



HPI Arbetsplatsprofil™ – Historik

1970-talet

I slutet av 1970-talet påbörjade Sture Malmgren och Gunnar Andersson ett mer systematiskt arbetsmiljöarbete på Saab-Scania (numera Saab AB) i Linköping med betoning på psykosocial miljö. Arbetet omfattande både stora psykosociala projekt, studier, kartläggningar och praktiskt arbete. En utgångspunkt var studien "På jakt efter hälsoprofilen" 1976, en C- och D-uppsats i sociologi vid Linköpings Universitet, på samtliga anställda i åldersgruppen 50 – 59 år på företaget. Några resultat från studien var anmärkningsvärda, inte minst ett starkt samband mellan hög sjukfrånvaro och fysisk inaktivitet, men också med lägre utbildning och lägre ansvarsnivå i arbetet. Studien fick stor uppmärksamhet i massmedia och resulterade bl a i att ännu mer resurser avsattes för friskvård och psykosocialt arbete på företaget.

1980-talet

Resultat från "På jakt efter Hälsoprofilen" och årliga sammanställningar/analyser av sjukfrånvaro bland de anställda på Saab AB utmynnade i bildandet av en partsammansatt grupp "BOF" (Begränsa Orsakerna till Frånvaron), som hade till uppgift att både analysera och föreslå/genomföra åtgärder för att minska sjukfrånvaron. I motsats till i övriga Sverige innebar BOF-gruppen att problematiken med sjukfrånvaron på ett nyanserat sätt kunde diskuteras tillsammans mellan de fackliga organisationerna, personalavdelningen, Företagshälsovården och Friskvården och att samstämmiga adekvata åtgärder kunde genomföras.

1992 ...

... genomfördes ett utvecklingsarbete tillsammans med Nordöstra Landstingsområdet, Stockholms Läns Landsting. Arbetet, som finansierades från Arbetslivsfonden, hade som målsättning att ta fram ett verktyg för att både kartlägga och arbeta med psykosocial miljö ute på företagen. Ett arbetsplatsprogram, som kallades för "Arbetsmiljöprofilbedömning" utvecklades utifrån de gjorda erfarenheterna. Idén var att i samma anda som i Hälsoprofilbedömningen genomföra dessa "Arbetsmiljöprofilbedömningar" genom enskilda möten med alla anställda i en arbetsgrupp.

1993

Den första pilotkursen i "Arbetsmiljöprofilbedömning" genomfördes under 2 + 2 dagar med 26 auktoriserade hälsoprofilbedömare på Stråkenshus utanför Motala. De praktiska erfarenheterna i kursens praktiska moment resulterade i en del kompletteringar och korrigeringar. Innehållet i "Arbetsmiljöprofilbedömning" förtydligades till att omfatta Ledningsklimat, Egenkontroll, Arbetsgemenskap, Stimulans i arbetet och Stress.

1995

Det första seminariet för utbildade Arbetsmiljöprofilbedömare genomfördes. Då bestämdes bl a:

- Att "Arbetsmiljöprofilbedömning" skulle ändras till Arbetsprofilbedömning, APB
- Att frågeformuläret till APB skulle kompletteras med en "arkivblankett" för att både möjliggöra och begränsa anteckningar från genomförda APB.

1998 ...

... genomfördes det andra seminariet för utbildade Arbetsprofilbedömare.

Då introducerades också Klimatprofilbedömning, KPB, utvecklad av beteendevetare Susanne Bergman i Linköping. Syftet med KP B var att låta varje anställd i en arbetsgrupp bedöma hur man upplevde den arbetsgrupp man tillhörde med avseende på ledarskap, öppenhet, samarbete, kommunikation och effektivitet.



Den första pilotkursen i Ledarprofilbedömning, LPB, genomfördes i Linköping under 2 + 2 dagar. LPB kompletterade arbetet med både APB och LPB med fokus på ledarskapet. Utgångspunkten var att låta chefen för den aktuella arbetsgruppen bedöma hur han/hon bedömde sin personals uppfattning om den egna förmågan att vara Företagsföreträdare, Medmänniska, Problemlösare och Administratör.

Begreppet MEGA (MEdvetandeGörAnde) lanserades som ett samlingsnamn för Hälsoprofil-, Arbetsprofil-, Klimat- och Ledarprofilbedömning, ett koncept för utveckling av Hälsa, Arbetsklimat och Produktivitet.

1999 – 2004

Metoderna APB, KPB och LPB lärdes ut i kurser, som omfattade 2 + 2 dagar.

Ledarprofilbedömningen kompletterades med en enkät till personalen om hur man uppfattar sin chefs förmåga att vara Företagsföreträdare, Medmänniska, Problemlösare och Administratör. Detta möjliggjorde en direkt jämförelse mellan chefens uppfattning och personalens uppfattning.

2005 – 2008

APB-, KPB-, LPB-kursens omfattning minskade till 2 + 1 dagar och genomfördes också på flera skolor med friskvårdsutbildningar som ett komplement till HPB-kursen.

2009

HPI Arbetsplatsprofil™, HPI APP™, har utvecklats sedan 2009 i samråd med erfarna Hälsoprofilbedömare vid bl a HPB-seminarier, specialister inom området psykosocial arbetsmiljö och flera Företagshälsovårdscentraler. HPI APP™ har dessutom provats på flera håll de senaste åren med positivt resultat. Avsikten var att utgå från tidigare erfarenheter och samla allt i en produkt och därmed ersätta både APB, KPB och LPB.

2011

Lansering av HPI Arbetsplatsprofil™ med start 2011-11-15.