

Välkommen till Afa Försäkrings seminarium



Psykologisk trygghet
– nyckel till säkerhet och hälsa i team

5
MAR

Psykologisk trygghet – nyckel till säkerhet och hälsa i team



Docent Christina Björklund,
enheten för interventions- och implementeringsforskning inom arbetshälsa, Institutet för
Miljömedicin, Karolinska Institutet

De tre nivåerna av psykologisk trygghet



- **Individ** – Vara sig själv, bidra och ställa frågor utan rädsla
- **Team** – Trygghet att bidra och göra rösten hörd
- **Organisation** – Kultur och rutiner som stöttar öppenhet och tillit

Team psykologisk trygghet

En delad övertygelse inom en grupp att det är säkert att ta interpersonella risker

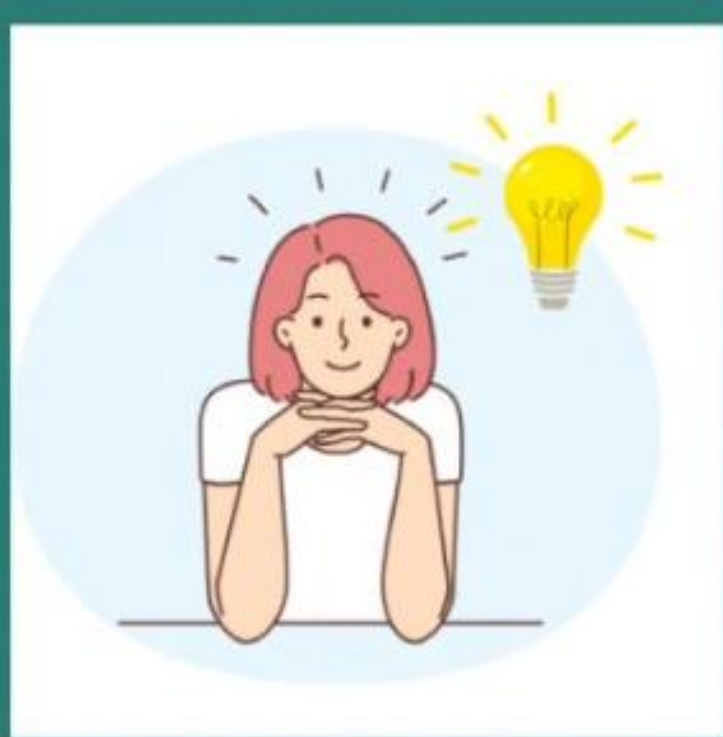
- uttrycka idéer
- ställa frågor
- erkänna misstag
- dela med sig av sina tankar

