

ENKÄTENS UPPBYGGNAD

Introduktion

Enkäten mäter den psykosociala arbetsmiljön genom åtta dimensioner. Varje dimension består i sin tur av en till flera skalor som mäter olika aspekter inom varje dimension.

Exempelvis finns dimensionen ”Krav i arbetet”, vilken består av tre skalor; kvantitativa krav, arbetstempo och känslomässiga krav. Frågorna som används i enkäten hittar du under respektive skala.

I denna PDF hittar du information om alla dimensioner och skalor, vad de betyder, hur de samspelar med varandra och möjliga konsekvenser.

Om du har några frågor eller funderingar är du välkommen att kontakta oss på; info@copsoq.se

Innehåll

Krav i arbetet	3
Kvantitativa krav	3
Arbetstempo	3
Känslomässiga krav	4
Arbetets organisering och innehåll	5
Inflytande	5
Utvecklingsmöjligheter	5
Variation i arbetet	6
Mening i arbetet	6
Involvering på arbetet	7
Samarbete och ledning	8
Förutsägbarhet	8
Klarhet i rollerna	8
Rollkonflikt	9
Ledningskvalitet	9
Socialt stöd från överordnade	10
Socialt stöd från kollegor	10
Erkännande	11
Social gemenskap i arbetet	11
Samspel jobb-individ	12
Tillfredsställelse med arbetet	12
Arbete och privatliv	13
Konflikt mellan arbete och privatliv	13
Värderingar på arbetsplatsen	14
Tillit mellan ledning och medarbetare	14
Tillit mellan de anställda inbördes	14
Rättvisa och respekt	15
Inkluderande och det sociala ansvaret	15
Hälsa och välbefinnande	16
Självskattad hälsa	16
Utbrändhet	16
Stress	16
Sömnbesvär	17
Kränkande beteende	18
Hot om våld	18
Mobbning	19
Sexuella trakasserier	19

Krav i arbetet

Kvantitativa krav

Kvantitativa krav handlar om hur mycket man ska uppnå på sitt arbete, alltså *mängden* arbete som ska utföras inom en viss tidsram. I enkäten handlar fyra frågor om ett möjligt missförhållande mellan arbetsuppgifternas omfång och den tid som är tillgänglig för att utföra dessa på ett tillfredsställande sätt.

Samband och möjliga konsekvenser

Det finns ett tydligt samband mellan höga kvantitativa krav och arbete-familj konflikt, stress och utbrändhet. Höga kvantitativa krav kan påverka fritids- och familjelivet, då man eventuellt måste stanna längre på jobbet eller jobba vidare när man väl är kommit hem. Det kan således uppstå en konflikt mellan rollen som anställd och rollen som familjemedlem. Ökade kvantitativa krav kan bli problematiska, då de kan leda till att man blir tvungen att kompromissa med kvaliteten eller måste bortse från fastlagda deadlines och/eller säkerhetsregler.

Konsekvenserna av höga kvantitativa krav kan förvärras om kraven samtidigt är otydliga och motsägelsefulla, om inflytandet är lågt och om den anställde saknar erkännande för sitt arbete. Höga krav kan vara lättare att hantera om man har inflytande på sitt arbete och resurser för att tillmötesgå kraven. Det är också en stor fördel att kraven är klara och entydiga, så att man vet när man har utfört uppgiften på ett tillfredsställande sätt.

Frågor

- ❖ Är din arbetsbörda ojämnt fördelad så att arbete samlas på hög?
- ❖ Hur ofta händer det att du inte hinner slutföra dina arbetsuppgifter?
- ❖ Kommer du efter med ditt arbete?
- ❖ Har du tillräckligt med tid för att utföra dina arbetsuppgifter?

Arbetstempo

Medan kvantitativa krav handlar om *mängden* av arbete handlar denna skala om arbetstakten. De grupper på arbetsmarknaden som har högt arbetstempo tar oftast inte arbetet med sig hem. Det kan exempelvis vara arbete vid det löpande band eller arbete med stort kundtryck. Tempoarbete är dessutom ofta upprepande arbete där man gör samma rörelser många gånger i timmen. Högt tempo kallas också intensifiering av arbetet och har historiskt sett särskilt varit känt i arbeten inom industrin, tidsstudier och så vidare. Under de senare åren har vi sett nya områden, där det också läggs stor vikt vid intensifiering, exempelvis inom hemtjänsten och kundservice.

Samband och möjliga konsekvenser

Ett högt arbetstempo hänger ofta ihop med olika typer av symptom på stress samt en relativ hög sjukfrånvaro. Samtidigt är besvär med handleder, armbågar och axlar vanligt förekommande bland arbeten där samma arbetsuppgift/rörelse upprepas i högt tempo. En bidragande faktor till den höga stressnivån är att man är nervös för att bli utsliten ”för tidigt”, och därmed inte kunna behålla sitt jobb.

Konsekvenserna av ett högt arbetstempo förvärras om arbetet är enformigt, inflytandet är lågt, det sociala stödet är lågt och om erkännandet är lågt. Dessa faktorer går att påverka i en mer positiv riktning. I praxis sker detta ofta genom jobbrotaion eller jobb-expansion. Med jobbrotaion byter de anställda arbetsuppgifter med varandra för att på så sätt skapa en större variation och mindre upprepning. Jobbexpansion betyder att arbetsuppgifterna täcker ett större område med fler underfunktioner. Ett annat sätt är att försöka göra arbetet mer berikande med fler ansvarsrelaterade uppgifter som planläggning och kvalitetskontroll.

Frågor

- ❖ Är du tvungen att arbeta väldigt snabbt?
- ❖ Arbetar du i ett högt tempo under hela dagen?
- ❖ Måste du hålla ett högt arbetstempo?

