

# ATT BETE SIG SOM EN (VUXEN) MÄNNISKA

Social arbetsmiljö –  
att både ha och vara arbetsmiljö

Anita P-Strömbäck och Ingrid Schéle,  
institutionen för psykologi



UMEÅ UNIVERSITET

2018-06-11

## OLIKA JOBB, OLIKA UTMANINGAR

- **Tingyrken:** Jobbar med konkreta föremål, allt från löpande band till hantverk via datorstyrd tillverkning.
  - Kluvenhet till tekniken – hot, möjlighet och/eller något att bemästra
- **Människoyrken:** Allt från servera mat till att rädda liv, handlar om att göra något för andra.
  - Att jobba med människor är både stimulerande och oförutsägbart
- **Symbolyrken:** Allt från att jobba skapande, använda den senaste informationstekniken och "oändliga möjligheter" till rutinmässigt pappersarbete beroende på arbetsplats, position och sammanhang
  - Okvalificerat, lågt värderat arbete på andras villkor och/eller kreativt arbete på egna villkor

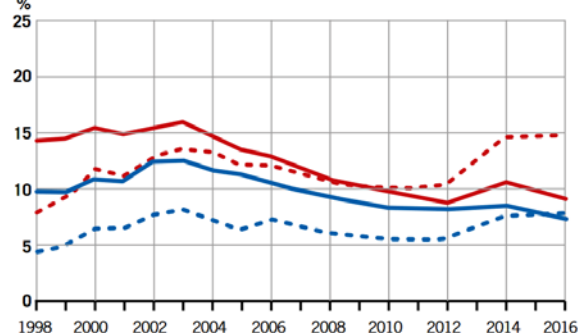
## ARBETSMILJÖSTATISTIK RAPPORT 2016:3

### Trend i arbetslivet:

- Organisationer slimmas, mindre marginaler
- "Att ha gjort sitt jobb" blir mer komplext och mer luddigt
- Mer beroende av stöd från andra för att möta kraven, mindre ork att vara stöd
- Större risk för utsatthet

FIGUR 5

Andel sysselsatta kvinnor och män med arbetsorsakade besvär till följd av fysisk belastning respektive stress eller andra psykiska orsaker. Procent. Undersökningsår 1998–2016



UMBÅ UNIVERSITET

— Fysisk belastning, kvinnor  
- - - Stress eller andra psykiska orsaker, kvinnor  
— Fysisk belastning, män  
- - - Stress eller andra psykiska orsaker, män

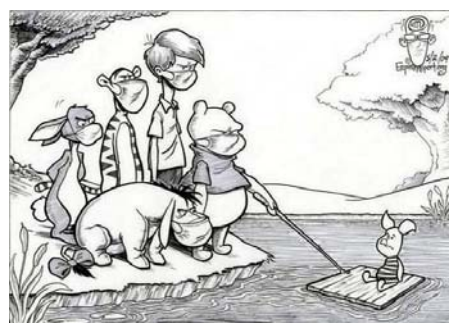
## ARBETSMILJÖLAGEN

1 § Lagens ändamål är att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt att även i övrigt uppnå en god arbetsmiljö.



"Klassiska olycksfall"

"Modern ohälsa"



UMBÅ UNIVERSITET

## ÖMSESIDIG ANPASSNING ARBETSMILJÖ OCH MÄNNISKA

**Kap 2, 1 §** Arbetsmiljön ska vara tillfredsställande med hänsyn till **arbetets natur och den sociala och tekniska utvecklingen i samhället. ...**

Arbetsförhållandena ska **anpassas till människors olika förutsättningar i fysiskt och psykiskt avseende.**

- Å ena sidan hänsyn till vad vi jobbar med (arbetets natur) – och att jobbet vi anställdes för kan vara ganska olikt som det jobbet ser ut nu
- Å andra sidan hänsyn till hur vi människor, både lika och olika, funkar både kroppsligt och själsligt



## INFLYTANDE – MÖJLIGHET, SKYLDIGHET(?), FRISKFaktor

1 § Arbetstagaren ska ges **möjlighet att medverka i utformningen av sin egen arbetsituation** samt i förändrings- och utvecklingsarbete som rör hans eget arbete.

