



PSYKOSOCIAL ARBETSMILJÖ

IDENTIFIERING AV ÅTGÄRDSFÖRSLAG I FINLAND



Innehållsförteckning

<i>Fokusområde</i>	4
<i>Nationell sakkunniggrupp</i>	5
<i>Förbättringsområden</i>	5
Information och forskning	6
Författningar och praxis	7
Utbildning och fortbildning.....	9
<i>Framtida riktlinjer för utveckling i Finland</i>	10
<i>Läs mer om ämnet</i>	11

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.

Förord

De anställdas psykiska hälsa är ett växande problem för offentliga och privata företag i Östersjöregionen. Människors psykiska hälsa och förmåga att vidta individuella och kollektiva åtgärder är avgörande för att företag och samhällen ska fungera i utmanande tider. I en tid av svårigheter behöver arbetsplatserna resiliens och en motståndskraftig arbetskraft.

Redan före COVID-19-pandemin och kriget i Europa ansåg hälften av de europeiska arbetstagarna att stress var vanligt på sina arbetsplatser, och stress bidrog till cirka hälften av alla förlorade arbetsdagar¹. Dessutom upplever 1 av 6 arbetstagare i Europeiska unionen (EU) psykiska hälsoproblem². Kombinerat med den redan rådande bristen på kvalificerad arbetskraft inom vissa nyckelområden, såsom hälso- och sjukvård, kan detta äventyra företagens och arbetsplatsernas förmåga att stå emot befintliga och framtida kriser.

Målet med arbetarskydd och företagshälsovård är att skydda arbetarna och upprätthålla och främja deras arbetsförmåga. Tidigare har arbetarskyddslagstiftning, -standarder och -utbildning främst fokuserat på fysiska risker och olycksförebyggande i stället för psykosociala riskfaktorer. *MentalHealthMatters* -projektet vill ge ökad uppmärksamhet åt identifiering, bedömning och förebyggande åtgärder för psykosociala riskfaktorer och ta itu med dem som något som är lika viktigt som andra faktorer.

En central förutsättning för att förbättra policyer angående arbetarskydd och praxis som rör den psykosociala arbetsmiljön, och därmed arbetskraftens mentala hälsa, är att arbeta sektorsövergripande. Inom ramen för projektet har därför partner från Estland, Finland, Lettland, Norge och Polen inrättat nationella sakkunniggrupper som består av centrala nyckelexperter från olika sektorer. Huvudsyftet med sakkunniggrupperna är att identifiera de områden som behöver förbättras och föreslå åtgärder för att ta itu med dem. Varje land har valt ett fokusområde som innefattar en utmaning eller ett område som ska utvecklas i deras nationella sakkunniggrupp. Dessa fokusområden sträcker sig till exempel från migrantarbetares psykiska hälsa i Norge till att öka medvetenheten bland arbetsgivare i Lettland.

I projektet *MentalHealthMatters* har sakkunniggrupperna identifierat förbättringsbehov som rör (1) information och forskning, (2) författningar och praxis samt (3) utbildning och kompetens för arbetsgivare, chefer och representanter inom arbetarskydd och hanteringen av den psykosociala arbetsmiljön. I detta

¹ Europeiska arbetsmiljöbyrån (2024) *Psykisk hälsa på arbetsplatsen efter COVID-19-pandemin – vad de europeiska siffrorna avslöjar*. Luxemburg: Europeiska unionens publikationsbyrå. Tillgänglig på (engelska): <https://osha.europa.eu/en/publications/mental-health-work-after-covid-pandemic>

² Europeiska kommissionen (2023). *Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, Europeiska rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén och Europeiska regionkommittén om ett heltäckande synsätt på psykisk hälsa*. COM(2023). Bryssel: Europeiska kommissionen. Tillgänglig på (engelska): <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX%3A52023DC0298>

utlåtande presenteras resultaten från Finland, där fokus har legat på utbildningspolicyn för representanter inom arbetssäkerhet och personal inom företagshälsovård.

Fokusområde

I Finland fokuserar projektet *MentalHealthMatters* på hantering av psykosociala riskfaktorer på arbetsplatsen och vidareutveckling av utbildningen för representanter inom arbetarskydd och yrkespersoner inom företagshälsovård. Enligt en undersökning från Arbetshälsoinstitutet³ fortsätter välbefinnandet och engagemanget i arbetet att sjunka på en nationell nivå med ökande symtom på utbrändhet, särskilt bland unga. Samtidigt har de psykosociala resurserna som stödjer god psykisk hälsa inte ökat på arbetsplatserna.

