

# Historik HPI Arbetsplatsprofil

## 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 omfattade 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 bland annat 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

Ett utvecklingsarbete genomfördes 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
- Att frågeformuläret till Arbetsprofilbedömning skulle kompletteras med en "arkivblankett" för att både möjliggöra och begränsa anteckningar från genomförda Arbetsprofilbedömningar.

## 1998

Det andra seminariet för utbildade Arbetsprofilbedömare genomfördes.

Då introducerades också Klimatprofilbedömning, utvecklad av beteendevetare Susanne Bergman i Linköping. Syftet med Klimatprofilbedömningen 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 genomfördes i Linköping under 2 + 2 dagar. Ledarprofilbedömningen kompletterade arbetet med både Arbetsprofilbedömningen och Klimatprofilbedömningen 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 Arbets-, Klimat- och Ledarprofilbedömning 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

Kursen i Arbets-, Klimat- och Ledarprofilbedömning minskade till 2 + 1 dagar och genomfördes också på flera skolor med friskvårdsutbildningar som ett komplement till kursen i Hälsoprofilbedömning.

## 2009

Sedan 2009 har vi utvecklat HPI Arbetsplatsprofil i samråd med erfarna Hälsoprofilbedömare vid bland annat HPI-seminarier, specialister inom området psykosocial arbetsmiljö och flera Företagshälsor. HPI Arbetsplatsprofil provades också på flera håll med ett positivt resultat. Avsikten var att utgå från tidigare erfarenheter och samla allt i en produkt och därmed ersätta både Arbets-, Klimat- och Ledarprofilbedömning.

## 2011

Vi lanserade HPI Arbetsplatsprofil med start 2011-11-15.

## 2012 – 2014

Under dessa år utbildade vi i HPI Arbetsplatsprofil hos många av våra kunder. HPI Arbetsplatsprofil används både som ett komplement till Hälsoprofilbedömning och separat, ofta som underlag för samtal.

## 2015

Vi genomförde det 26:e årliga HPI-seminariet för våra mest erfarna användare av våra tjänster. För deltagarna presenterades förslag till två kompletterande frågor i HPI Arbetsplatsprofil, en om oro inför framtiden och en om arbetstidens längd. Idén till dessa frågor är hämtade från SBU-rapporten Arbetsmiljöns betydelse för hjärt-kärlsjukdom – En systematisk litteraturöversikt.

Under hösten vidareutvecklade vi HPI Arbetsplatsprofil till att omfatta följande fritt valbara fyra kategorier:

- Psykosocial arbetsmiljö med individ, grupp och ledarskap, 15 frågor
- Fysisk arbetsmiljö, 9 frågor
- Olycksfall, risker och säkerhet, 6 frågor

- Kränkande särbehandling, 5 frågor

Förändringen lanserade vi 25 november.

Kategorierna och frågorna är förankrade i Arbetsmiljöverkets "Systematiskt arbetsmiljöarbete" (AFS 2001:1) och "Organisatorisk och social arbetsmiljö" (AFS 2015:4).

## 2016

I början av året presenterade vi nyheten att HPI Arbetsplatsprofil kan registreras och sparas under en Hälsoprofilbedömning eller en HPI Hälsoscreening i Plustoo. Eftersom all information finns samlad på samma ställe sparar det mycket tid vid registreringen.

## 2017

Vi införde i Plustoo att alla fyra kategorier är förvalda, men samtliga kategorier är fortfarande fritt valbara.

Redan vid besvarandet av frågorna i HPI Arbetsplatsprofil via Todaytoo.com kan deltagarna nu skriva kommentarer i respektive kategori. Detta är användbart för HPI Arbetsplatsprofil både som enkät och inför ett samtal. De samlade kommentarerna kan ge en mer nyanserad bild av arbetsplatsen.

Gränserna för bra och mindre bra anpassades för flertalet av frågorna, bland annat med nolltolerans på kränkande särbehandling samt risker och säkerhet. Färgerna i statistiken uppdaterades i samband med det till grönt – gult – rött för att tydligare visa vad som var bra respektive mindre bra.

## 2018

Den nya webbsajten Todaytoo.se för att besvara enkäter lanserades i samband med att GDPR trädde i kraft. På nya Todaytoo.se får deltagarna lämna sitt samtycke innan de kan gå vidare och besvara frågorna. Samtycket informerar om hur personuppgifterna kommer behandlas.

Deltagarens personliga Hälsokontot på Todaytoo.se lanserades. Där kan deltagaren se resultatet från sin besvarade Arbetsplatsprofil (samt resultatet från våra övriga tjänster som Hälsoprofil, Hälsoscreening, Konditionstest samt Blodprofil).

Presentation av grupp rapporten kompletterades med PowerPoint som format, från att tidigare endast gått att ta fram i PDF.

## 2019

Hälsokontot vidareutvecklades så deltagarna själva, direkt efter besvarad enkät, kan spara sitt resultat till sitt personliga Hälsokonto.

Färgerna i grupp rapporten för Hälsoprofilen och Hälsoscreeningen uppdaterades även dessa till grönt – gult – rött vilket underlättade presentationen av resultat då alla tjänster nu har samma färger.

## 2020

För att ytterligare underlätta presentationen av grupp rapporten lanserades möjligheten att få gruppresultaten från Hälsoprofilen och Arbetsplatsprofilen samt från Hälsoscreeningen och Arbetsplatsprofilen i samma rapport.