

Tidiga indikationer för mobbning inom akademisk och industriell miljö

En studie om samband mellan
arbetsrelaterade faktorer och uppkomst
av mobbning

CHECKLISTA

Uppdragsgruppen består av:

Projektledare docent Christina Björklund, Enheten för interventions- och implementeringsforskning, Institutet för miljömedicin, Karolinska Institutet

Marjan Vaez, docent, forskare, Centrum för Arbets- och miljömedicin, enheten för arbetshälsa, Stockholms läns landsting.

Ulrich Stoetzer, Med Dr, Psykolog, Centrum för Arbets- och miljömedicin, enheten för arbetshälsa, Stockholms läns landsting. Enheten för interventions- och implementeringsforskning, Institutet för miljömedicin, Karolinska Institutet

Ett stort tack till AFA Försäkring som finansierat projektet samt professor Irene Jensen och senior professor Åke Nygren vid Karolinska Institutet för deras stöd och värdefulla kommentarer på rapporten.

Textredigering: Hanna Bonnevier, kommunikatör, Karolinska Institutet

Stockholm 30 september 2014

version 2.0

CHECKLISTA

Kartläggning av tidiga indikatorer för framtida mobbning i arbetsmiljön

Checklistan nedan är avsedd att användas som ett stöd i det systematiska förebyggande arbetsmiljöarbetet med den psykosociala arbetsmiljön. Den är utformad så att den skall kunna användas i de reguljära skyddsronderna. Ett sätt att besvara frågorna är att en grupp av anställda tillsammans med chef och skyddsombud tillsammans besvarar checklistan. För att ha ett bra förebyggande psykosocialt arbetsmiljöarbete bör checklistan kombineras med systematiska regelbundna medarbetarenkäter.

Checklistan innehåller exempel på frågor som kan ställas när organisationen undersöker tidiga indikatorer för framtida upplevelse av mobbning hos anställda.

I begreppet mobbning ingår att en kränkande särbehandling sker vid upprepade tillfällen under en längre period och personen som är utsatt för detta upplever att hon/han har svårigheter att försvara sig.

Checklistan är ännu inte vetenskapligt utvärderad men är framtagen utifrån de resultat som påvisats i denna studie. Frågorna i checklistan är vända både positivt och negativt, vilket innebär att ett "Ja" i vissa frågor indikerar en risk medan ett "Nej" i andra frågor indikerar en risk. Ett kryss i en rödmarkerad ruta indikerar en risk.

När ni gått igenom frågorna, diskutera de frågor där svarsfälten är rödmärkta. Detta kan tyda på tidiga indikatorer för mobbning och att det är centralt att börja arbeta med aktiviteter som främjar arbetsmiljön i stort. Om det redan nu förekommer konflikter bör dessa lösas och inte ignoreras. Ledarskapet har en viktig funktion här och om chefen/ledaren känner att han/hon inte kan hantera situationen är det viktigt att personen ifråga får stöd innan det går för långt.

Resultatet från de slutliga modellerna för grupperna separat visade att den viktigaste faktorn för anställda inom akademien var organisationsklimatet och hög sjuknärvaro. När det gäller industrin var det istället stöd från arbetskamrater och rollkonflikt samt hög sjuknärvaro som var de främsta riskfaktorerna. Detta innebär att om ni får risk (rött) på dessa faktorer bör aktiviteter sättas in.

Checklista

	Ja	Nej
1. Arbetskrav		
a. Kräver arbetet maximal uppmärksamhet under mesta delen av dagen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. Kräver arbetet ofta snabba beslut?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. Är arbetsmängden ojämnt fördelad över dagen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Kontroll/inflytande över eget arbete		
d. Har de anställda inflytande över hur deras arbete skall utföras?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e. Har de anställda möjligheter att påverka beslut som gäller deras arbete?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Ledarskap		
f. Fördelas arbetet opartiskt och rättvist på arbetsplatsen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g. Behandlas de anställda på ett rättvist och jämlikt sätt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Organisationsklimatet		
h. Kan klimatet på arbetsplatsen beskrivas som uppmuntrande och stödjande?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i. Kan klimatet på arbetsplatsen beskrivas som avslappnat och trivsamt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j. Tar de anställda på arbetsplatsen egna initiativ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k. Kan klimatet på arbetsplatsen beskrivas som misstroget och misstänksamt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Roller		
l. Finns det klart definierade mål för de anställdas arbete?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
m. Ställs oförenliga krav på de anställda från två eller flera personer?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Socialt stöd		
n. Har de anställda stöd från arbetskamrater?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
o. Har de anställda stöd från sin chef?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
p. Får de anställda uppskattning för väl utfört arbete?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
q. Är relationerna på arbetsplatsen bra?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Sjukfrånvaro och sjuknärvaro		
r. Finns det mycket sjukfrånvaro?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
s. Finns det indikationer på att det finns personer som upprepat går till arbetet fastän de på grund av hälsoproblem som påverkar arbetsförmågan negativt (koncentration, ork, etc), egentligen borde vara hemma?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Handlingsplan

Planerade åtgärder	Vem utför	Klar den
Arbetsplats		datum

Enheten för interventions- och implementeringsforskning
Institutet för miljömedicin (IMM)
Karolinska Institutet
www.ki.se/imm/ir