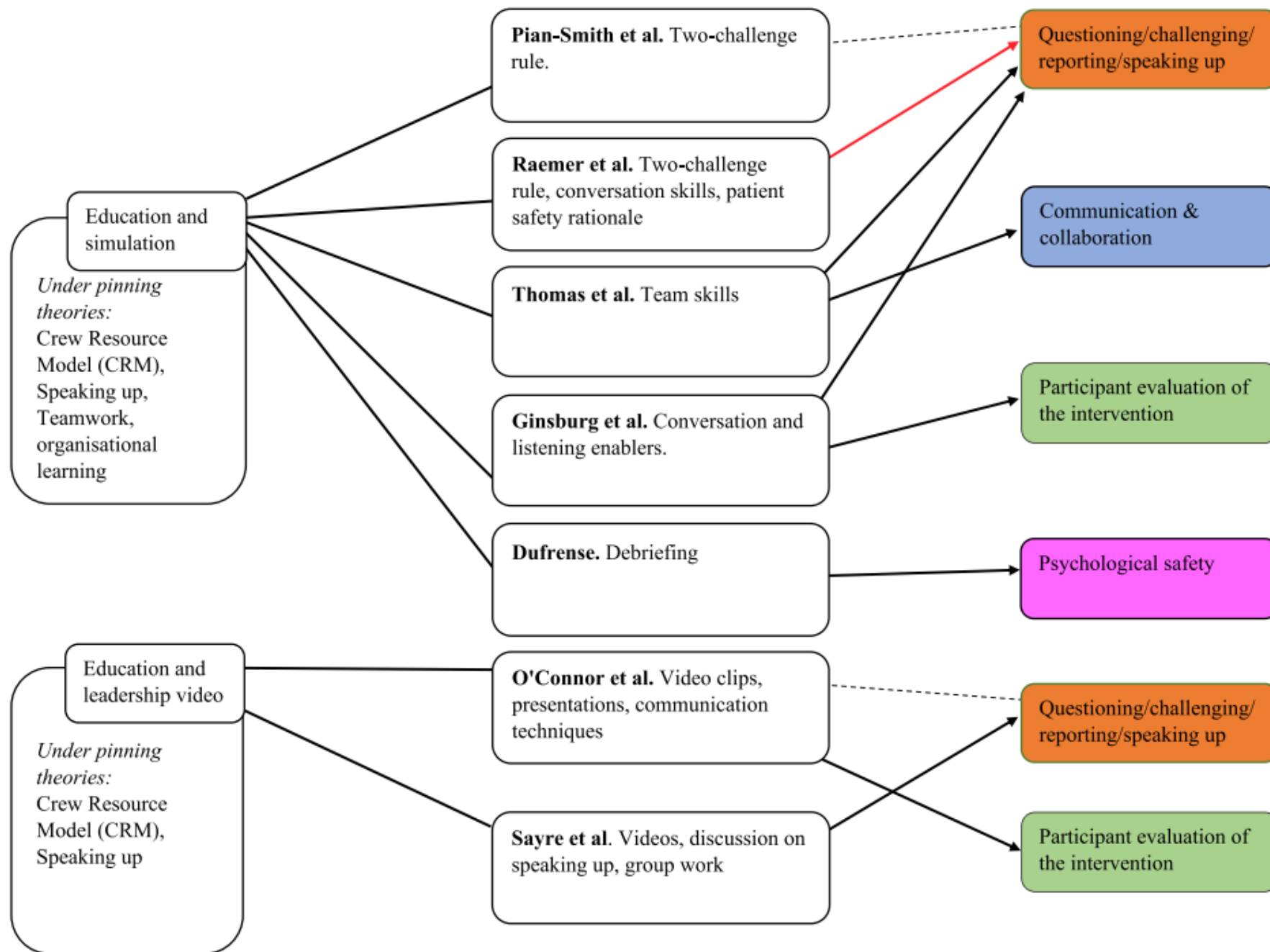


Fig 2 Map of interventions categories, individual interventions review and relevant outcomes. This diagram maps the intervention categories, the



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>

Hjälp oss att göra serien bättre!