Känslomässiga krav

När vi arbetar är vi i kontakt med många människor. Generellt brukar dessa kontakter delas upp i tre grupper; arbetskamrater, klienter och kunder. Oavsett vilken grupp det rör sig om, så kan sådana kontakter föra med sig stora känslomässiga krav. Särskilt på arbetsplatser där de anställda på olika sätt hanterar klienter (patienter, medborgare, studenter/elever, frihetsberövade) kan de känslomässiga kraven vara mycket höga. Typiska exempel kan vara i arbete med allvarligt sjuka människor, våldsamma ungdomar, oroliga skolbarn, eller om man arbetar med människor som har omfattande sociala problem. I sådana situationer ska den anställda kunna hantera känslomässiga belastningar utan själv att dras med. Man måste med andra ord kunna åtskilja rollen som professionell från rollen som privatperson. Det kan vara en svår balans att utvisa empati och samtidigt hålla en distans för att kunna fungera som privat person.

Samband och möjliga konsekvenser

Risken att drabbas av stress, utbrändhet och depression är större på arbetsplatser med höga känslomässiga krav. Frånvaron är generellt högre samt att medarbetarna går vidare till annan bransch. I detta hänseende är det viktigt att vara uppmärksam på att det inte är arbetet med människor *i sig* som har dessa konsekvenser, utan de *omständigheter* som omger arbetet.

Känslomässiga krav kan på många sätt betraktas som ett villkor för arbetets utförande inom många sektorer och branscher. I situationer med höga känslomässiga krav är det viktigt att arbetet är upplagt så att de anställda ges förutsättningar för att hantera dessa krav. Två andra viktiga byggstenar är tydliga roller och socialt stöd från ledning och arbetskamrater.

Frågor

- ❖ Hamnar du genom ditt arbete i känslomässigt påfrestande situationer?
- ❖ Måste du förhålla dig till andra människors personliga problem i ditt arbete?
- ❖ Är ditt arbete känslomässigt krävande?
- ❖ Blir du känslomässigt berörd av ditt arbete?

Arbetets organisering och innehåll

Inflytande

Alla människor önskar ha inflytande på deras egen vardag. Det gäller t.ex. vilka kläder vi har på os, vad vi äter, hur vi bor, vem vi umgås med och så vidare. På samma vis vill vi gärna ha inflytande på vår arbetsplats. Det gäller först och främst saker som arbetsplatsens inredning, vem vi arbetar ihop med, hur arbetet läggs upp och utförs, val av verktyg, arbetstider, pauser mm. Inflytande bidrar till att vi lättare kan hantera exempelvis situationer som uppstår i arbetet och ”dåliga dagar”.

I COPSOQ handlar inflytande i arbetet om den anställdes egen arbetssituation och anses vara en fundamental del av den psykiska arbetsmiljön. I enkäten finns frågor om inflytande i en rad centrala förhållanden, som har direkt betydelse för medarbetaren.

Samband och möjliga konsekvenser

Ett högt inflytande i arbetet kan bidra positivt till ökad självkänsla och som en faktor i medarbetenas kompetensutveckling. I en arbetsgrupp kan inflytande bidra till att en oväntad situation löses smidigt.

Ett lågt inflytande är däremot tydligt kopplat till stress, utbrändhet, hög sjukfrånvaro, tidig pension, hjärt-och kärlsjukdomar och många andra negativa konsekvenser. Speciellt är riskerna höga i arbeten där det finns en kombination av höga kvantitativa krav och lågt inflytande.

De negativa konsekvenserna av lågt inflytande kan minskas genom bra stöd i arbetet och gemenskap i arbetet samt en atmosfär som karakteriseras av tillit, rättvisa och respekt. Däremot kan höga krav, låg grad av stöd från ledning och arbetskamrater samt en låg grad av erkännande förvärra konsekvenserna av lågt inflytande.

Frågor

- ❖ Har du möjlighet att påverka väsentliga beslut som gäller ditt arbete?
- ❖ Kan du påverka vem du arbetar tillsammans med?
- ❖ Kan du påverka din arbetsmängd?
- ❖ Kan du påverka vad du gör i ditt arbete?

Utvecklingsmöjligheter

Utvecklingsmöjligheter betyder möjligheter till att utveckla sina kunskaper och färdigheter samtidigt som man utför sitt arbete. Ofta sker det genom att kraven är lite för höga, vilket innebär utmaningar för den anställde och ger förutom professionell utveckling även utveckling på det personliga planet. Om utvecklingsmöjligheterna är få eller den anställde inte kan få använt sin kompetens, kallas det understimulering.

Samband och möjliga konsekvenser

Goda utvecklingsmöjligheter påverkar självkänslan positivt och kan vara en bidragande faktor till en välfungerande organisationskultur.

Konsekvenserna av få utvecklingsmöjligheter blir ofta värre av lågt inflytande, upprepade arbetsuppgifter/rörelser och högt arbetstempo. De negativa konsekvenserna kan till viss del minskas genom en hög grad av tillit och rättvisa, ett välfungerande socialt stöd och nätverk på arbetsplatsen samt en bra ledning. Man ska vara uppmärksam på att understimulering kan skapa apati, hjälplöshet, dålig självkänsla och passivitet. Forskning visar dessutom att personer med få utvecklingsmöjligheter i arbetet tenderar också att vara mer passiva i deras fritid.

Frågor

- ❖ Kräver ditt arbete att du tar initiativ?
- ❖ Har du möjlighet att lära dig något nytt genom ditt arbete?
- ❖ Kan du använda ditt kunnande eller dina färdigheter i ditt arbete?
- ❖ Erbjuder ditt arbete möjligheter att utveckla dina färdigheter?

Variation i arbetet

Denna dimension handlar om huruvida arbetet är varierat eller inte. Ett monotont arbete kännetecknas ofta av både lågt inflytande och få utvecklingsmöjligheter.