Arbetsgivare har en allmän skyldighet att säkerställa en hälsosam och säker arbetsmiljö för de anställda. Representanter inom arbetarskydd spelar en central roll i detta genom att bistå arbetsgivare och anställda med uppgifter som riskbedömningar och frågor som rör (den psykosociala) arbetsmiljön.

Yrkespersoner inom företagshälsovård tillhandahåller nödvändig expertis till arbetsplatserna med fokus på främjande av arbetshälsa och arbetsförmåga och förebyggande av arbetsrelaterade sjukdomar. Deras expertis gör det möjligt för dem att bedöma den inverkan som arbetsplatsens faktorer har på de anställdas hälsa, föreslå åtgärder som ska vidtas och stödja arbetsförmågan överlag. Tillsammans med arbetsgivarna och de anställda kan representanterna inom arbetarskydd och yrkespersonerna inom företagshälsovård skapa ett holistiskt tillvägagångssätt för att hantera psykosociala risker och resurser.

Trots en gedigen lagstiftning och en allmän medvetenhet om betydelsen av en psykosocial arbetsmiljö i Finland kvarstår flera utmaningar. Det är möjligt att representanter inom arbetarskydd och yrkespersoner inom företagshälsovård saknar en gemensam förståelse och/eller tillräcklig kompetens för att identifiera och utvärdera psykosociala risker och resurser på arbetsplatsen på ett effektivt sätt. Detta gap begränsar deras förmåga att ta itu med dessa kritiska frågor på ett omfattande sätt.

Projektet *MentalHealthMatters* tar itu med dessa utmaningar genom en nationell sakkunniggrupp i Finland som fokuserar på att förbättra kompetensen och utbildningen för arbetarskyddsrepresentanter och företagshälsovårdspersonal. Initiativet utforskar potentialen för att skapa en interprofessionell utbildningspolicy för att säkerställa att dessa har de nödvändiga kunskaperna. Genom att ta itu med dessa frågor syftar projektet till att ge inom representanterna inom arbetarskydd och yrkespersonerna inom företagshälsovård möjligheten att på bästa sätt ingripa och stödja arbetsplatserna i situationer där psykosociala risker upptäcks.

³ Suutala, S., Hakanen, J. och Kaltiainen, J. (2024) *Hur mår Finland?-undersökningen. Utvecklingen av arbetshälsan från sommaren 2021 till slutet av 2023*. Helsingfors: Arbetshälsoinstitutet

Nationell sakkunniggrupp

Den nationella sakkunniggruppen i Finland grundades av Arbetshälsoinstitutet i samarbete med social- och hälsovårdsministeriet. Med ett trepartssystem som kärna säkerställer gruppen att alla centrala intressenter är representerade. Som ett resultat av detta består gruppen av 16 medlemmar från:

- Social- och hälsovårdsministeriet
- Arbetshälsoinstitutet
- Universitet och yrkeshögskolor
- Intressegruppen Företagarna i Finland
- Arbetsmarknadsorganisationerna (Finlands näringsliv EK, FFC)

Den nationella sakkunniggruppen i Finland har identifierat de viktigaste luckorna och förbättringsbehoven som är relaterade särskilt till utbildningen av yrkespersoner inom företagshälsovård och representanter inom arbetarskydd och deras kompetens. Medlemmarna har samlats regelbundet till workshoppar och samarbetat i onlinemiljön Howspace. Inför varje workshop har medlemmarna utfört en förberedande uppgifter för att uttrycka sina åsikter om centrala frågor, genom vilka en gemensam förståelse av ämnet har bildats. På så sätt har det säkerställts att olika åsikter blir hörda.

För att stödja den nationella sakkunniggruppens arbete har projektet presenterats för delegationen för arbetarskydd och delegationen för företagshälsovård, som båda verkar under social- och hälsovårdsministeriet, för att vägleda utvecklingen av policyer och regleringar för arbetarskydd och arbetshälsa. Syftet har varit att bana väg för senare diskussioner med den nationella sakkunniggruppen om hur dess rekommendationer kan nyttiggöras i beslutsfattandet.

