

# Metoder för riskbedömning av den psykosociala arbetsmiljön

SAN-konferens 20 oktober 2011

Anders Pousette, fil.dr. psykolog  
Forskargruppen Säkerhet-Organisation-Ledarskap  
Arbets- och miljömedicin, Sahlgrenska akademien,  
Göteborgs universitet  
[anders.pousette@amm.gu.se](mailto:anders.pousette@amm.gu.se)

## Vad är psykosocial arbetsmiljö?

- Samspelet mellan individ och miljö.  
(Lennéer-Axelsson & Thylefors 1991)
- Psykosociala faktorer framkommer genom att arbetsmiljön betraktas från psykologisk och sociologisk synpunkt. Detta perspektiv omfattar såväl fysiska som organisatoriska och sociala arbetsmiljöfaktorer.

## Vad säger arbetsmiljölagen om arbetsmiljöns beskaffenhet? (2kap. 1§)

- Arbetsmiljön skall vara tillfredsställande med hänsyn till arbetets natur och den sociala och tekniska utvecklingen i samhället. Vid fartygsarbete skall arbetsmiljön vara tillfredsställande också med hänsyn till sjösäkerhetens krav.
- Arbetsförhållandena skall anpassas till människors olika förutsättningar i fysiskt och *psykiskt avseende*.
- Arbetstagaren skall ges möjlighet att *medverka* i utformningen av sin egen arbetssituation samt i förändrings- och utvecklingsarbete som rör hans eget arbete.
- Teknik, arbetsorganisation och arbetsinnehåll skall utformas så att arbetstagaren inte utsätts för fysiska eller *psykiska belastningar som kan medföra ohälsa eller olycksfall*. Därvid skall även löneformer och förläggning av arbetstid beaktas. *Starkt styrt eller bundet arbete skall undvikas eller begränsas*.
- Det skall eftersträvas att arbetet ger möjligheter till *variation, social kontakt* och *samarbete* samt *sammanhang* mellan enskilda arbetsuppgifter.
- Det skall vidare eftersträvas att arbetsförhållandena ger möjligheter till personlig och yrkesmässig *utveckling* liksom till *självbestämmande* och yrkesmässigt *ansvar*.

Anders Pousette

## En bra psykosocial arbetsmiljö (PAK, Rubenowitz 1984)

- *Egenkontroll i arbetet*
- *Bra arbetsledningsklimat*
- *Stimulans från själva arbetet*
- *God arbetsgemenskap*
- *Lagom arbetsbelastning*

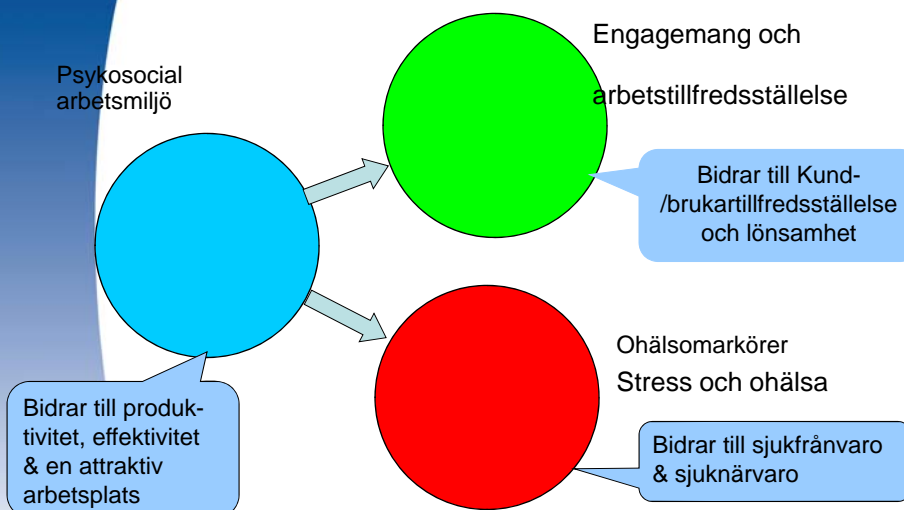
Anders Pousette

## Risker med en bristfällig psykosocial arbetsmiljö

- Ökad risk för ohälsa i form av
  - hjärt-kärlsjukdom
  - besvär från rörelseorganen
  - nedsatt psykiskt välbefinnande