**Inflytande är en friskfaktor!**

- Medarbetarsamtal
- APT
- Uppföljning NMI
- Återkoppling till chef
  - Stod på rött i NMI
- **Fokus på att förändra i dialog!**



## MÄNNISKA-MÄNNISKA - ORGANISATIONSMILJÖN AFS 2015:4

§1 Syftet med föreskrifterna är att främja en god arbetsmiljö och förebygga **risk för ohälsa på grund av organisatoriska och sociala förhållanden i arbetsmiljön.**

- God arbetsmiljö = **Balans** mellan krav och resurser
- **Krav** på tankearbete, emotionellt arbete och/eller fysiskt arbete
- och **Resurser** – det som bidrar till att uppnå mål eller hantera krav i arbetet i form av rimliga och tydliga mål, kontroll i sitt arbete



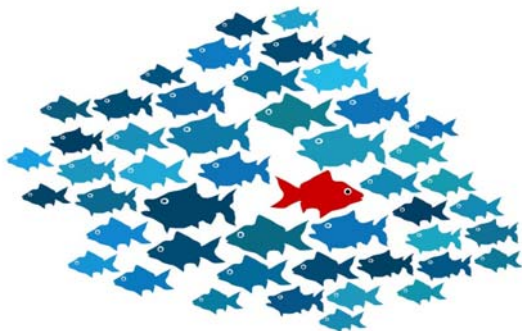
## BALANS PÅ FLERA OLIKA SÄTT

- Tydliga men höga krav
- Otydliga krav
- Motstridiga krav
- Inre krav
- Sociala krav
- Krav på att vara socialt skicklig
- Krav på att vara flexibel
- Arbetskapacitet och hjälp
- Erfarenhet – egen/andras
- Hjälp att prioritera
- Hjälp att känna sig klar
- Socialt stöd
- Får energi av interaktion med människor
- Möjlighet till inflytande osv.



## STRESS OCH FRUSTRATION ÄR "SLÄKT" MEN INTE SAMMA SAK

- **Stress** kommer ur obalans mellan krav och resurser, såsom för hög arbetsbörda
- **Frustration** kan komma av att arbetsbördan inte erkänns eller bortförklaras
- Att få höra "så är det inte" eller "du känner fel" tar bort rätten att tolka sin egen situation och tar kål på dialogen



*Känner ni igen det här?  
Hur är stress och  
frustration lika/olika?*



## VÅR HJÄRNA REAGERAR LIKA PÅ JOBBSTRESS OCH EN BJÖRN

- Vi blir redo för handling – springa, slåss eller spela död
- Systemet "bypassar" logik och går rakt på känslor
- Fort och automatiskt – gör som vi brukar
- Gör att vi fattar ologiska beslut, får eller visar starka känslor och om stressen pågår länge blir trötta
- I arbetsstress får vi inte utlopp för såna handlingar
- Kan bli en loop som gör oss mer stressade
- Går inte att hejda
- Går att känna igen hos sig och andra och det finns sätt att bryta loopen. Kan kräva hänsyn, men också hejd



## TANKEBANAN – MER LOGISK, LÅNGSAMMARE, KRÄVER RESURSER

- Vi blir mer systematiska och problemlösande
- Inte snabba lösningar, mer långsiktigt
- Kräver tid, kompetens, hjälp och stöd av andra – rent allmänt mer resurser
- Kan på sikt minska stressiga situationer



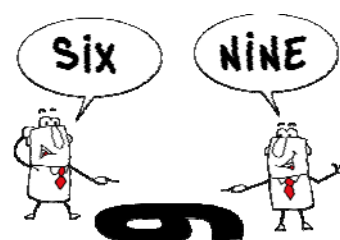
## SOCIALA PERCEPTION – HUR VI UPPFATTAR (ANDRA) MÄNNISKOR

- Vi kan inte låta bli att dra sociala slutsatser om människor runt omkring
  - Baserat på mentala genvägar och tidigare erfarenheter
- För att inte dö informationsdöden förenklar vi det vi ser:
  - Stereotyper
  - Fördomar
  - Normer
  - Värderingar
- Det här går inte att "ta bort", modeller är viktigt för att vi ska kunna sortera!
- Men vi kan bli medvetna om våra och vår hjärnas hyss



## TANKAR OCH FÖRESTÄLLNINGAR OM VAD SOM GÄLLER PÅ JOBBET

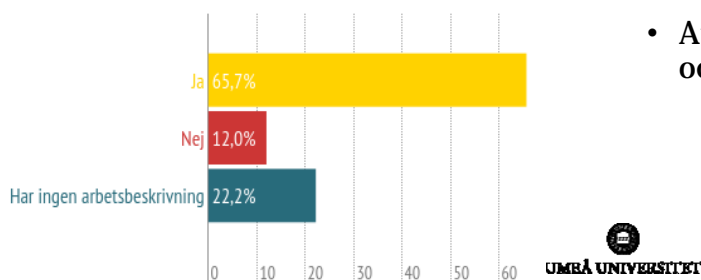
- Samarbete blir enklare vid samsyn, men för mycket samsyn kan bli trängsyn
- Genom dialog kan vi uppmärksamma viktiga (o)likheter
  - Vilka synsätt dominerar hos oss och styr hur vi organiserar arbetet?
  - Vad ser vi som sant, rätt, rimligt, önskvärt o.s.v.?
  - Vilka, och vilkas, argument räknas?
- Tankesätt sitter inte i väggarna, de sitter i hur vi gör och tänker (när vi inte tänker oss för)