Samband och möjliga konsekvenser

Låg variation i arbetet betyder ofta upprepade arbetsuppgifter/rörelser flera gånger om dagen, och inom vissa branscher flera gånger i timmen. Upprepade uppgifter/rörelser kan ge upphov till arbetsskador på exempelvis handleder, axlar, rygg och nacke. Då låg variation i arbetet ofta kännetecknas av både lågt inflytande och få utvecklingsmöjligheter är det viktigt att vara uppmärksam på de negativa konsekvenser som denna kombination kan ha, bl.a. passivitet, inlärdd hjälplöshet, dålig självkänsla.

Frågor

- ❖ Är ditt arbete varierat?

Mening i arbetet

Ett meningsfullt arbete ger syfte och sammanhang. Mening är ett komplext begrepp som dels syftar på om det finns någon högre mening och dels om vår egen insats bidrar till verksamhetens samlade produkt. Syftet är ”lodrätt”, det vill säga att arbetet eller produkten har relation till ett mer allmänt syfte, som till exempel att bota sjuka eller att producera nyttiga produkter. Sammanhanget är ”vågrätt”, det vill säga att man kan se hur ens eget arbete bidrar till verksamhetens samlade produkt. Om man anser att det egna arbetet är meningsfullt kommer man nästan alltid engagera sig i sitt arbete. Dock ska man också vara medveten om att för några människor har det mening att överhuvudtaget ha ett arbete, så man kan försörja sig själv och sina närmaste och därmed få möjlighet att leva det egentliga livet. Oavsett hur man ser på det, så kommer man inte undan med att det är lättare att hitta mening i vissa jobb än i andra.

Samband och möjliga konsekvenser

Anställda som kan se mening i sitt arbete är oftare gladare för både sitt jobb och sin arbetsplats, och sannolikheten för att de väljer att stanna på arbetsplatsen är större. Avsaknad av mening i arbetet är en klassisk stressfaktor, men är främst relevant i förhållande till självkänsla, engagemang och arbetstillfredsställelse. På så sätt kan man säga att mening i arbetet har betydelse för produktivitet och kvalitet.

Mening i arbetet hänger mycket ihop med utvecklingsmöjligheter, inflytande och ledningskvalitet, dvs. frågor om tillit och rättvisa. Om det finns en avsaknad av mening i arbetet kan det vara svårt att justera detta genom att förbättra andra dimensioner, men det är en fördel om de relationella faktorerna fungerar på ett tillfredsställande sätt, exempelvis socialt stöd från arbetskamrater och ledning samt en bra gemenskap på arbetsplatsen.

Frågor

- ❖ Är ditt arbete meningsfullt?
- ❖ Känner du att din arbetsinsats är viktig?
- ❖ Känner du dig motiverad och engagerad i ditt arbete?

Involvering på arbetet

Denna dimension handlar om hur involverad man känner sig på sin arbetsplats. Det är alltså inte arbetet i sig eller gruppen som är i fokus här utan företaget eller organisationen man är anställd i. Ofta finns det en uppdelning mellan ”vi” (arbetarna) och ”dem” (ledningen, företaget eller organisationen), men på arbetsplatser med hög grad av involvering görs inte den uppdelningen, där används istället ”vi” om hela företaget eller organisationen.

Involvering på arbetsplatsen är inte en riskfaktor på samma vis som t.ex. arbetstempo, men är snarare en indikator som tar upp den enskildas tillfredsställelse och identifikation med sin arbetsplats.

Samband och möjliga konsekvenser

Involvering på arbetet hänger inte direkt ihop med de anställdas hälsa, men hänger ihop med en rad faktorer som är av stor betydelse för arbetsplatsen: frånvaro, personalomsättning, lojalitet, produktivitet, kvalitet och samarbetsförmåga. Det kan därför vara en stor fördel för ett företag eller organisation att ha en hög grad av involvering på arbetsplatsen.

En hög involvering på arbetet hänger ihop med flera andra dimensioner, bl.a. tillit, rättvisa, ledningskvalitet och erkännande, och är ett uttryck för arbetsplatsens sociala kapital. Dessutom hänger involvering nära ihop med mening i arbetet, utvecklingsmöjligheter och inflytande.

Frågor

- ❖ Tycker du att din arbetsplats har stor betydelse för dig?
- ❖ Skulle du rekommendera andra att söka anställning på din arbetsplats?
- ❖ Hur ofta överväger du att söka ett nytt jobb?

Samarbete och ledning

Förutsägbarhet

Omedelbart kan man tycka att förutsägbarhet låter lite tråkigt då man kanske föreställer sig en situation där man kan förutsäga allt som händer under en arbetsdag. Men det är inte en fråga om den typen av förutsägbarhet, istället är det ”de stora dragen” som är intressanta här. Förutsägbarhet innebär att undvika ovisshet och osäkerhet. Detta uppnås genom att de anställda ges relevant information vid rätt tidpunkt. Det är en central uppgift för ledningen att ge relevant information. Exempelvis kan det handla om huruvida medarbetarna informeras om viktiga planer angående arbetsplatsens framtid, om det ska ske en omorganisering - vet man då var man ska vara, vem man kommer jobba ihop med, vad man ska arbeta med – eller om man överhuvudtaget har ett jobb framöver.

Samband och möjliga konsekvenser

Avsaknad av förutsägbarhet är en välkänd stressfaktor som kan orsaka stressrelaterade symptom och typiskt sömnsvårigheter. För företaget eller organisationen kan konsekvensen vara att man får en minskad produktivitet och/eller att medarbetare väljer en annan arbetsplats.

Hos företag eller organisationer med låg förutsägbarhet är tilliten ofta låg, det sociala stödet från ledningen lågt och kvaliteten på ledarskapet låg. Därutöver upplever de anställda ofta en större avsaknad av erkännande och tydliga roller. Det finns också ett samband mellan låg förutsägbarhet, låg involvering på arbetet och låg grad av trivsel.

Frågor

- ❖ Får du information i god tid på din arbetsplats t.ex. när det gäller viktiga beslut, förändringar eller framtidsplaner?
- ❖ Får du veta allt du behöver för att klara ditt arbete på ett bra sätt?