Förbättringsområden

“Vision Zero-säkerhetstänket bör breddas så att det även gäller psykosociala belastningsfaktorer i arbetet.”

“Kan vi sätta gränsvärden för psykosociala faktorer?”

“Det är viktigt att policyerna och praxisen skrivs tillräckligt noggrant för att kunna förstås och implementeras på samma sätt av alla intressenter.”

Den nationella sakkunniggruppen i Finland har dragit slutsatsen att det finns utrymme för förbättringar inom det rättsliga regelverket. Även om psykosociala risker och psykisk hälsa på arbetsplatsen behandlas i författningarna, finns det ett behov av att stärka bestämmelserna om kvalifikationerna hos representanterna inom arbetarskydd och att fastställa kompetenskriterier för deras utbildning.

Tidsram	Förbättringsbehov
Lång	• Utveckling och implementering av handlingsmodeller, åtgärder, riktlinjer och beräkningar för att förebygga psykisk belastning i trepartssamarbete.
Medellång	• Definiera arbetarskyddsrepresentanternas kvalifikationer i lagstiftningen. • Upprätta ett nationellt register över yrkesutbildade personer och sakkunniga inom företagshälsovård. • Upprätta ett nationellt register över kvalificerade yrkespersoner som tillhandahåller korttidspsykoterapi till klienter inom företagshälsovård. • Mäta verkningsfullheten och kostnadseffektiviteten hos arbetsplatspraxis som påverkar psykisk hälsa på system-, verksamhets- och individnivå. • 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. • Bedöma utbildningens verkningsfullhet.
Kort	• Etablera en ömsesidig förståelse mellan arbetsplatserna, företagshälsovården och arbetarskyddsmyndigheter om psykosociala faktorer och deras effekter på de anställdas välbefinnande, med trepartsacceptans. • Utveckla ett systematiskt, jämförbart tillvägagångssätt för att observera och utvärdera psykosociala risker och belastningsfaktorer i arbetet av alla intressenter som arbetar inom arbetarskydd och företagshälsovård. • Utveckla en interprofessionell läroplan för arbetarskydds-, företagshälsovårds- och arbetssäkerhetsmyndigheternas personal för att skapa lika grundläggande kunskaper för alla intressenter för att identifiera och bedöma psykosociala faktorer på arbetsplatsen. • Fastställa en lagstadgad definition för korttidspsykoterapi och de kvalifikationer som krävs av yrkespersoner som tillhandahåller dem. • Klassificera psykologer med minst 15 ECTS-poäng i företagshälsovårdsutbildning som yrkesutbildade personer inom företagshälsovård.

Information och forskning

Den psykiska hälsan hos Finlands befolkning i arbetsför ålder har fortsatt att försämrats även efter COVID-19-pandemin och drabbar både män och kvinnor, särskilt de i åldern 20–64 år. Under 2022 rapporterades betydande psykisk stress hos en femtedel av befolkningen i arbetsför ålder⁴. År 2023 stod psykiska störningar för 5,4 miljoner sjukdagar, vilket gör dem till den främsta orsaken till sjukdomsrelaterad

⁴ Suvisaari, J, Solin, P, Viertiö, S & Partonen, T. (2023). *Undersökningen Hälsosamma Finland*. Helsingfors: Institutet för hälsa och välfärd.

frånvaro⁵. Detta understryker behovet av omfattande data och forskning för att stödja ett välgrundat beslutsfattande, effektiv resursallokering och utveckling av strategier för att förbättra den psykiska hälsan och välbefinnandet bland den arbetande befolkningen. Två nyckelströmmar kräver ytterligare forskning och datainsamling: en på policynivå och den andra på arbetsplatsnivå.

På policynivå har den nationella sakkunniggruppen i Finland betonat behovet av en gemensam förståelse för psykosociala faktorer och belastningsfaktorer i arbetet. Att etablera en gemensam terminologi och uppnå trepartskonsensus bland intressenterna är avgörande. Detta bidrar till alla intressenters engagemang i att skapa en hälsosammare, mer produktiv och rättvis arbetsmiljö i Finland.

