

Teoretisk och praktisk förankring av frågorna i HPI Arbetsplatsprofil

HPI:s erfarenheter av psykosocialt arbete genom ...

- ... egna omfattande, praktiska erfarenheter av stora psykosociala projekt i arbetslivet.
- ... ha medverkat i ett utvecklingsarbete finansierat av Arbetslivsfonden med målsättning att ta fram verktyg för att kartlägga och arbeta med psykosocial miljö i organisationer.
- ... omfattande akademiska studier med inriktning på beteendevetenskap och villkor i arbetslivet.
- ... att sedan början av 1990-talet utbildat i HPI APP:s föregångare Arbets-, Klimat- och Ledarprofilbedömning.
- ... att sedan 2009 fortlöpande utvecklat HPI Arbetsplatsprofil i samråd med erfarna Hälsoprofilbedömare vid bland annat HPI-seminarier, specialister inom psykosocial arbetsmiljö och flera Företagshälsor.

Den goda arbetsmiljön enligt Arbetsmiljöverket

En definition av ordet Arbetsmiljö är *"de förhållanden som de som arbetar på ett arbetsställe påverkas av"*.

Den finns många exempel på vilka förutsättningar som ska vara uppfyllda för att täcka in begreppet *"den goda arbetsmiljön"*. Enligt Arbetsmiljöverket bör *"arbetsmiljön ge ett positivt utbyte i form av ett rikt arbetsinnehåll, arbetstillfredsställelse, gemenskap och personlig utveckling"*.

I Arbetsmiljöverkets skrift *Den goda arbetsmiljön och dess indikatorer – Kunskapsöversikt*, Rapport 2012:7, har man sammanfattat vad som anses känneteckna en god arbetsmiljö. De mest frekvent omnämnda faktorerna är:

- positiva, tillgängliga och rättvisa ledare
- utvecklad kommunikation
- samarbete/teamarbete
- positivt, socialt klimat
- medinflytande/delaktighet
- autonomi/empowerment
- rolltydlighet med tydliga förväntningar och mål
- erkännande
- att utvecklas och växa i arbetet
- lagom arbetstempo och arbetsbelastning
- administrativt och/eller personligt stöd i arbetet
- bra fysisk arbetsmiljö samt
- bra relationer till intressenterna

En god psykosocial arbetsmiljö

Institutet för stressmedicin, ISM, gav 2010 ut rapporten ”*Kunskap och metoder för hälsofrämjande arbetsplatser*”, ISM-rapport 9. I rapporten sammanfattas vad som kännetecknar en god psykosocial arbetsmiljö:

- Arbetets krav och individens resurser stämmer överens
- Chefen hjälper till att prioritera, men arbetar även strategiskt och långsiktigt
- Rolltydlighet i arbetet och att målen är tydliga och kända
- Att ansvar och befogenheter följs åt
- Inflytande över arbetet och dess planering
- En fungerande kommunikation
- En god gemenskap och socialt stöd
- Att jobbet känns meningsfullt
- Att det finns en rimlig förutsägbarhet
- Positiv återkoppling - belöning

Den goda arbetsplatsen enligt Sigvard Rubenowitz

Rubenowitz listade i boken ”*Människan i arbetslivet, beteendevetenskaplig arbetsmiljöforskning*”, redan 1991 dessa kriterier för den goda arbetsplatsen

- Egenkontroll i arbetet
- Positivt arbetsledningsklimat
- Stimulans från själva arbetet
- God arbetsgemenskap
- En psykisk arbetsbelastning som är ”lagom”

Återkommande kriterier för den goda arbetsplatsen på andra håll

Sammanfattande kriterier för den goda arbetsplatsen på andra håll är:

- Balans arbete – fritid - familj
- Tillhörighet – Kontroll – Öppenhet – Samhörighet/gemenskap
- Balans uppgifter – krav
- Rimlig arbetsbelastning
- Meningsfullt och utvecklande arbete
- Tydlighet: uppgifter, ansvar, befogenheter
- Återkoppling/belöning – arbetsinsats
- Inflytande – medbestämmande – möjligheter att påverka
- Trygghet – tillit – rättvisa – respekt – erkänsla
- ”Lyhördhet” för överambition
- Låg risk för skada och sjukdom

Några starka inre drivkrafter för att som anställd uppleva engagemang och tillfredsställelse i arbetet är:

- Autonomi
- Mening
- Utveckling
- Trygghet
- Gemenskap

Övriga referenser till frågorna i psykosocial miljö

- Theorell T. *Psykosocial miljö och stress*. Studentlitteratur AB, 2012.
- *Arbetsmiljöns betydelse för hjärt-kärlsjukdom – en systematisk litteraturöversikt*. SBU-rapport nr 240. Statens beredning för medicinsk och social utvärdering, 2015.
- *Arbetsmiljöns betydelse för sömnstörningar – en systematisk litteraturöversikt*. SBU-rapport nr 216. Statens beredning för medicinsk och social utvärdering, 2013.