Klarhet i rollerna

Klarhet i rollerna handlar om den anställdes förståelse för sin roll i arbetet, d.v.s. för arbetsuppgifternas innehåll, vad som förväntas samt ansvarsområde. Hög grad av rollklarhet anses generellt vara bra eftersom detta har betydelse för om man trivs i sitt arbete, medan låg rollklarhet bl.a. kan ge stress. Dock måste det finnas en balans mellan att allt är schemalagt och beskrivet i detalj och den nödvändiga friheten och kreativiteten i arbetet.

Klarhet i rollerna har delvis att göra med arbetsdelningen och maktfördelningen på arbetsplatsen. På vissa typer av arbetsplatser vet man nästen per automatik vilka yrkesgrupper som gör vad och det finns klarhet över vem som bestämmer vad. På andra typer av arbetsplatser kan det vara svårare, exempelvis inom projektorganisationer.

Samband och möjliga konsekvenser

Låg rollklarhet kan vara problematiskt på flera sätt. Dels kan det handla om att det uppstår osäkerhet och ovisshet bland de anställda kring arbets- och maktfördelning, vilket kan ge upphov till konflikter, låg involvering på arbetet och minskad produktivitet. Dels kan det kopplas till stressrelaterade symptom, utbrändhet, symptom på depression och låg grad av trivsel.

Ofta uppträder låg rollklarhet tillsammans med låg ledningskvalitet och låg förutsägbarhet. Detta är inte så konstigt, då det är centrala uppgifter för ledningen att informera både om vilka roller som gäller, förväntningar, ansvarsområden och om framtiden (förutsägbarhet).

Frågor

- ❖ Finns det klara mål för ditt arbete?
- ❖ Vet du exakt vilka som är dina ansvarsområden?
- ❖ Vet du precis vad som förväntas av dig i ditt arbete?

Rollkonflikt

Rollkonflikter handlar om två saker: 1. Olika förväntningar från olika personer. Exempelvis från ledningen, arbetskamraterna, kunder/klienter, men också media, politiker, fackföreningar eller den egna familjen. 2. Konflikt mellan förväntningar till sin egen roll hos den anställde och hos andra. Rollkonflikter kan uppstå på alla arbetsplatser, och är inte typiska för någon särskild form av verksamhet.

Samband och möjliga konsekvenser

Rollkonflikter kan leda till stress hos den anställde och orsaka konflikter både med ledningen, andra anställda och i privatlivet. Inom vissa typer av arbete kan det hävdas att en viss grad av rollkonflikt är ett villkor för arbetets utförande. Här är det viktigt att det finns en klarhet i rollerna, en hög grad av tillit och rättvisa samt ett välfungerande socialt stöd från ledning och kollegor.

Frågor

- ❖ Gör du saker i arbetet som accepteras av vissa personer men inte av andra?
- ❖ Ställs det krav som strider mot varandra i ditt arbete?
- ❖ Måste du ibland göra något som egentligen borde ha gjorts annorlunda?
- ❖ Måste du ibland göra saker i ditt arbete som kan verka onödiga?

Ledningskvalitet

Ledarens roll är komplex och det finns många förväntningar till ledare och ledarskap. Denna dimension handlar om hur den anställde upplever den närmsta chefens ledarskap i olika sammanhang. Det finns tre förutsättningar för hög ledningskvalitet; ledarens personlighet, hans kompetenser och samarbetet med de anställda. De första två förutsättningarna beror enbart på ledaren, medan den sistnämnda är beroende både av ledaren men också de anställdas samarbetsförmåga/vilja. Det är värt att notera att ledningskvalitet inte avser någon egenskap hos ledaren utan snarare kännetecknar relationerna mellan ledaren och de anställda. Ledningskvalitet anses vara en central faktor i den psykiska arbetsmiljön.

Samband och möjliga konsekvenser

Hög ledningskvalitet ger bättre trivsel, högre grad av socialt stöd i arbetet, mer erkännande, bättre social gemenskap, högre grad av förutsägbarhet, mer mening i arbetet och högre grad av involvering i arbetet.

Låg ledningskvalitet har flera negativa konsekvenser; högre frånvaro, större personalomsättning, större förekomst av stressrelaterade och depressiva symptom, mer utbrändhet och låg trivsel.

Ledningskvalitet hänger starkt ihop med tillit, rättvisa, erkännande, socialt stöd och gemenskap. Ju bättre ledningskvalitet, ju bättre trivsel. Det är en strategiskt grundläggande dimension inom den psykiska arbetsmiljön som i slutändan påverkar företagets eller organisationens produktivitet och tillväxt.

Frågor

- ❖ I vilken utsträckning anser du att din närmaste chef –
 - ser till att samtliga medarbetare har bra utvecklingsmöjligheter?
 - prioriterar trivseln på arbetsplatsen högt?
 - är bra på att planera arbetet?
 - är bra på att hantera konflikter?

Socialt stöd från överordnade

Socialt stöd från den närmsta överordnade fokuserar på hjälp, återkoppling och vilja att lyssna. Det är viktigt att hjälp och stöd ges på ett konstruktivt sätt, i rätt tid och på rätt plats. ”Goda råd” är nämligen sällan goda om den anställde inte har bett om dem eller känner behov av dem och det kan då vara sämre än att inte ge några råd alls. Socialt stöd anses vara en grundläggande dimension inom arbetsmiljöfrågor. Brist på socialt stöd kan betraktas som en riskfaktor för utvecklandet av stress medan bra socialt stöd kan minska negativa konsekvenser av en rad av andra faktorer som exempelvis mobbning, höga krav mm.

Samband och möjliga konsekvenser

Socialt stöd från överordnade har en tydlig koppling till andra relationella faktorer; ledningskvalitet, erkännande, förutsägbarhet, socialt stöd från kollegor och gemenskap. Andra faktorer med tydliga kopplingar till denna dimension är tillit och rättvisa.

