



PSYKOSOCIAL ARBETSMILJÖ

PRIORITERADE ÅTGÄRDSFÖRSLAG I FINLAND



Innehållsförteckning

<i>Nyckelbudskap</i>	<i>3</i>
<i>Introduktion</i>	<i>4</i>
<i>Rekommenderade åtgärder</i>	<i>6</i>
<i>Framtidsutsikt</i>	<i>8</i>
<i>Läs mer om ämnet</i>	<i>8</i>

MentalHealthMatters medfinansieras av Europeiska unionen och får ekonomiskt stöd från programmet Interreg Baltic Sea Region Programme 2021–2027. Innehållet i detta dokument återspeglar inte nödvändigtvis EU:s åsikter.

Arbetshälsoinstitutet. 2025.

Nyckelbudskap

Den psykosociala arbetsmiljön är en angelägen och betydande fråga i Finland. Nya undersökningar betonar oro särskilt för den psykiska hälsan hos unga som nyligen har börjat arbeta, samtidigt som man noterar en minskning av den övergripande arbetsförmågan. Dessutom ökar oron för ökad cynism bland ledare och ett minskat intresse för ledarskapsroller¹. Insikter från signaler på arbetsplatsen och dokumentrevisioner som genomförts av Arbetshälsoinstitutet tyder på att Statsrådets förordning om principerna för god företagshälsovårdspraxis (708/2013) inte nyttiggörs fullt ut i företagshälsovårdssamarbetet. Organisationerna av utbildning inom arbetarskydd är inte optimala i Finland, och de kompetenser som krävs av representanter inom arbetarskydd (inkluderar arbetarskyddschef och arbetarskyddsfullmäktig) är ännu inte tydligt definierade.

Inom projektet *MentalHealthMatters* arbetade den nationella sakkunniggruppen i Finland i etapper för att identifiera luckor i data, policy och utbildning om psykosocial hälsa. Sakkunniggruppen presenterade och diskuterade god praxis, inklusive dess överförbarhet, och prioriterade potentiella åtgärder inom arbetarskyddspolicy och utbildning på nationell nivå. Ett tematiskt fokus lades på att utreda det nuvarande utbildningsläget för representanter inom arbetarskydd och yrkespersoner inom företagshälsovård, med målet att förbättra deras färdigheter i hanteringen av psykosociala faktorer på arbetsplatsen och förbättra utbildningssamarbetet med arbetarskyddsmyndigheter. Arbetet kulminerade i fyra åtgärdsförslag, som presenteras i detta dokument.

Rekommendationer:

1. Etablera en ömsesidig förståelse mellan arbetsplatserna, företagshälsovården och arbetarskyddsmyndigheter om psykosociala faktorer och deras effekter på de anställdas välbefinnande, med trepartsacceptans.
2. Tillhandahålla alla representanter inom arbetarskydd och yrkespersoner inom företagshälsovård samt arbetarskyddsmyndigheter med samma grundläggande kunskaper om att kunna observera, identifiera och bedöma psykosociala faktorer på arbetsplatsen genom utbildning och fortbildning.
3. Skapa ett systematiskt, jämförbart tillvägagångssätt för att observera och bedöma psykosociala faktorer för användning av representanter inom arbetarskydd och yrkespersoner inom företagshälsovård samt arbetarskyddsmyndigheter.
4. Mäta verkningsfullheten och kostnadseffektiviteten hos arbetsplatspraxis som främjar psykisk hälsa på system-, verksamhets- och individnivå.

¹ Suutala, S., Hakanen, J. och Kaltiainen, J. (2024) *Hur mår Finland?-undersökningen. Utvecklingen av arbetshälsan från sommaren 2021 till slutet av 2023*. Helsingfors: Arbetshälsoinstitutet

Introduktion

Finland står inför en växande utmaning: ett minskat välbefinnande i arbetet och en ökning av arbetsrelaterad utbrändhet, särskilt bland unga.²

Trots ett robust regelverk av bestämmelser och en utbredd medvetenhet om vikten av en hälsosam psykosocial arbetsmiljö kvarstår en kritisk lucka. Representanter inom arbetarskydd och yrkespersoner inom företagshälsovård samt arbetarskyddsmyndigheter kan sakna den gemensamma förståelsen och de nödvändiga färdigheterna som behövs för att effektivt kunna identifiera, utvärdera och hantera psykosociala risker på arbetsplatsen. Denna brist undergräver vår förmåga att på ett heltäckande sätt ta itu med dessa avgörande frågor.