Anders Pousette

## Psykosocial arbetsmiljö samt individens reaktioner på arbetssituationen



Anders Pousette

## Hur kan vi riskbedöma den psykosociala arbetsmiljön?

- Checklistor & gruppdiskussioner
  - Lämpligt på den mindre arbetsplatsen
- Arbetsmiljöenkäter
  - Lämpligt på större arbetsplatser
  - Ska göras i ett sammanhang av systematiskt arbetsmiljöarbete
  - Behöver åtföljas av gruppdiskussioner för att konkretiseras och omsättas i handlingsplan

Anders Pousette

## Men vad är en psykosocial risk i en arbetsmiljöenkät?

- Finns inga gränsvärden
- Varje svar är beroende av
  - Frågans formulering
  - Svarsalternativens formulering

Anders Pousette

## Två frågor med två svarsformat

- Jag gillar mitt arbete (=5)
- Jag gillar verkligen mitt arbete (=4)

Stämmer dåligt	Stämmer ganska dåligt	Varken eller	Stämmer ganska bra	Stämmer bra
1	2	3	4	5

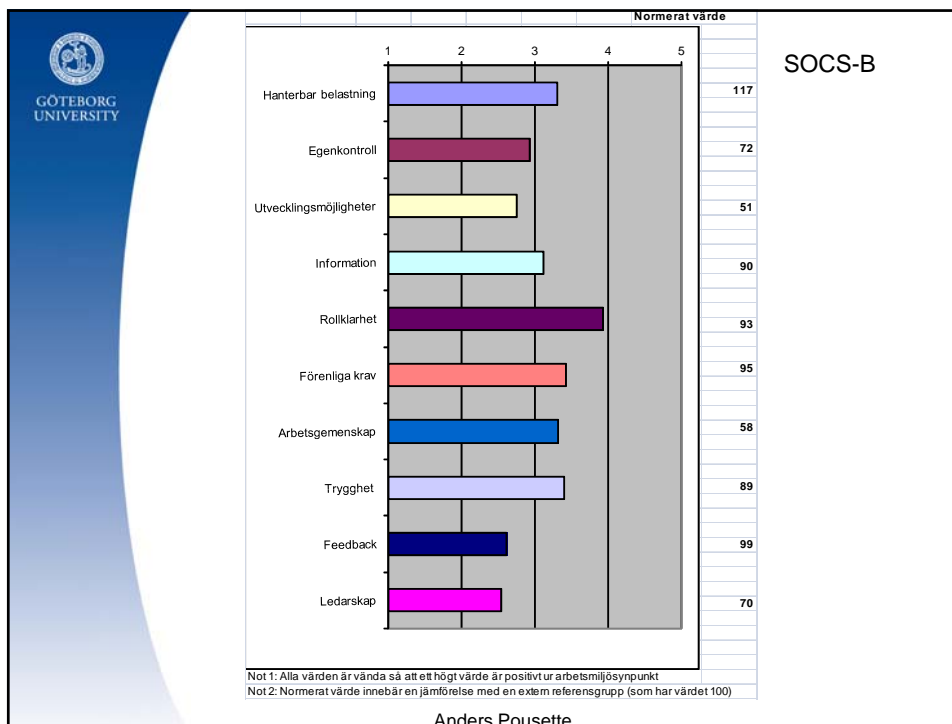
Stämmer mycket dåligt	Stämmer dåligt	Varken eller	Stämmer bra	Stämmer mycket bra
1	2	3	4	5

Anders Pousette

## Hur värderar man resultat?

- Vad är egentligen bra?
  - Värdering i förhållande till mål
  - Relativ jämförelse mellan faktorer/dimensioner
  - Jämförelse med extern normgrupp
  - Jämförelse med intern normgrupp
  - Jämförelse med tidigare nivå