På arbetsplatsnivå behövs ytterligare forskning för att mäta verkningsfullheten och kostnadseffektiviteten hos arbetsplatspraxis som påverkar psykisk hälsa på organisations-, verksamhets- och individnivå. På lång sikt skulle sådan forskning bana väg för gemensamma modeller och beräkningar av förebyggande och främjande åtgärder för att hantera psykosociala risker och faktorer som påverkar arbetsbelastningen i praktiken. En konsensus om dessa modeller skulle bidra till att etablera dem och främja en utbredd användning.

Författningar och praxis

I Finland erkänner lagstiftningen och policyerna vikten av en psykosocial arbetsmiljö för att säkerställa de anställdas välbefinnande på arbetsplatsen. Den nationella sakkunniggruppen i Finland anser att det mest centrala behovet av ändring i det rättsliga ramverket ligger i kvalifikationerna och registren för arbetarskydds- och företagshälsovårdspersonal.

Lagen om arbetarskydd (738/2002) och lagen och förordningen om företagshälsovård (1383/2001, 708/2013) föreskriver om arbetsgivarens skyldigheter att säkerställa hälsa och arbetssäkerhet. Lagen om skydd i arbete kräver att arbetsgivarna bedömer och mildrar alla risker, även psykosociala, för att säkerställa en säker och hälsosam arbetsmiljö. Lagen om företagshälsovård föreskriver om ordnande av företagshälsovård och att verksamheten ska omfatta bedömning av psykosociala faktorer, vilket främjar ett helhetsperspektiv på de anställdas välbefinnande. Den nationella sakkunniggruppen i Finland erkänner nackdelarna med att ha två separata rättsliga ramverk för arbetarskydd och arbetshälsa, som skulle kunna strömlinjeformas till ett. Sakkunniggruppen anser dock att det är orealistiskt att planera sådana ändringar inom en överskådlig framtid.

Psykisk hälsa har prioriterats i flera policydokument. Arbetsgivare och arbetarskyddspersonal, företagshälsovårds- och arbetarskyddsmyndighetspersonal får stöd genom ett flertal riktlinjer.

⁵ FPA (2024). *Fickstatistik 2024*. Tillgänglig på: <https://tietotarjotin.fi/sv/publikation/2060042/fickstatistik>

Befintligt policydokument	Sammanfattning
Nationell strategi för psykisk hälsa ⁶	Strategin lyfter fram arbetsrelaterad stress som ett betydande hot mot den psykiska hälsan. Den betonar målinriktad planering och beskriver åtgärder för att förbättra arbetslivsorienterade tjänster för psykisk hälsa. Den förespråkar en samverkansstyrd uppföljning av välbefinnandet i arbetet med företagshälsovårdstjänsterna. Dessutom främjar strategin en familjevänlig arbetsmiljö och stödjer smidigare övergångar till arbetslivet.
Policy för arbetsmiljö och välbefinnande i arbetet till år 2030: Säkra och sunda arbetsförhållanden samt arbetsförmåga för alla ⁷	Polycyn främjar samarbetet mellan arbetsgivare, personal och företagshälsovården på varje arbetsplats för att genomföra åtgärder som förbättrar arbetsförmågan och stödja åtgärder för återgång till arbetet. Målet är att integrera hälsofrämjande ledarskap och främjande av välbefinnandet i företagets och organisationernas centrala ledarskap. Polycyn betonar också vikten av att stödja individer med partiell arbetsförmåga att fortsätta arbeta och hitta nya arbetsplatser.
Sunt arbete: Ramplan för ansvarsområdena för arbetarskyddet 2024–2027 ⁸	Ramplanen riktar in sig på arbetsgivarnas åtgärder för att identifiera och hantera psykosocial belastning för att minska den psykosociala belastningen i arbetet. Samarbete mellan arbetsplatser och företagshälsovården uppmuntras.
Psykosocial belastning: Riktlinjer ⁹	Riktlinjernas avsikt är att förebygga och hantera skadliga belastningsfaktorer i arbetet genom att ge konkreta instruktioner till alla intressenter (arbetsgivare, anställda, myndigheter, företagshälsovård) om deras roller och ansvar.
Tillsynen av psykosocial belastning i arbetet: Riktlinjer ¹⁰	Riktlinjernas avsikt är att förenhetliga tillsynen av den psykosociala arbetsbelastningen och öka tillsynens transparens. De tydliggör arbetarskyddsförvaltningens tillsynsroll och förfaranden, både inom förvaltningen och för kunderna. Detta säkerställer att kunderna förstår myndighetens möjligheter och skyldigheter.