En nyligen genomförd, småskalig undersökning som genomfördes i januari 2024 som en del av projektet *MentalHealthMatters* understryker denna punkt ytterligare. Resultaten pekar på luckor i utbildningen av representanter inom arbetarskydd (TSPK®) och yrkespersoner inom företagshälsovård. 65 % av de studerande respondenterna angav att de inte använder systematiska metoder för att identifiera eller utvärdera psykosociala risker, och både studerande och lärare ansåg att den aktuella utbildningen om dessa faktorer var otillräcklig. De studerande lyfte fram behovet av mer praktisk undervisning och konkreta exempel, medan lärarna betonade vikten av att ta hänsyn till psykosociala resurser. Det finns ett behov av att åtgärda dessa utbildningsbrister för att bättre förbereda personer som verkar inom arbetarskyddet och företagshälsovården för effektivt samarbete och för att tackla utmaningar på arbetsplatsen.

För att effektivt och systematiskt förbättra kvaliteten och innehållet i arbetarskydds- och företagshälsovårdsutbildningen samt fortbildningen krävs en samarbetsinsats mellan centrala intressenter. Inom ramen för projektet *MentalHealthMatters* inledde sakkunniggruppen i Finland under våren 2023 ett samarbete som fokuserade på att utreda utvecklingen av en interprofessionell utbildningspolicy för personal inom arbetarskydd och arbetshälsa samt arbetarskyddsmyndigheter. Denna tvärvetenskapliga sakkunniggrupp bestod av 16 experter från Uleåborgs, Tammerfors och Helsingfors universitet, Företagarna i Finland, Arbetshälsoinstitutet, social- och hälsovårdsministeriet och arbetsmarknadsorganisationer.

Genom workshoppar med mångfacetterade förhållningssätt och sektorsövergripande samarbete visade denna sakkunniggrupp en ömsesidig och stark vilja att hitta sätt att utveckla den psykosociala arbetsmiljön

² Ibid.

på arbetsplatserna i Finland. Genom att aktivt engagera sig i utvecklingsarbetet på alla nivåer, från praxis till policyskapande, formulerade gruppen en gedigen plan för att förbättra förutsättningarna för psykisk hälsa bland personer i arbetsför ålder i Finland. Denna plan tar systematiskt hänsyn till praktiska åtgärder samt lagstiftning, policyer och god praxis. För att lyckas med insatserna involverades beslutsfattare i projektet redan i ett tidigt skede. Projektet presenterades för och en lyckad gemensam workshop hölls med delegationerna för arbetarskydd och företagshälsovård, vilka verkar på trepartsbas. Dessa två organ, som verkar under social- och hälsovårdsministeriet, styr utvecklingen av arbetarskyddspolicyer och -bestämmelser.

Sakkunniggruppen i Finland har konstaterat att även om kvalificeringsvägarna för läkare, sjukskötare, fysioterapeuter och psykologer inom företagshälsovård är strukturerade, så saknas standardisering av ramverket för arbetarskyddsutbildning, vilket leder till skillnader. Hur som helst kräver den professionella utbildningen inom både arbetarskydd och arbetshälsa förbättringar, särskilt när det gäller att standardisera kompetenserna som är relaterade till psykosociala faktorer. Även om kontinuerlig utbildning om psykosociala faktorer finns tillgänglig, så behövs djupare grundläggande kunskaper och utökad praktisk utbildning.