Anders Pousette



- GÖTEBORG UNIVERSITY
- Så vad behöver vi för tillförlitlig värdering av den psykosociala arbetsmiljön?
- 1) Tillförlitliga mätinstrument
    - Validitet : Mäta relevanta fenomen, rätt saker. Grundat i forskning
    - Reliabilitet: Tillförlitlig mätning, mäta med tillräcklig precision
      - Skolor med flera frågor
      - Flera rapportörer
  - 2) Referensdata
- Anders Pousette

## Vad bör mätas? Exempel: Dimensioner i SOCS-B

### Psykosocial arbetsmiljö, 10 dimensioner

- Arbetsbelastning
- Egenkontroll
- Utvecklingsmöjligheter/variation
- Tillgång till information
- Rollklarhet
- Frånvaro av motstridiga krav
- Ledarskap
- Feedback
- Arbetsgemenskap
- Trygghet



### Motivationsmarkörer, 3 dimensioner

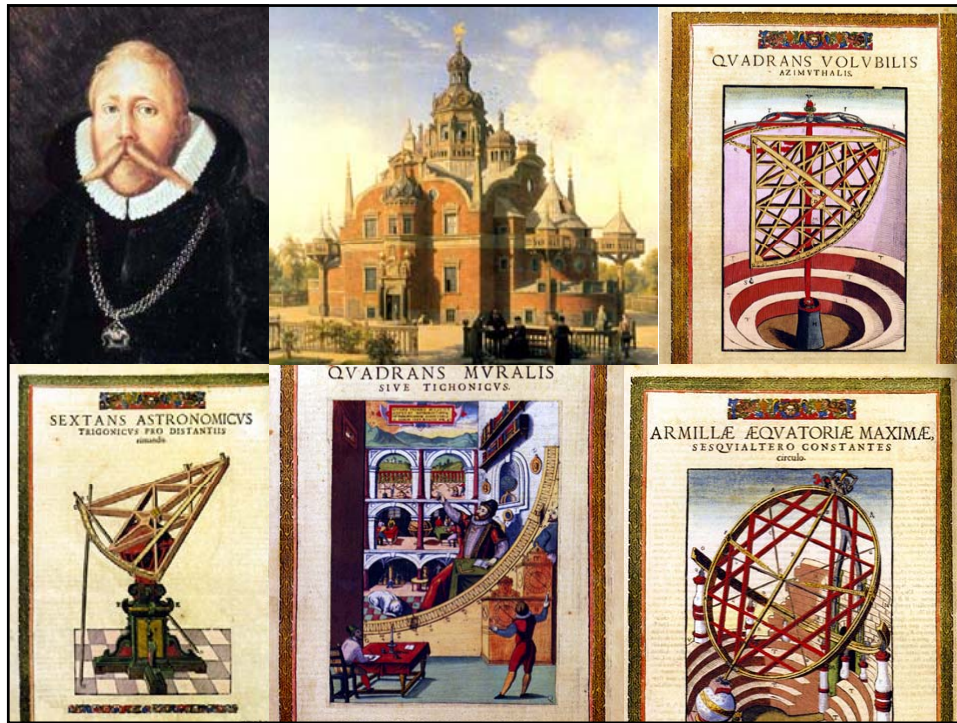
- Meningsfullhet i arbetet
- Organisatoriskt engagemang
- Arbetstillfredsställelse



### Ohälsomarkörer, 4 dimensioner

- Upplevd stress
- Kognitiva stressymptom
- Somatiska stressymptom
- Utmattning





**Mätfel**

- All mätning har mätfel!