⁶ Social- och hälsovårdsministeriet (2020). *Nationell strategi för psykisk hälsa och nationellt program för suicidprevention*. 2020:15. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/162054>

⁷ Social- och hälsovårdsministeriet (2019). *Säkra och sunda arbetsförhållanden samt arbetsförmåga för alla: Policy för arbetsmiljö och välbefinnande i arbetet till år 2030*. 2019:4. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/161452>

⁸ Social- och hälsovårdsministeriet (2023). *Sunt arbete: Ramplan för ansvarsområdena för arbetarskyddet 2024–2027*. 2023:23. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/165090>

⁹ Arbetarskyddsförvaltningen (2024). *Psykosocial belastning*. <https://tyosuojelu.fi/sv/arbetsforhallanden/psykosocial-belastning>

¹⁰ Arbetarskyddsförvaltningen (2023). *Tillsynen av psykosocial belastning i arbetet*. <https://tyosuojelu.fi/sv/om-oss/verksamhet/tillsynsanvisningar/tillsynen-av-psykosocial-belastning-i-arbetet>

Enligt den nationella sakkunniggruppen i Finland ligger de centrala rättsliga bristerna i kvalifikationerna och registren för representanterna inom arbetarskydd.

- Definiera arbetarskyddsrepresentanternas kvalifikationer i lagstiftningen.
- Upprätta ett nationellt register över yrkesutbildade personer och sakkunniga inom företagshälsovård.
- Upprätta ett nationellt register över kvalificerade yrkespersoner som tillhandahåller korttidspsykoterapi till klienter inom företagshälsovård.
- Klassificera psykologer med minst 15 ECTS-poäng i företagshälsovårdsutbildning som yrkesutbildade personer inom företagshälsovård.

Utbildning och fortbildning

I Finland utgör utbildningen av representanter inom arbetarskydd och yrkespersoner inom företagshälsovård ett viktigt utvecklingsområde. Den nationella sakkunniggruppen i Finland anser att det är nödvändigt att standardisera utbildningen för dem som arbetar med arbetarskyddsuppgifter. Dessutom är det nödvändigt att vidareutveckla praktiska färdigheter i att identifiera och bedöma psykosociala faktorer i båda utbildningarna.

Utbildningsvägarna för yrkespersoner inom företagshälsovård är väl strukturerade. Läkare som håller på att specialisera sig på eller som redan är specialiserade inom företagshälsovård kan arbeta heltid inom området. Andra läkare kan arbeta deltid inom företagshälsovården, förutsatt att de inom två år från det att de börjat arbeta har slutfört en multiprofessionell utbildning på 15 ECTS-poäng vid Arbetshälsoinstitutet. På samma sätt måste hälsovårdare och fysioterapeuter genomföra denna utbildning på 15 ECTS-poäng – antingen vid Arbetshälsoinstitutet eller en av de åtta yrkeshögskolorna – inom två år. Psykologer kan välja mellan två alternativ för att kvalificera sig för att arbeta inom företagshälsovården: genomgå samma utbildning på 15 ECTS-poäng inom två år eller genomgå en specialisering på 70 ECTS-poäng inom arbets- och organisationspsykologi på ett universitet.

Däremot är utbildningsramverket för arbetskraften inom arbetssäkerhet betydligt mindre strukturerat. Även om utbildningar inom säkerhetsteknik på universitetsnivå finns tillgängliga på flera universitet, saknas en standardisering av utbildningen inom arbetarskydd som erbjuds av olika institutioner, vilket har lett till skillnader.

För myndighetsbefattningar inom arbetarskydd finns inga särskilda kompetenskrav utöver en högre högskoleexamen. Specialisering inom vissa teman är dock vanligt och praktiska kunskaper och erfarenheter inom tillsynsfrågor är viktiga faktorer vid rekrytering. Inspektörer som arbetar med psykosociala arbetsmiljöer har ofta en bakgrund inom hälso- och sjukvård. Trots att kontinuerlig

fortbildning om psykosociala belastningsfaktorer i arbetet tillhandahålls finns det ett erkänt behov av att fördjupa och bredda denna kunskap ytterligare.