Sakkunniggruppen anser att flera kort-, medel- och långsiktiga strategier bör implementeras för att hantera psykosociala faktorer på arbetsplatsen:

1. Etablera en ömsesidig förståelse mellan arbetsplatserna, företagshälsovården och arbetarskyddsmyndigheter om psykosociala faktorer och deras effekter på de anställdas välbefinnande, med trepartsacceptans.
2. Tillhandahålla alla representanter inom arbetarskydd och yrkespersoner inom företagshälsovård samt arbetarskyddsmyndigheter med samma grundläggande kunskaper om att kunna observera, identifiera och bedöma psykosociala faktorer på arbetsplatsen genom utbildning och fortbildning.
3. Skapa ett systematiskt, jämförbart tillvägagångssätt för att observera och bedöma psykosociala faktorer för användning av representanter inom arbetarskydd och yrkespersoner inom företagshälsovård samt arbetarskyddsmyndigheter.
4. Mäta verkningsfullheten och kostnadseffektiviteten hos arbetsplatspraxis som främjar psykisk hälsa på system-, verksamhets- och individnivå.

Rekommenderade åtgärder

Etablera en trepartsaccepterad förståelse för psykosociala faktorer

Det pågår en diskussion om definitioner, roller och ansvarsområden relaterade till psykosociala faktorer på arbetsplatsen. Dessa faktorer kan ha en djupgående inverkan på produktiviteten, arbetstillfredsställelsen och den övergripande organisatoriska hälsan. När alla intressenter – arbetsplatser, företagshälsovårdsaktörer och tillsynsmyndigheter – delar en gemensam förståelse för dessa faktorer och deras roller i deras ledarskap kan de tillsammans utveckla effektiva åtgärder och policyer för att minska de psykosociala riskerna.

Att uppnå en trepartsacceptans inom både delegationen för arbetarskydd och företagshälsovård stärker inte bara legitimiteten hos den etablerade förståelsen, utan underlättar också ett brett genomförande inom alla sektorer. Det är därför kritiskt att odla en ömsesidig och robust förståelse mellan alla intressenter. Detta främjar ett sammanhängande tillvägagångssätt för att förbättra de anställdas välbefinnande, vilket i slutändan leder till hälsosammare, mer resilienta arbetsplatser och arbetskraft.

Rekommendation:

- Etablera en ömsesidig förståelse mellan arbetsplatserna, företagshälsovården och arbetarskyddsmyndigheter om psykosociala faktorer och deras effekter på de anställdas välbefinnande, med trepartsacceptans.

Skapa en jämlik grundläggande kunskap om psykosociala faktorer

Personer som verkar inom arbetarskydd och företagshälsovård samt arbetarskyddsmyndigheterna saknar delvis en gemensam kunskapsbas om psykosociala faktorer. Denna skillnad i förståelse kan leda till inkonsekvenser i hanteringen av dessa faktorer.

En enhetlig utbildningsbaserad kunskapsgrund och förståelse är avgörande för att etablera en jämlik grundläggande kunskapsnivå, tjäna ett mångsidigt arbetsliv och minska kvalitetsvariationer i hanteringen av psykosociala risker. Dessutom spelar en enhetlig kunskapsbas en viktig roll i att förbättra samarbetet och kommunikationen mellan intressenter. Den skapar ett gemensamt språk och förståelse för nyckelbegrepp och stöder ett samordnat angreppssätt för att hantera psykosociala faktorer.

Rekommendation:

- Tillhandahålla alla representanter inom arbetarskydd och yrkespersoner inom företagshälsovård samt arbetarskyddsmyndigheter med samma grundläggande kunskaper om att kunna observera, identifiera och bedöma psykosociala faktorer på arbetsplatsen genom utbildning och fortbildning.

Skapa ett systematiskt, jämförbart tillvägagångssätt för att bedöma psykosociala faktorer

För närvarande finns det olika metoder tillgängliga för intressenter att bedöma psykosociala faktorer. Denna inkonsekvens kan skapa utmaningar i att säkerställa en enhetlig hantering av den psykosociala arbetsmiljön på olika arbetsplatser samt i bransch- och arbetsplatsspecifika jämförelser.

Ett systematiskt tillvägagångssätt skulle främja transparens i hanteringen av psykosociala faktorer och den insamlade informationen skulle kunna användas för att förstå förekomsten av psykosociala risker på både organisations- och nationell nivå. Dessutom skulle evidensbaserade åtgärder och praxis kunna utvecklas för att effektivt fördela resurser till de områden som behöver dem mest.

