



HPI Arbetsplatsprofil™ – Beskrivning

1 Bakgrund

Läs mer om historik och bakgrund i separat dokument.

2 Syfte

HPI Arbetsplatsprofil™ kompletterar både Hälsoprofilbedömning™ och HPI Hälsoscreening™ med fokus på den psykosociala och delvis den fysiska arbetsmiljön och har till syfte att;

- Presentera en övergripande nulägesanalys när det gäller den psykosociala arbetsmiljön på ett företag/arbetsgrupp som kan ligga till grund för ett strategiskt arbetsmiljöarbete.
- Identifiera arbetsgrupper inklusive ledare som skulle kunna fungera bättre när det gäller den psykosociala arbetsmiljön på individ- grupp- och/eller ledarnivå.
- Vara ett återkommande instrument för utvärdering av genomförda åtgärder.
- Uppmärksamma brister i den fysiska arbetsmiljön kopplat till buller, ljus, ventilation och värme.
- Upptäcka anställda som upplever sitt arbete som fysiskt påfrestande eller ensidigt belastande.

3 Innehåll

Den psykosociala arbetsmiljön i HPI Arbetsplatsprofil™ har fokus på både individ, grupp och ledare, d v s hur;

- Individen i en arbetsgrupp upplever sin egen psykosociala arbetssituation
- Medarbetarna upplever att den egna arbetsgruppen fungerar
- Medarbetarna upplever att chefen för den egna arbetsgruppen fungerar

3.1 Psykosocial arbetsmiljö – Individnivå, d v s ”Min arbetssituation”

Individnivån belyser hur medarbetaren upplever

- Intresse och stimulans i de egna arbetsuppgifterna
- Möjlighet att påverka den egna arbetssituationen
- Trivsel med arbetskamraterna
- Upplevd stress i arbetet
- Kontakten med den närmaste chefen

3.2 Psykosocial arbetsmiljö – Gruppnivå, d v s ”Min arbetsgrupp”

Gruppnivån belyser hur medarbetaren upplever den egna arbetsgruppens

- Trivsel
- Engagemang för arbetsuppgifterna
- Förmåga att samarbeta
- Förmåga att kommunicera
- Förmåga att arbeta effektivt



3.3 Psykosocial arbetsmiljö – Ledarnivå, dvs ”Min närmaste chef”

Ledarnivån tar upp hur medarbetaren upplever den närmaste chefens förmåga

- Att förankra värderingar och visioner
- Att göra medarbetarna delaktiga och medansvariga
- Att motivera och stimulera sin personal
- Till lyhördhet och återkoppling
- Att leda arbetet

Under rubriken ”Ledarnivå” finns också en fråga om man haft ett medarbetarsamtal med den närmaste chefen de senaste 12 månaderna och en fråga om hur man upplevde chefens förmåga att genomföra detta samtal.

3.4 Fysisk arbetsmiljö

Den fysiska arbetsmiljön i HPI Arbetsplatsprofil™ har fokus dels på buller, ljus, ventilation och värme, dels på arbetssituationer som upplevs fysiskt påfrestande eller ensidigt belastande.

4 Omfattning

HPI Arbetsplatsprofil™ omfattar 21 frågor. De 15 första frågorna fördelar sig på 5 frågor för vardera individ-, grupp- och ledarnivå. Fråga 16 och 17 handlar om medarbetarsamtal. De avslutande fyra frågorna tar upp den fysiska arbetsmiljön och om man upplever sitt arbete som fysiskt påfrestande eller ensidigt belastande.

5 Genomförande och sammanställning

HPI Arbetsplatsprofil™ besvaras av alla som ingår i en aktuell arbetsgrupp och behandlas konfidentiellt. Frågorna som berör ledarskapet gäller alltid den närmaste chefen.

Resultatet presenteras på gruppnivå och omfattar frekvenstabeller för resp fråga. Hittills har även sammanställning genomförts i en indelning i kategorierna

- ”Bra psykosocial arbetsmiljö” resp
- ”Mindre bra psykosocial arbetsmiljö”

Kategoriseringen görs för både

”Min psykosociala arbetsmiljö” – Individnivån

”Min arbetsgrupp” – Gruppnivån

”Min närmaste chef” – Ledarnivån

Kategorierna ”Bra psykosocial arbetsmiljö” resp ”Mindre bra psykosocial arbetsmiljö” kommer att kompletteras med en kategori mellan dessa, som varken tillhör bra eller mindre bra.



6 HPI Arbetsplatsprofil™ som underlag för samtal

HPI Arbetsplatsprofil™ har också visat sig fungera bra som underlag för samtal. Kommentarer från den enskilde medarbetaren, som både är positiva och vad som kan förbättras, dokumenteras på en särskild arkivblankett. Citaten från alla medarbetarna i arbetsgruppen sammanställs efter varje fråga i en kommande rapport.

7 HPI Arbetsplatsprofil™ – samtal med chefen

HPI Arbetsplatsprofil™ kan också fungera bra som ett underlag för samtal med chefen för den aktuella arbetsgruppen. Då är frågorna reducerade till att omfatta hur chefen uppfattar den egna;

- arbetsgruppens trivsel, engagemang för arbetsuppgifterna, förmåga att samarbeta, förmåga att kommunicera och förmåga att arbeta effektivt
- förmågan att förankra värderingar och visioner, att göra medarbetarna delaktiga och medansvariga, att motivera och stimulera sin personal, till lyhördhet och återkoppling, att leda arbetet och att genomföra medarbetarsamtal

Både positiva kommentarer och vad chefen tycker kan förbättras dokumenteras. Här möjliggörs en jämförelse mellan medarbetarnas uppfattning med chefens egen uppfattning om den egna arbetsgruppen och ledarskapet.

Gunnar Andersson