Diskriminering, mobbning och kränkande särbehandling

Frågorna om diskriminering och kränkande särbehandling är förankrade i Arbetsmiljöverkets föreskrifter:

- *Systematiskt arbetsmiljöarbete*. (AFS 2001:1) 2005:16)
- *Diskrimineringslagen*. (SFS 2008:567)
- *Organisatorisk och social arbetsmiljö*. (AFS 2015:4)

Följande böcker har också varit användbara.

- Hallberg L, Hallberg U. *Mobbning och trakasserier i arbetslivet – en kunskapsöversikt*. Studentlitteratur, 2016.
- Blomberg S. *Mobbning på jobbet – uttryck och åtgärder*. Studentlitteratur, 2016.

Mobbning på arbetsplatsen

Mobbning på arbetsplatsen handlar om beteenden och handlingar, som skapar obehag, stress, en känsla av förnedring eller liknande hos den som utsätts.

Dessa beteenden och handlingar upprepas och pågår under längre tid, där situationen i regel förvärras efterhand, där den utsatte är i underläge och har svårt att försvara sig.

Handlingarna kan vara aktiva, såsom kritik, förolämpningar, fysiska övergrepp eller passiva, t ex utstötning, utfrysning eller social isolering.

Arbetsrelaterad mobbning kan handla om att leta fel, ge omöjliga tidsramar, tilldela meningslösa eller många arbetsuppgifter eller ta bort arbetsuppgifter. Personrelaterad mobbning kan vara förolämpningar, skvaller, ryktesspridning, otrevliga skämt, eller uttalade hot.

Subjektiv mobbning är hur den drabbade upplever situationen. Objektiv mobbning handlar om vad som skulle kunnat observeras om någon oberoende person varit närvarande

När det handlar om utredningar av mobbning på arbetsplatser räcker det inte med enbart subjektiva bedömningar. Det måste också finnas någon form av objektivt stöd för att man ska kunna gå vidare med åtgärder. När det gäller hälsomässiga effekter av mobbning är det dock oftast den subjektiva upplevelsen, som är mest avgörande.

Mobbningsprocessen kan beskrivas som ett exempel på hur konflikter kan förvärras har i tre faser:

1. Konflikten är sakorienterad och parterna är i regel lösningsfokuserade.
2. I den andra fasen blir konflikten personlig och motparten som är problemet. Parterna litar inte längre på varandras vilja att lösa konflikten
3. Här är målet att besegra eller hämnas

Kränkande särbehandling, AFS 2015:4

Handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap.

Mobbning är alltid kränkande särbehandling, men kränkande särbehandling är inte alltid mobbning. Den viktigaste skillnaden är att det i fråga om kränkande särbehandling inte behöver föreligga en maktskillnad mellan parterna.

Tre nivåer av utsatthet inom området kränkande särbehandling och mobbning:

1. Kränkande särbehandling som begynnande mobbning
2. Mobbning med en maktskillnad mellan parterna
3. Allvarlig mobbning: Mobbning med hög frekvens, som pågår under längre tid och efterhand förvärras.

Frågorna i HPI Arbetsplatsprofil tar upp konflikter, diskriminering, mobbning, sexuella trakasserier och hur medarbetarna bedömer sitt förtroende för hur kränkande särbehandling förebyggs och hanteras.

Fysisk arbetsmiljö

Frågorna om fysisk arbetsmiljö är förankrade i Arbetsmiljöverkets föreskrifter:

- *Systematiskt arbetsmiljöarbete* (AFS 2001:1)
- *Vibrationer* (AFS 2005:15)
- *Buller* (AFS 2005:16)
- *Kemiska arbetsmiljörisker* (AFS 2011:19)
- *Belastningsergonomi* (AFS 2012:2)

Övriga referenser:

- *Arbetsmiljöns betydelse för hjärt-kärlsjukdom – en systematisk litteraturöversikt*. SBU-rapport nr 240. Statens beredning för medicinsk och social utvärdering, 2015.

Risker och säkerhet

Frågorna om risker och säkerhet är förankrade i Arbetsmiljöverkets föreskrifter:

- *Första hjälpen och krisstöd* (AFS 1999:7)
- *Användning av personlig skyddsutrustning* (AFS 2001:3)
- *Systematiskt arbetsmiljöarbete* (AFS 2001:1)