Avsaknad av eller lågt socialt stöd från överordnade kan ge upphov till stressrelaterade symptom hos de anställda. Därutöver hänger lågt socialt stöd ihop med låg trivsel och låg involvering i arbetet. I slutändan bidrar lågt socialt stöd från den närmsta chefen till att öka frånvaron. En ledare kan inte förvänta sig att de anställda alltid själv kan fråga om hjälp och stöd vid behov, utan måste inställd på att handla proaktivt.

Frågor

- ❖ Om du behöver, är din närmaste chef beredd att lyssna på problem som rör ditt arbete?
- ❖ Om du behöver, får du stöd och hjälp med ditt arbete från din närmaste chef?
- ❖ Hur ofta talar din chef med dig om hur du utför ditt arbete?

Socialt stöd från kollegor

Det sociala stödet från kollegor är en viktig del av det sociala nätverket på arbetsplatsen. Stöd handlar om att få rätt hjälp vid rätt tidpunkt. Det handlar också om att få relevant och konstruktiv kritik.

Det kan ibland upplevas som svårt att svara entydigt på frågor under denna dimension då flera relationella faktorer spelar in. På ett större företag eller organisation förekommer det kanske bra socialt stöd mellan några, trakasserande uppförande bland andra, och bland några uppstår det privata vänskaper. På så sätt kan det sociala stödet se väldigt olika ut för olika personer inom samma företag eller organisation.

Samband och möjliga konsekvenser

Konsekvenserna som finns relaterat till socialt stöd från kollegor är desamma som för socialt stöd från ledningen. Däremot är skillnaden att socialt stöd från ledningen är en del av ledningens ansvar, medan socialt stöd från kollegor är något som de anställda inte är förpliktigade att ge varandra. Det är snarare en del av vad som kan kallas bra kamratskap.

Socialt stöd från kollegor hänger tydligt ihop med kvaliteten på arbetsplatsens sociala gemenskap. Det finns också ett starkt samband mellan socialt stöd från kollegor och socialt stöd från ledningen. Hos de arbetsplatser där det sociala stödet från ledningen är högt, är oftast det sociala stödet från kollegor också relativt högt. Avsaknad av socialt stöd från ledningen kan alltså också påverka det sociala stödet från kollegorna.

Frågor

- ❖ Om du behöver, får du hjälp och stöd från dina kollegor?
- ❖ Om du behöver, är dina kollegor beredda att lyssna till dina problem med arbetet?
- ❖ Hur ofta talar dina kollegor med dig om hur du utför ditt arbete?

Erkännande

Den anställde kan belönas på ett antal olika sätt för sin insats. De viktigaste belöningsformerna är lön, karriärmöjligheter och erkännande. Denna dimension fokuserar på det dagliga erkännandet efter det att man har utfört ett bra arbete. Erkännande är en central del i den psykiska arbetsmiljön, eftersom erkännande handlar om upplevelsen av rättvisa. Erkännande kan ibland uppfattas som att det bara handlar om komplimanger för bra utfört arbete, men erkännande är lite mer än så. Det kan exempelvis handla om att ge den anställde kvalificerade arbetsuppgifter och om att ta åsikter och kritik seriöst. Erkännande handlar grundläggande om att som anställd bli sedd och respekteras för den man är.

Samband och möjliga konsekvenser

Anställda som inte upplever att de får rimlig belöning för sina insatser reagerar ofta på detta genom att minska den egna insatsen. Härigenom kan verksamheten få mindre produktiva och mindre engagerade medarbetare. En låg grad av erkännande på en arbetsplats resulterar i låg självkänsla hos de anställda. Arbete har i dagens samhälle en stor betydelse för vår identitet, vilket förklarar varför erkännande på jobbet är mycket viktigt för majoriteten.

En låg grad av erkännande är den faktor som hänger ihop med flest negativa konsekvenser; frånvaro, stressrelaterade symptom, sömnbesvär, symptom på depression, utbrändhet, låg tillfredsställelse med arbetet och låg grad av involvering på arbetet. Detta då det finns ett tydligt samband mellan erkännande och bl.a. tillit, rättvisa, förutsägbarhet, socialt stöd, ledningskvalitet, mening i arbetet, involvering och utvecklingsmöjligheter.

Frågor

- ❖ Uppmärksammar och uppskattar ledningen din arbetsinsats?
- ❖ Respekteras du av ledningen på din arbetsplats?
- ❖ Behandlas du rättvist på din arbetsplats?

Social gemenskap i arbetet

När människor samlas i grupp uppstår snabbt ett sätt att umgås varandras. Det kan vara en bra gemenskap med ömsesidigt stöd och hjälpsamhet eller motsatsen där konflikter, skvaller och mobbning kan komma att härska. Den sociala gemenskapen har stor betydelse för trivseln och stämningen på en arbetsplats. Denna dimension handlar därför om huruvida de anställda samarbetar bra och om det finns en känsla av gemenskap.

Samband och möjliga konsekvenser

Social gemenskap i arbetet hänger speciellt ihop med andra relationella faktorer; socialt stöd från kollegor och ledning, erkännande, ledningskvalitet, förutsägbarhet och rollkonflikter. Det finns också ett tydligt samband mellan den sociala gemenskapen i arbetet och företaget eller organisationens grad av tillit och rättvisa. På arbetsplatser med en dåligt fungerande social gemenskap är risken större för en hög grad av frånvaro samt en hög grad av personalomsättning. Därutöver är en dålig social gemenskap i arbetet kopplat till en låg grad av tillfredsställelse med arbetet, stressrelaterade symptom, utbrändhet, symptom på depression och sömnbesvär. En dålig social gemenskap påverkar ofta kvaliteten i arbetet, speciellt kund/klienthantering.