Utbildning specifikt om psykosociala faktorer är integrerad i läroplanerna för utbildningsinstitutioner som utbildar yrkespersoner inom företagshälsovård. När det gäller utbildningar inom arbetsmiljö finns det ingen omfattande information om alla utbildningsanordnare inom området och innehållet i deras utbildningar. Hos de främsta utbildningsanordnarna inom arbetsmiljö (Arbetshälsoinstitutet och Arbetssäkerhetscentralen) har undervisning om psykosociala faktorer inkluderats i deras utbildningar.

I januari 2024 genomfördes en småskalig undersökning som en del av projektet *MentalHealthMatters* bland studerande och lärare som deltar i utbildning inom företagshälsovård och arbetarskydd vid Arbetshälsoinstitutet och yrkeshögskolor i Finland. Syftet med undersökningen var att utvärdera respondenternas kunskaper om psykosociala riskfaktorer på arbetsplatsen och om den aktuella undervisningen i ämnet är adekvat. Av de 280 studerande och 52 lärare inom arbetarskydd som bjöds in svarade 55 studerande och 21 lärare. 65 procent av de studerande respondenterna angav att de inte använder systematiska metoder för att identifiera eller utvärdera psykosociala risker på arbetsplatsen. Dessutom ansåg 49 procent av de studerande och 62 procent av lärarna att den nuvarande utbildningen i psykosociala faktorer är otillräcklig. De studerande lyfte fram bristen på praktiska undervisningsmetoder och konkreta exempel för att identifiera och utvärdera psykosociala risker i arbetet och beskrev sin kompetens inom detta område som otillräcklig. Lärarna inom arbetarskydd och företagshälsovård gav däremot inga utlåtanden om ett större behov av praktiska undervisningsmetoder, utan betonade vikten av att känna igen psykosociala resurser.

Utbildnings- och fortbildningssystemen för arbetarskydds- och företagshälsovårdspersonal i Finland visar tydliga skillnader i struktur och kvalitet. Utbildningen i företagshälsovård har etablerade ramverk och lagstadgade krav, medan utbildningen i arbetssäkerhet fortfarande saknar standardisering. Att åtgärda dessa luckor genom standardiserade läroplaner, förbättrade praktiska undervisningsmetoder och större integration av utbildning i psykosociala faktorer är avgörande för att utrusta yrkespersonerna med de färdigheter som behövs för att samarbeta och effektivt hantera utmaningar på arbetsplatsen.

Framtida riktlinjer för utveckling i Finland

Denna rapport har gett en översikt över det aktuella kunskapsläget, regleringar och policyer samt utbildning av personal och myndigheter inom arbetarskydd och företagshälsovård om psykosociala faktorer på arbetsplatsen, och identifierat både utvecklingsområden och områden med potential för ytterligare förbättring. Även om Finland uppvisar en stark grund när det gäller att prioritera de anställdas hälsa och säkerhet, tyder de presenterade insikterna på ett behov av att stärka bestämmelserna om arbetarskydds- och företagshälsovårdspersonalens kvalifikationer och register.

En mångfacetterad strategi är nyckeln till att förverkliga dessa förbättringar. Standardisering av läroplaner och kvalifikationer, införlivande av förbättrade praktiska metoder och integrering av utbildning om psykosociala faktorer på en nationell nivå är avgörande steg för att säkerställa att yrkespersoner inom arbetarskydd och företagshälsovård har den kompetens som krävs för att hantera psykosociala faktorer. Dessutom kan ett främjande av samarbete och skapande av en gemensam förståelse mellan arbetarskydds- och företagshälsovårdspersonal och arbetarskyddsmyndigheter säkerställa ett holistiskt och effektivt tillvägagångssätt för välbefinnande på arbetsplatsen. Genom att prioritera dessa framsteg kan Finland fortsätta att göra betydande framsteg när det gäller att skydda sin arbetskrafts psykiska hälsa.

Läs mer om ämnet

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

- **Psykosocial arbetsmiljö: Prioriterade åtgärdsförslag** – Diskussionsdokument om framstegsalternativ. Handlingsplanen behandlar landspecifika utvecklingsförslag och alternativ för att hantera psykosociala faktorer och främja mental hälsa på arbetsplatser i Estland, Finland, Lettland, Polen och Norge. Dessutom lyfter dokumentet fram gemensamma utmaningar i Östersjöregionen och föreslår internationella samarbetslösningar för att skapa hälsosammare och mer hållbara arbetsplatser.
- **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.