

Psykologiska perspektiv på hot och våld i arbetslivet

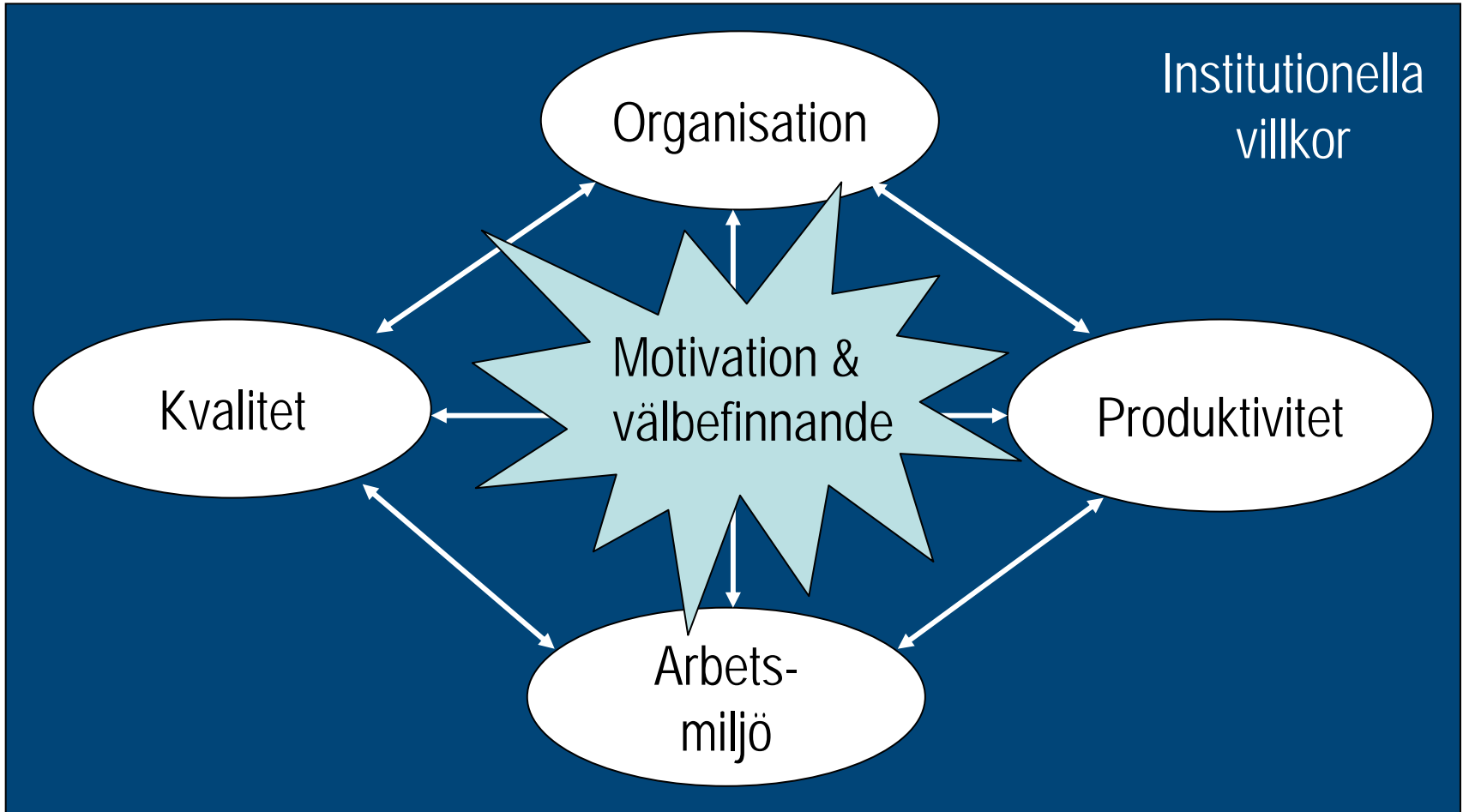
Magnus Sverke

Professor i arbets- och organisationspsykologi
Psykologiska institutionen, Stockholms universitet
magnus.sverke@psychology.su.se

Pågående kunskapsöversikt

(Sara Göransson, Katharina Näswall, Magnus Sverke)

- Beskriva den aktuella forskningen kring psykologiska perspektiv på hot och våld i arbetslivet
- Definitioner av olika typer av hot och våld
- Hur hot och våld uppstår
- Riskgrupper och riskbranscher
- Konsekvenser
- Förebyggande åtgärder, hjälp till utsatta
- Var är kunskapsunderlaget starkare/svagare?