Utan rädsla för negativa konsekvenser

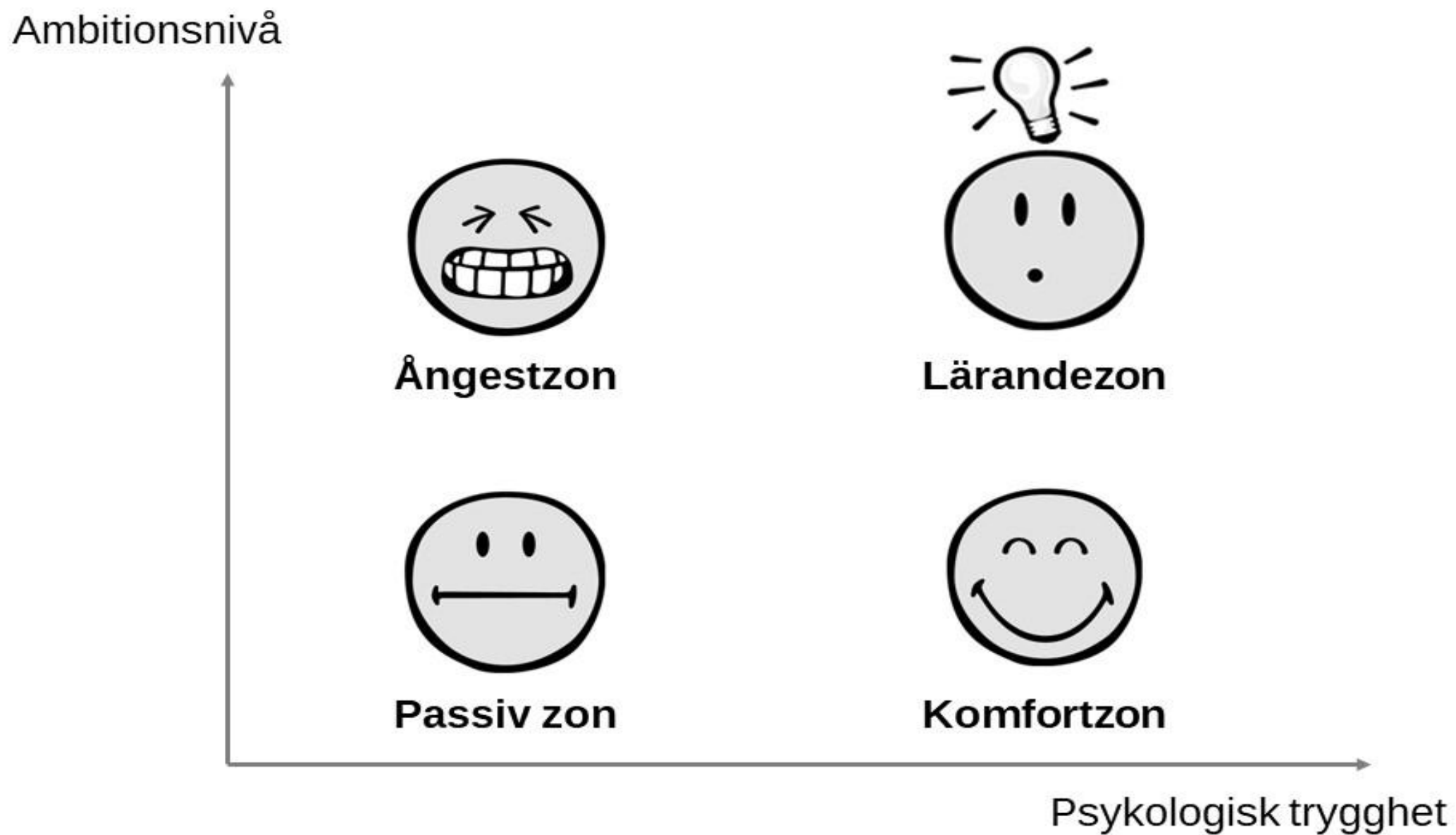


Rädslor som hinder psykologisk trygghet

Ingen av oss vill uppfattas som	Det är lätt att hanteras
Okunnig	Ställ inga frågor!
Inkompetent	Erkänn inga misstag och svagheter!
Negativ	Ifrågasätt eller kritisera inte!
Påträngande/störande	Utmana inte status quo!



När psykologisk trygghet saknas



Stärka teamet

Bygga relationer – lär känna varandra, ingen ska känna sig utanför

Gemensam förståelse – samma information, förutsägbarhet, delaktighet i beslut

Stötta varandra – se och visa att du bryr dig om kollegor

Fira framgångar – lyft segrar och stärk vi-känslan



Kraftfulla beteendena som främjar psykologisk trygghet

- Att vara tillgänglig
- Att uttryckligen bjuda in till synpunkter och feedback
- Att visa öppenhet och sårbarhet



Varför är det bra med psykologisk trygghet i team?

- ✓ Ökat lärande
- ✓ Ökad kreativitet och innovation
- ✓ Bättre Problemlösning
- ✓ Ökad Engagemang och Produktivitet
- ✓ Minskad Stress och Psykisk Ohälsa
- ✓ Förbättrad Teamdynamik



En mognadsmatris för organisationers psykosociala säkerhetsklimat.



Projektledare: Rachael Berglund (Mälardalens Universitet).

Projekt team: Gemma David, Dr Rachael Potter, Laureate Professor Maureen Dollard (UniSA,Australia).

Bakgrund & kunskapslucka

- Sjukskrivning stiger pga. psykisk ohälsa (försäkringskassan 2025).
- Psykosocialt säkerhetsklimat är viktigt i sammanhanget (Dollard & bakker, 2010) **men inte så välkänt** (Dollard & bakker, 2010; Berglund 2025).
- Saknas konkreta verktyg för att förklara vad PSK är och hur den kan påverkas för att minska risken för psykisk ohälsa.

Syftet med projektet

- Utveckla en mognadsmatris för organisationers psykosociala säkerhetsklimat.
- Den förklarar hur arbetsmiljön och psykisk hälsa ser ut när PSK är:
 - mycket lågt, lågt, mellan och högt
- Den kommer att även ge vägledning till förbättring.
- Särskild hänsyn tas till könsskillnader.

Delphi studie

Scoping review

Psykosocialt säkerhetsklimat

- Medarbetarnas delade uppfattningar om organisationens riktlinjer, praxis och procedurer för att skydda medarbetarnas psykosociala hälsa och säkerhet Rotorsaken till hur den organisatoriska och sociala arbetsmiljön utformas.
- PSK > balans krav och resurser > psykisk hälsa & organisatorisk utfall som produktivitet, sjukfrånvaro, personalomsättning.

(Dollard, hall & Coward 2010)

Vad är en mognadsmatris?

- Ett strukturerat verktyg som används för att visa hur utvecklad en organisations klimat är (Curti et al, 2025).
- Kan användas för att identifiera var organisationen står idag, jämföra olika delar av verksamheten, och peka ut vad som behöver utvecklas.
- Finns ingen vad vi vet idag kopplat till *psykosocialt* säkerhetsklimat utan bara "*säkerhetsklimat*"

PSK mognadsmatris

Passiv	Reaktiv	Aktiv	Proaktiv
Mycket lågt ≤ 26	Lågt $37 \leq \& \geq 27$	Mellan $41 < \text{and} > 37$	Hög $t \geq 41$

← **PSYKISK HÄLSA** →

PSK benchmark levels: Bailey et al., (2014). Dorrman et al., (2019). **Mäts med PSK-12 skalan** (Dollard, Hall & Coward, 2010)

Projektets bidrag

Teori

- Första mognadsmatrisen kopplat till psykosocial arbetsmiljö/PSK.
- Integrerar olika typer av PSK forskning.
- Identifiera gap i PSK forskning.

Praktik

- Hjälper organisationer förstå och tolka PSK.
- Kopplar ihop åtgärder med mognadsnivå.
- Skapar ett gemensamt språk.

Projektsidan



Organisationens strategiskt och praktiskt arbete med psykisk hälsa och säkerhet

Ledningens commitment

- Ledningen adresserar problem kopplat till medarbetarnas psykiska hälsa; fort och beslutsamt
- Ledningen stödjer stress förebyggande initiativ

Ledningens prioriteringar

- OSA och det förebyggande arbetet är prioriterat i organisationen och är lika viktig som produktivitet

Kommunikation

- Medarbetarnas förslag kopplat till psykisk hälsa på arbetsplatsen, blir lyssnade på & organisationen kommunicerar kring psykisk hälsa

Organisatorisk deltagande

- Samtliga nivåer involveras i det stressförebyggande arbetet i samverkan med facket/skyddsombud

afa
FÖRSÄKRING