Frågor

- ❖ Är stämning bra mellan dig och dina arbetskamrater?
- ❖ Är samarbetet bra mellan arbetskamraterna på din arbetsplats?
- ❖ Känner du dig delaktig i en gemenskap på din arbetsplats?

Samspel jobb-individ

Tillfredsställelse med arbetet

Den anställdes tillfredsställelse med arbetet är självklart en mycket viktig dimension. Det är en skala som fungerar som en slags indikator eftersom den inte går att påverka specifikt. Därför säger inte resultatet något om orsakerna till att man som arbetsplats ligger högt eller lågt på skalan. För att ta reda på orsakerna, måste man därför se på andra dimensioner eller eventuellt andra metoder som exempelvis kvalitativa intervjuer.

Samband och möjliga konsekvenser

Tillfredsställelse med arbetet hänger ihop med flera andra faktorer; erkännande, ledningskvalitet, förutsägbarhet, socialt stöd från kollegor och ledning, social gemenskap och klarhet i rollerna. Men också tillit, rättvisa, mening i arbetet och utvecklingsmöjligheter.

Låg tillfredsställelse med arbetet är förbundet med högre frånvaro, högre personalomsättning, lägre grad av involvering i arbetet, lägre produktivitet och lägre kvalitet på de tjänster som erbjuds.

Frågor

- ❖ Angående ditt arbete i allmänhet. Hur tillfredsställd är du med:
 - dina framtidsutsikter i jobbet?
 - fysiska arbetsförhållanden?
 - det sätt dina kunskaper används på?
 - ditt arbete som helhet, allt inräknat?

Arbete och privatliv

Konflikt mellan arbete och privatliv

Dessa tre frågor belyser den möjliga konflikten mellan arbete och familj/privatliv. Vi fokuserar särskilt på två områden, nämligen konflikt rörande energi (psykisk och fysisk energi) och konflikt rörande tid.

Samband och möjliga konsekvenser

Till största delen hänger konflikt mellan arbete och privatliv ihop med höga kvantitativa krav (långa arbetsdagar och många deadlines, osv.). Samtidigt är konflikt mellan arbete och privatliv vanligast hos småbarnsfamiljer.

Konflikt mellan arbete och privatliv kan generera en högre nivå av stress och utbrändhet. Därtill kommer konsekvenser i form av konflikter med barn och/eller partner som i sin tur kan ge dåligt samvete, lägre självkänsla osv.

Frågor

- ❖ Upplever du ofta en konflikt mellan ditt arbete och privatliv, så att du helt hade velat vara på "båda ställena samtidigt"?
- ❖ Känner du att ditt arbete tar så mycket av din energi att det påverkar privatlivet negativt?
- ❖ Känner du att ditt arbete tar så mycket av din tid att det påverkar privatlivet negativt?
- ❖ Säger din familj eller dina vänner till dig att du arbetar för mycket?

Värderingar på arbetsplatsen

Tillit mellan ledning och medarbetare

Tillit är ett nyckelord för förståelsen av kulturen på en arbetsplats och handlar i grund och botten om huruvida man litar på varandra i det dagliga arbetet eller inte. I skalan läggs fokus på två saker när det handlar om tillit; det arbete som utförs och det som sägs. Därutöver handlar tillit också om att man fritt kan ge uttryck för attityder och känslor utan att vara rädd för negativa reaktioner. Om det finns stor tillit litar man på att ens arbetskamrater talar sanning och utför deras arbete så bra som möjligt – och man har därför inget behov av att kontrollera sanningshalten i olika påståenden eller hur väl de utför sitt arbete. Motsatsen till en arbetsplats med tillit är en med många kontrollsystem och övervakning. Tillit kan byggas upp genom trovärdighet och att man vågar ta ”risken” att lita på någon annan.

Samband och möjliga konsekvenser

Man skulle kunna formulera det som att tillit är ett nödvändigt krav för att man på en arbetsplats ska kunna ha ett välfungerande och konstruktivt samarbete. En låg grad av tillit mellan ledning och medarbetare får konsekvenser både för de anställdas hälsa och välbefinnande, men också för arbetsplatsen produktivitet och kvaliteten i arbetet.

Tillit mellan ledning och medarbetare är tydligt kopplat till rättvisa och respekt. Men det finns också ett samband med andra relationella faktorer; erkännande, ledningskvalitet, förutsägbarhet, socialt stöd från ledning och kollegor, klarhet i rollerna och en social gemenskap på arbetsplatsen.

Frågor

- ❖ Litar ledning på att medarbetarna gör ett bra jobb?
- ❖ Kam man lite på den information som kommer från ledningen?
- ❖ Undanhåller ledningen viktig information från de anställda?
- ❖ Är det möjligt för de anställda att uttrycka sina åsikter och känslor?

Tillit mellan de anställda inbördes

På en modern arbetsplats med lösa nätverk och ständiga ändringar på arbetsmarknaden är det avgörande att alla har förtroende för och litar på varandra i det dagliga arbetet. Denna dimension handlar om huruvida de anställda upplever en ömsesidig tillit och om de döljer information för ledningen.

Samband och möjliga konsekvenser

Avsaknad av tillit inbördes mellan de anställda kan få negativa konsekvenser för de anställdas hälsa och välbefinnande, men också för samarbetet på arbetsplatsen.

Tillit inbördes mellan de anställda hänger ihop med tillit mellan ledning och medarbetare samt rättvisa och respekt. Det finns även här ett samband med andra relationella faktorer som; social gemenskap på arbetsplatsen, ledningskvalitet, erkännande, förutsägbarhet och rollkonflikter.

Frågor

- ❖ Undanhåller de anställda information från varandra?
- ❖ Undanhåller de anställda information från ledningen?
- ❖ Litar de anställda i allmänhet på varandra?

Rättvisa och respekt

Rättvisa och respekt är centrala värden på en arbetsplats såväl som i resten av samhället. Rättvisa och respekt på arbetsplatsen handlar om flera saker, exempelvis om arbetsuppgifter och erkännande fördelas rättvist eller om processen i sig upplevs som rättvis. Det kan också handla om hantering av konflikter eller hantering av förslag från de anställda.