I vilka kontexter förekommer det?

Hot och/eller våld kan härröra från:

- Arbetet
 - Patient/kund/brukare (eller deras anhöriga)
 - Andra anställda (chefer, underordnade, kollegor)
- Externt
 - Personer utan relation till arbetsplatsen (tex rån)
 - Personer med relation till arbetsplatsen (tex svartsjuk partner)
- "Mellanting"
 - Före detta anställda eller klienter

Hot/våld kan rikta sig mot hela organisationen, en viss grupp eller en enskild anställd

Begreppsförvirring: Exempel på hot och våld

- Arbetsrelaterad aggression
- Förolämpande beteende
- Hotfullt agerande
- Risk mot personlig säkerhet
- Fysiskt våld (allt från klösning till mord)
- Instrumentellt våld
- Avvikande beteende
- Cybervåld
- Kränkningar på nät/mail
- Orättfärdigt ledarskap
- Stalking
- Fysiska och verbala oegentligheter
- Emotionella oegentligheter
- Störande beteende
- Mobbning
- Ociviliserat beteende
- Ojust behandling
- Förolämpningar
- Bristande respekt/ohövlighet
- Social underminering
- Sexuella trakasserier
- o.s.v.

Definitioner

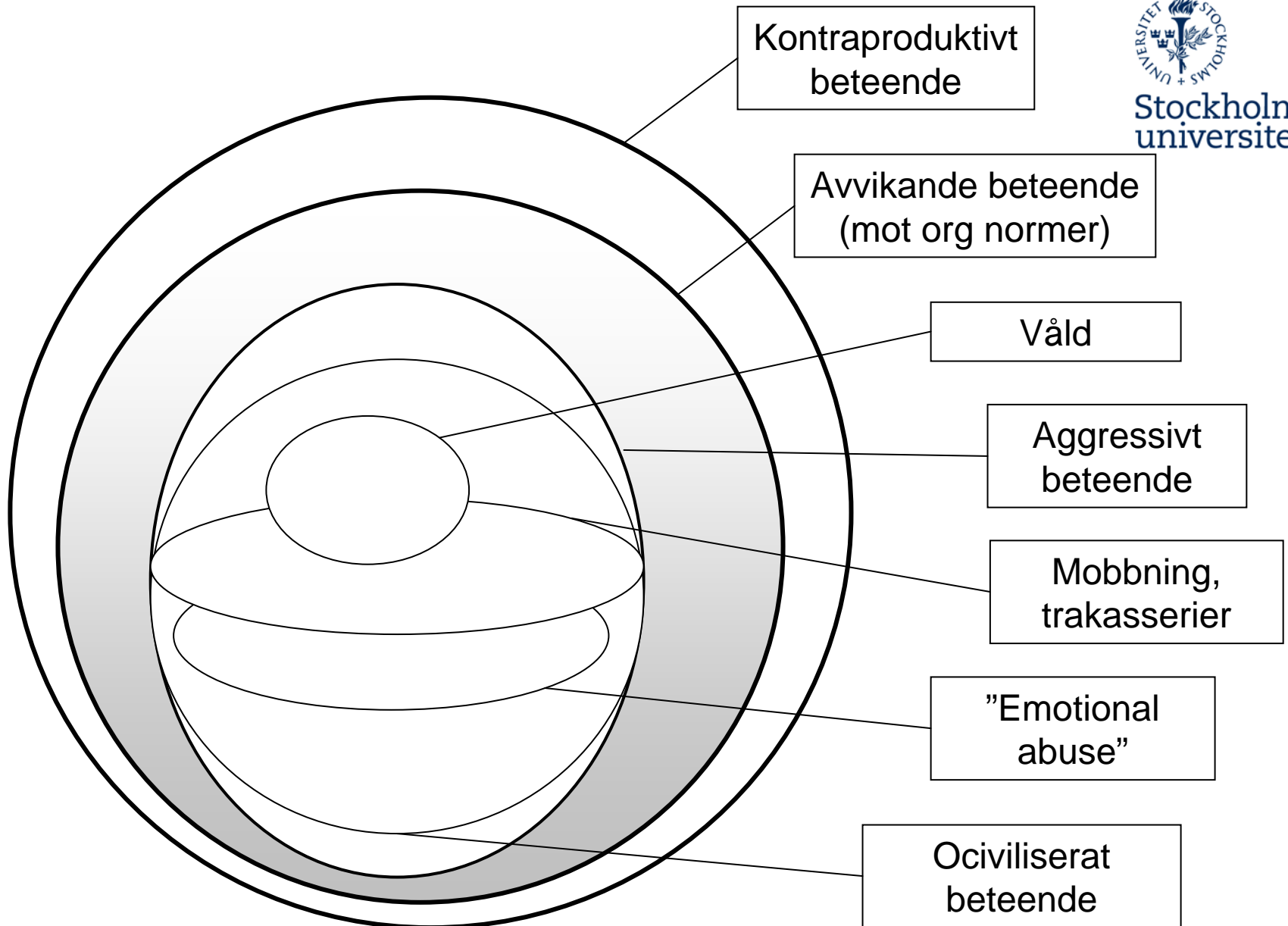
- "Beteende hos en eller flera individer, från organisationen eller utifrån, som har intentionen att fysiskt eller psykologiskt skada en eller flera anställda i en arbetsrelaterad kontext"
(Schat & Kelloway, 2009, s. 191)
- Viktiga aspekter
 - Avsikt?
 - Faktisk skada?
 - Önskan att undvika att utsättas?