Strongly disagree    Disagree    Neither agree or disagree    Agree    Strongly agree  
 1     2     3     4     5

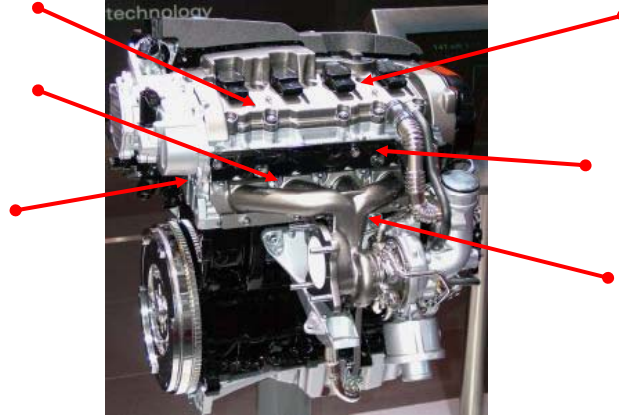
Management cares about the safety of the workers

- Singelfrågor har vanligtvis mycket stora mätfel
- Observed score = True score + Error

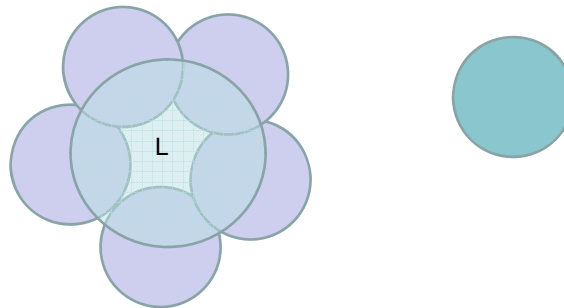
e  
 T  
 r  
 u  
 e

## Latenta variabler(faktorer)

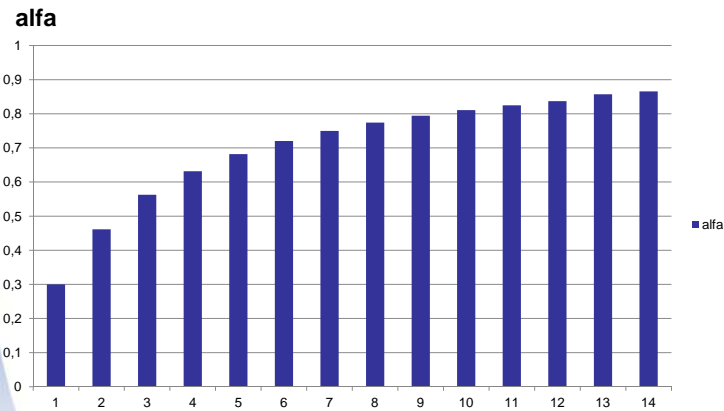
- Latenta variabler representerar icke direkt observerbara fenomen
- Latenta variabler härleds ur andra variabler som kan observeras och mätas direkt (manifesta variabler, indikatorer tex svar på enkätfrågor) genom en matematisk modell



## Latenta variabler(2)

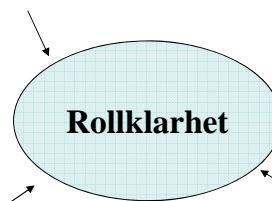


## Fler item ger högre reliabilitet!



## Hur mäter man psykosocial arbetsmiljö med hög tillförlitlighet (reliabilitet)?

“Finns det klara mål för ditt arbete?”



“Vet du precis vad som förväntas av dig i ditt arbete?”

” Vet du helt klart vilka som är dina ansvarsområden?”

## Konsekvenser för mätning

- Vi ska fånga upp sådant som kan observeras och bedömas av individen
- Vi betraktar individen som en observatör – vi frågar inte om åsikter
- Vi använder reliabla instrument med
  - Flera frågor
  - Flera observatörer (alltså inte för små grupper)
- Vi värderar mätvärdena i förhållande till en referensgrupp

## Kom ihåg...

- Svaret på en enstaka fråga är extremt oreliabelt. Därför:
  - Dra inte långtgående slutsatser baserat på enstaka frågor
- Små grupper har lägre reliabilitet i sina medelvärden. Därför:
  - Jämför inte för små grupper (under 10).
  - Dra inte slutsatser om förändring baserat på för små grupper.