Samband och möjliga konsekvenser

Om medarbetarna inte känner sig behandlade på ett rättvist sätt kommer det att medföra en lång rad negativa konsekvenser för både verksamheten och de anställda. Avsaknad av rättvisa och respekt på en skälig nivå ökar risken för frånvaro, symptom på depression, hjärtsjukdomar, högre personalomsättning, lägre produktivitet och sämre kvalitet i arbetet.

Rättvisa och respekt har en tydlig koppling till tillit, både mellan ledning och medarbetare och inbördes mellan de anställda. Därutöver hänger rättvisa och respekt ihop med flera andra relationella faktorer som; erkännande, ledningskvalitet, förutsägbarhet, socialt stöd från ledning och kollegor, klarhet i rollerna och social gemenskap på arbetsplatsen. Det finns också en koppling till faktorer som fungerar som indikatorer; mening i arbetet, utvecklingsmöjligheter och involvering.

Frågor

- ❖ Löses konflikter på ett rättvist sätt?
- ❖ Blir de anställda uppskattade för en bra arbetsinsats?
- ❖ Hanterar ledningen alla förslag från de anställda seriöst?
- ❖ Fördelas arbetsuppgifterna på ett rättvist sätt?

Inkluderande och det sociala ansvaret

Inkluderande och det sociala ansvaret handlar om huruvida det finns plats för medarbetare som inte liknar de andra anställda på ett antal olika områden, dvs. hur väl man som organisation fungerar sett ur ett mångfaldsperspektiv

Samband och möjliga konsekvenser

Om verksamheten inte uppmuntrar till inkluderande kan hela samhället ta skada i och med att marginalisering och utfrysning kan föra med sig stora sociala och ekonomiska konsekvenser.

Frågor

- ❖ Behandlas män och kvinnor som jämställda på din arbetsplats?
- ❖ Finns det utrymme för anställda av olika etnisk bakgrund och med olika religionstillhörigheter?

Hälsa och välbefinnande

Självskattad hälsa

Självskattad/upplevd hälsa är individens värdering av sitt eget samlade hälsotillstånd.

Samband och möjliga konsekvenser

Det har visat sig att individer som värderat sitt eget samlade hälsotillstånd som dåligt har en väsentligt högre dödlighet samt en ökad risk för sjukdom, sjukhusvistelser, förtidspension och frånvaro. Detta gör sig inte bara gällande på individnivå, men även på gruppnivå.

Det finns en koppling mellan en sämre upplevd hälsa och klass/status-aspekter. Samtidigt ligger ofta kvinnor lite sämre till än män vid en sådan mätning. Bland dimensionerna finns det en koppling till erkännande, förutsägbarhet och involvering på arbetet.

Frågor

- ❖ I allmänhet, skulle du vilja säga att din hälsa är;
(Utmärkt, Mycket god, God, Någorlunda, Dålig)

Utbrändhet

Inom forskningen på utbrändhet pratar man i Maslach Burnout Inventroy om tre olika komponenter: Utmatning, cynism och minskat prestationsförmåga. I COPSOQ fokuserar vi på den komponent som handlar om graden av fysisk och psykisk trötthet/utmattning hos den anställde. Detta mäter vi genom fyra frågor från Copenhagen Burnout Inventory (Skalan för personlig utbrändhet).

Samband och möjliga konsekvenser

En förhöjd grad av utbrändhet hänger samman med förhöjd frånvaro, arbetsuppehåll, sömnbesvär, symptom på depression, risk för hjärtsjukdom och högre dödlighet. Därutöver påverkar det aspekter som motivation, produktivitet och kvaliteten i arbetet.

Utbrändhet är förbundet med höga kvantitativa och hög känslomässiga krav. Men det finns också ett samband med flera relationella faktorer; låg grad av erkännande, låg grad av social gemenskap, låg förutsägbarhet, rollkonflikter, låg klarhet i rollerna och dålig ledningskvalitet.

Frågor

- ❖ Hur ofta har du saknat ork och energi?
- ❖ Hur ofta har du varit fysiskt utmattad?
- ❖ Hur ofta har du varit känslomässigt utmattad?
- ❖ Hur ofta har du känt dig trött?

Stress

Stress definieras ofta som en kombination av spänning och olust. Korttidsstress kan vara nyttig och bra när man ska prestera lite mer än normalt. Däremot är en förhöjd stressnivå över en längre period skadlig för både livskvaliteten, arbetsinsatsen och hälsan.

Samband och möjliga konsekvenser

Långvarig stress ökar risken för hjärtsjukdomar, olika magbesvär, depression och sjukdomar i rörelseapparaten. Men det påverkar också den allmänna livskvaliteten. För arbetsplatsen kan stress få konsekvenser som större frånvaro, fler konflikter och lägre produktivitet.

Det finns ett starkt samband mellan stress och kvantitativa krav samt mellan stress och konflikt mellan arbete och privatliv. Stress är inte alltid arbetsrelaterat, och det är viktigt att fokusera på de bidragande orsaker som man har möjlighet att påverka.

Frågor

- ❖ Hur ofta har du svårt att kopplat av?
- ❖ Hur ofta har du varit lättretlig?
- ❖ Hur ofta har du varit anspänd?
- ❖ Hur ofta har du varit stressad?

Sömnbesvär

Dålig sömnkvalitet visar sig vanligen på två sätt: man sover för lite (färre än sju timmar) och/eller man sover oroligt. En god sömn är en förutsättning för att kunna prestera på jobbet utan att man blir utsliten, då sömnkvaliteten är av stor betydelse för möjligheten till återhämtning. Dålig sömnkvalitet är ett symptom på stress som de flesta har lätt för att identifiera och känna igen. Svårighet att falla till ro är ofta ett resultat av oavslutade uppdrag eller uppgifter, och/eller pågående konflikter. Det kan skapas en ond cirkel, då stress genererar dålig sömnkvalitet som i sin tur genererar ytterligare stress.