Klassificeringsförsök

- Fysiskt – verbalt
- Aktivt – passivt
- Direkt – indirekt
- Våld – aggressivitet
- Öppet – dolt
- Impulsivt – planerat/avsiktligt

(Feshbach, 1964)





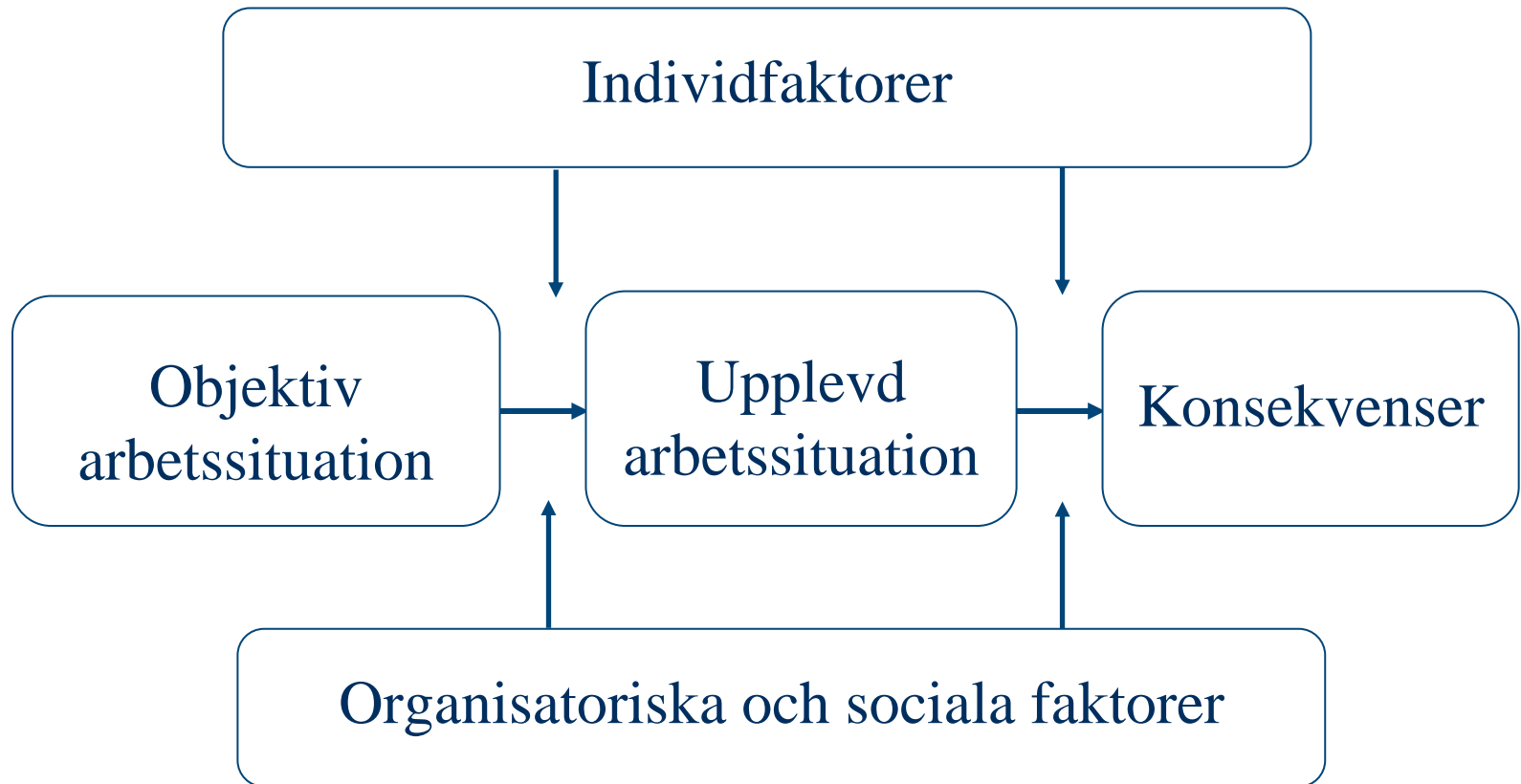
Prevalens?