UMRÅ UNIVERSITETET

## ALLA BEHÖVER VETA VAD DE SKA GÖRA

10 § Arbetsgivaren ska se till att arbetstagarna vet vad de ska göra och vem de kan be om hjälp (i klartext)



UMRÅ UNIVERSITETET

- Klara bud eller motstridiga bud
- Utvidgade arbetsuppgifter och ansvar – ska kunna göra "allt", även det du gör sällan
- Att få känna sig kompetent och att man gör skillnad
  - Att bli för utbytbar ....
  - Att inte får göra nåt annat än det man redan "kan"

## HJÄRNTRÖTT?

- När vi blir för stressade tappar vi "omdömet", vi blir också osmidiga vilket kan sära andra och leda till konflikt
- När vi blir för stressade tappar vi insikten om vår situation och mående
- Men andra kan se! Och chefen har en viktig roll att hjälpa att t.ex. prioritera åt den som inte förmår prioritera själv.



## ARBETSBELASTNING – ALLA SKA HA RÄTT ATT HINNA KLART

9 § Arbetsgivaren ska se till att de arbetsuppgifter och befogenheter som tilldelas arbetstagarna inte ger upphov till ohälsosam arbetsbelastning, genom att t.ex.:

- minska arbetsmängd
- omprioritera,
- variera arbetsuppgifterna,
- ge möjligheter till återhämtning,
- introducera andra arbetssätt, t.ex. hjälpas åt
- öka bemanning
- utbilda och/eller låt anställda lära av varandra



## OM NÅN INTE GÖR SITT FÅR CHEFEN KLIVA IN

- Ibland hinner vi inte klart för att vi behöver täcka upp för andra. Att hjälpas åt hör till, att återkommande täcka upp behöver uppmärksammas till chef
  - Den man täcker upp för kan behöva hjälp och stöd
  - Man själv kan bli för trött eller sur – ohälsa och dålig stämning
  - Man kan ha sagt ifrån eller gett hjälp upprepade gånger utan resultat
- Det är till syvende och sist chefens ansvar att se till att alla har vettig arbetsbelastning vilket brukar kräva att alla gör sitt bästa, eller att mer resurser tillförs



## MEN NU BLEV DET BESVÄRLIGT

- Men jag vill inte skvallra
- Inte ska jag säga till vuxna människor
- Men usch vad knepigt och läskigt
- Låg tröskel, högt i tak – på RIKTIGT!
- Socialt vaccin



Vad är högt i tak och  
låg tröskel på riktigt?



## DEN TÖJBARA ARBETSTIDEN

12 § Arbetsgivaren ska vidta de åtgärder som behövs för att motverka att arbetstidens förläggning leder till ohälsa hos arbetstagarna.



- Förväntningar på att vara nåbar.
- Förväntningar att saker ska vara gjort igår som du får veta imorgon ...
- **När får du e-post?**
- **Hur snart får du e-post om samma sak igen ...**
- **När skickar du själv e-post?**
- **När förväntar du dig svar?**



## UTSATTHET PÅ JOBBET

1. Kränkande särbehandling
2. Mobbning
3. Allvarlig mobbning

- *diskriminering* – kön, könsöverskridande identitet, etnicitet, ålder, funktionshinder, religion, sexuell läggning
- *(sexuella) trakasserier* – oönskat agerande som kränker någons värdighet

1. "Handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap"
2. + maktskillnad där den utsatte har svårt att försvara sig
3. + långvarigt, återkommande och eskalerande

Se även Umu:s handläggningsordning



## BALANS PÅ JOBBET LÖNAR SIG

- Mindre fel
- Mindre ohälsa
- Mindre konflikter
- Mindre mobbing och trakasserier
- **Alla människor är mer benägna att rätta sig efter beslut där de har fått vara delaktiga på rätt sätt – i dialog, med respekt!**



## DET VIKTIGASTE I ATT BETE SIG SOM MÄNNISKA

- Är att vara öppen för hur vi som människor fungerar – på gott och ont
- Och att minnas att både vi själva och andra är just det – människor!
- **Att minnas att de färdigheter som behövs för t.ex. dialog kan/måste tränas, och precis som i all träning ska vi inte ge upp när det inte går så bra i början.**