Samband och möjliga konsekvenser

Det finns en större risk för arbetsplatsolyckor samt för låg kvalitet och låg produktivitet i arbetet. Det innebär också ökad risk för hjärtsjukdom, illamående och trötthet.

Sömnbesvär hänger ihop med både stress och utbrändhet. Därutöver finns det kopplingar till låg grad av erkännande, låg grad av social gemenskap och konflikter.

Frågor

- ❖ Hur ofta har du sovit dålig eller oroligt?
- ❖ Hur ofta har du haft svårt att somna?
- ❖ Hur ofta har du vaknat för tidigt och inte kunnat somna om?
- ❖ Hur ofta har du vaknat flera gånger och haft svårt att somna om?

Kränkande beteende

I COPSOQ tas följande kränkande beteenden upp: hot, våld, mobbning och sexuella trakasserier samt vem det kränkande beteendet kommer från.

Hot och våld, eller risken för att bli utsatt för hot och våld på arbetsplatsen, kan förekomma inom de flesta branscher eller yrken. Särskilt när man arbetar med människor som exempelvis inom vård-, skol- eller socialsektorn, finns en ökad risk för att utsättas för våld eller hot om våld på arbetsplatsen. Våldet och hoten kommer främst från användare, patienter, klienter, kunder eller elever/studenter.

Mobbing är ett allvarligt problem som kan förekomma på alla typer av arbetsplatser. Om mobbing ska förebyggas eller hanteras krävs det insatser från arbetsplatsen. Sexuella trakasserier handlar inte om sexuell attraktion utan om en manifestation av makt. Sexuella trakasserier är en form av mobbing, som liksom andra former av trakasserier på lång sikt kan verka psykologiskt skadliga och ge varaktiga men hos den som utsatts.

Samband och möjliga konsekvenser

Våld och hot om våld kan få allvarliga konsekvenser för individen och arbetsplatsen. Den individ som utsätts för sådant eller blir vittne till det kan få svåra fysiska som psykiska symptom samt ändrat beteende. Att utsättas för våld och hot om våld kan inom vissa yrken vara svårt att helt undvika. Därför måste arbetsplatsen förhålla sig till det.

Personer som är blivit mobbade upplever fler sömnproblem, sämre sömnkvalitet, sämre självskattad hälsa och fler symptom på stress jämfört med övriga på arbetsplatsen och har fler sjukskrivningar. Även de som bevittnar mobbning upplever detsamma, dock i mindre grad än den mobbade själv. På samma vis kan sexuella trakasserier leda till sömnproblem och svårighet att koncentrera sig, samt till allvarliga psykiska problem.

Hot om våld

- ❖ Har du under de senaste 12 månaderna blivit utsatt för hot om våld på din arbetsplats?
(Ja: dagligen, Ja: varje vecka, Ja: varje månad, Ja: några gånger, Nej)
- ❖ Om ja, från vem? (Det går att markera med flera kryss)
(Kollegor, En överordnad, Underställda, Klienter/kunder/patienter)

Våld

- ❖ Har du under de senaste 12 månaderna blivit utsatt för fysiskt våld på din arbetsplats?
(Ja: dagligen, Ja: varje vecka, Ja: varje månad, Ja: några gånger, Nej)
- ❖ Om ja, från vem? (Det går att markera med flera kryss)
(Kollegor, En överordnad, Underställda, Klienter/kunder/patienter)

Mobbning

Med mobbing menas att man upprepade gånger blir utsatt för obehagliga eller kränkande handlingar, som det är svårt att försvara sig mot.

- ❖ Har du under de senaste 12 månaderna blivit utsatt för mobbing på din arbetsplats?
(Ja: dagligen, Ja: varje vecka, Ja: varje månad, Ja: några gånger, Nej)
- ❖ Om ja, från vem? (Det går att markera med flera kryss)
(Kollegor, En överordnad, Underställda, Klienter/kunder/patienter)

Sexuella trakasserier

- ❖ Har du under de senaste 12 månaderna blivit utsatt för icke önskvärd sexuell uppmärksamhet på din arbetsplats?
(Ja: dagligen, Ja: varje vecka, Ja: varje månad, Ja: några gånger, Nej)
- ❖ Om ja, från vem? (Det går att markera med flera kryss)
(Kollegor, En överordnad, Underställda, Klienter/kunder/patienter)

Läs mer om våld och hot om våld:

På Arbetsmiljöverkets hemsida kan du läsa mer om hur du planerar och genomför ett förebyggande arbete för att minska riskerna att bli utsatt för hot och våld på arbetsplatsen:

<https://www.av.se/halsa-och-sakerhet/psykisk-ohalsa-stress-hot-och-vald/hot-och-vald/>

Våld och hot i arbetsmiljön (AFS 1993:2), föreskrifter:

<https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/publikationer/foreskrifter/vald-och-hot-i-arbetsmiljon-afs-19932-foreskrifter/>

Det finns även en dansk hemsida ”Förebygg våld på jobbet”, där du kan ta del av kunskap och konkreta verktyg för att förebygga våld och hot om våld på arbetsplatsen. <http://www.forebygvold.dk/>

Läsa mer om mobbning och trakasserier

På Arbetsmiljöverkets hemsida kan du läsa mer om hur du planerar och genomför ett förebyggande arbete samt kan hantera mobbning på arbetsplatsen:

<https://www.av.se/halsa-och-sakerhet/psykisk-ohalsa-stress-hot-och-vald/mobbning/>

Det finns även en dansk hemsida ”Förebygg mobbning jobbet”, där du kan ta del av kunskap och konkreta verktyg för att förebygga mobbning och trakasserier på arbetsplatsen:

<http://www.forebygmobning.dk/>