Varierar från någon enstaka procent till mer än 60 %.

Förklaringar:

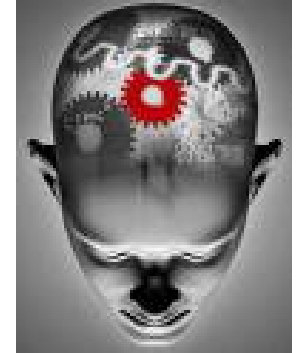
- Land
- Bransch
- Yrke
- Typ av hot / våld
- Definition
- Frågekonstruktion
- Ökad medvetenhet
- Tidigare "accepterade" former inte längre accepterade
- Ökad rapportering

En modell



Tänkbara "orsaker"

- Kontextuella faktorer (land, bransch, yrke osv)
- Demografiska faktorer (ålder, kön mm)
- Uppväxt- och hemförhållanden
- Personlighet / dispositioner
- Hierarkiska skillnader / maktförhållanden
- Tidigare oförrätter – skipa "rättvisa"
- Arbetsrelaterad stress (överbelastning, oklara förväntningar, otrygg anställning osv)
- Bristande resurser att utföra sitt arbete
- Ledarskap
- Organisationens policies
- Ledarskap



Förklaringsfaktorer
skiljer sig delvis för
förövare och offer

Konsekvenser för den drabbade

- Ilska, frustration, kränkthet
- Ökad, och spridd, oro och rädsla
- Tillbakadragande
- Självbild, självkänsla
- Relationer på arbetet, klimat
- Fysisk hälsa och psykiskt välbefinnande
- Sjukskrivning
- Arbetsglädje och trivsel
- Motivation och engagemang
- Arbetsprestation och -utförande



Förebyggande åtgärder

- Säkerhetsrutiner
- Försvåra för förövare (tex belysning, undvika ensamarbete)
- Identifiera potentiellt våldsamma i rekryteringsprocessen
- Tillgång till stöd samt goda resurser att utföra arbetet
- Utbildning och träning
- Tydligt ledarskap
- Organisatoriska riktlinjer
- Lagstiftning och styrdokument

Det empiriska underlaget är
bristande när det gäller
effektiviteten i olika former av
prevention och intervention

Friska arbetsplatser: Varför?

Individen drabbas

Samhället drabbas

Organisationen drabbas

- Intern legitimitet
 - Främja anställdas möjligheter att arbeta på ett hållbart och säkert sätt
- Extern legitimitet
 - Möta samhällets behov av varor och tjänster utan att utsätta individens, samhällets och naturens resurser för risker



Tack för
uppmärksamheten

www.psychology.su.se
magnus.sverke@psychology.su.se