## Kom ihåg...

- Det finns ingen absolut referenspunkt i skalor för mätning av den psykosociala arbetsmiljön. Därför:
  - Dra inte normativa slutsatser baserat enbart på skalvärdenas nivå
  - Om möjligt jämför med ett lämpligt externt referensmaterial

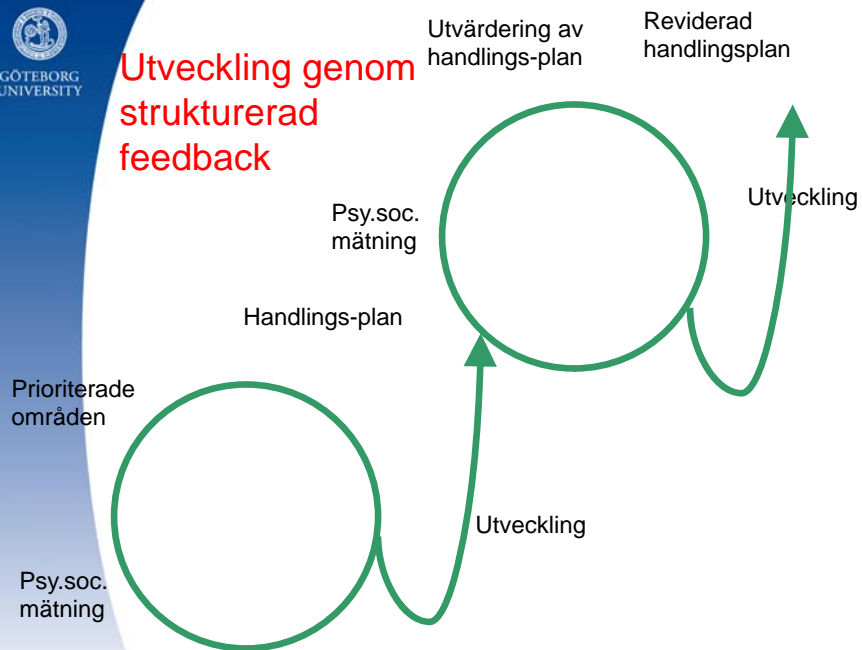
## Kom ihåg...

- Vid val av enkät : Fråga efter:
  - Används skalor eller singelitem?
  - Skalornas validitet och teoretiska koppling till relevanta utfall?
  - Skalornas reliabilitet?
  - Finns referensdata?

## Tips för hög kvalitet på enkätarbetet (källa: [http://enkät.afaforsakring.se/Vara\\_enkater/](http://enkät.afaforsakring.se/Vara_enkater/))

- 1. Förankra syftet och målet med enkäten i ledningen, samverkansgrupper samt fackliga och lokala organisationer. För utbudskapet i hela organisationen.
- 2. Utbilda nyckelpersoner, processtödjare och företagshälsovårdens personal tidigt.
- 3. Planera genomförandet. Tydliggör till exempel roller, ansvar och tidsåtgång.
- 4. Skapa resurser så att chefer och medarbetare kan genomföra enkäten på arbetstid och med handledning.
- 5. Skapa rutiner för uppföljning och utvärdering av enkätprocessen och resultatet.
- 6. Sprid resultatet av utvärderingen till alla medarbetare och meddela vilka åtgärder ledningsgruppen planerar med anledning av kartläggningen.

## Utveckling genom strukturerad feedback



## Läs mer!

- QPS-Nordic

<http://www.ammuppsala.se/default.asp?headId=17&pageId=306&subMenuOne=304>

- COPSQ

<http://ki.se/ki/jsp/polopoly.jsp?d=35699&a=111041&l=sv>

<http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/da/publikationer/spoergeskemaer/psykisk-arbejdsmiljoe>

- ISM Metodöversikt

<http://stressmedicin.com/upload/Regionkanslierna/ISM%20Institute%20of%20C3%B6r%20stressmedicin/Publikationer/ISM-h%20A4ften/ISM-h%20A4fte%20nr%201.pdf>

- AV Metodöversikt

<http://www.av.se/dokument/publikationer/bocker/h370.pdf>

Prevent checklistor

<http://www.prevent.se/sv/Arbetsmiljoarbete/Systematiskt-arbetsmiljoarbete/Checklistor/>

Anders Pousette