Rekommendation:

- Skapa ett systematiskt, jämförbart tillvägagångssätt för att observera och bedöma psykosociala faktorer för användning av representanter inom arbetarskydd och yrkespersoner inom företagshälsovård samt arbetarskyddsmyndigheter.

Bedöma verkningsfullheten och kostnadseffektiviteten hos arbetsplatspraxis som främjar psykisk hälsa

Kunskapen om orsakssamband mellan metoder som främjar psykisk hälsa är begränsad. Bedömningen av verkningsfullhet och kostnadseffektivitet kan ge information om vilka metoder som ger de mest betydande fördelarna på tre olika nivåer:

- **På systemnivå** granskar bedömningen av systemnivåns verkningsfullhet resultat på befolkningsnivå, hur hela servicesystemet och samhället drar nytta av metoder som främjar mental hälsa på arbetsplatsen och hur mental hälsa hos befolkningen i arbetsför ålder främjas så effektivt, rätttidigt och rättvist som möjligt. Stödjer lagstiftning, finansieringsmodeller och styrning strukturellt lösningar som främjar mental hälsa?

- **På operativ nivå** hjälper bedömningen att fastställa hur metoder som främjar mental hälsa på arbetsplatsen förbättrar funktionaliteten och hanteringen av förebyggande strukturer, arbetsplatsens atmosfär, ledarskap eller minskar antalet sjukfrånvaron.
- **På individnivå** hjälper bedömningen att förstå om enskilda medarbetares välbefinnande, arbetsförmåga och/eller stresshantering förändras som ett resultat av insatser på arbetsplatsnivå.

Bedömningen av kostnadseffektivitet på olika nivåer är lika viktig. Ett flernivåperspektiv hjälper till att förstå hur investeringar i metoder som främjar mental hälsa ger ekonomiska och mänskliga fördelar för olika aktörer. Genom att identifiera de mest ekonomiskt lönsamma åtgärderna kan organisationer effektivt fördela resurser samtidigt som de upprätthåller och/eller förbättrar medarbetarnas välbefinnande.

I slutändan hjälper sådana bedömningar till att utveckla bästa praxis och riktmärken som kan användas inom olika sektorer. De förbättrar den gemensamma förståelsen av hur mental hälsa effektivt kan främjas på arbetsplatsen. Utvecklingen av bedömningar av verkningsfullhet och kostnadseffektivitet kräver dock en gemensam förståelse och skapandet av en jämförbar metod.

Rekommendation:

- Mäta verkningsfullheten och kostnadseffektiviteten hos arbetsplatspraxis som främjar psykisk hälsa på system-, verksamhets- och individnivå.

Framtidsutsikt

I takt med att vi tar itu med det komplexa fenomenet psykosociala faktorer på arbetsplatsen är det avgörande att vi antar ett samarbetsinriktat tillvägagångssätt på alla nivåer av intressentengagemanget. Delegationerna för företagshälsovård och arbetarskydd ligger i framkant när det gäller att främja en säker och hälsosam arbetsmiljö. Deras ledarskap och samarbetsanda är avgörande för att uppnå en omfattande förståelse för psykosociala faktorer inom olika sektorer/bland intressenter. Den psykosociala arbetsmiljön är en väsentlig del av en säker och hälsosam arbetsplats.

Läs mer om ämnet

För vidare läsning rekommenderar vi följande dokument som tagits fram inom ramen för projektet *MentalHealthMatters*:

- **Psykosocial arbetsmiljö: Identifiering av åtgärdsförslag i Finland** – teknisk rapport som behandlar information och forskning, författningar och praxis samt utbildning som är viktiga för att utveckla hanteringen av den psykosociala arbetsmiljön.
- **Psykosocial arbetsmiljö: Översikt över definitioner, bestämmelser och ytterligare vägledning** – ett dokument som sammanställer information från Estland, Finland, Lettland, Litauen, Norge, Polen och Sverige vad gäller deras definitioner, lagstiftning, policyer och ytterligare vägledning som rör psykosociala faktorer på arbetsplatsen.