



Främjande av återhämtning med hjälp av utvecklingssamtal

Målsättning

In the performance appraisal, the employee and supervisor should assess the workload and recovery from work, and decide on the measures to promote recovery in the future.

Ta reda på hur ni kan utveckla utvecklingssamtalen.

Att utveckla utvecklingssamtal och anvisningar om dessa är beslut som ska tas på organisations- och enhetsnivån.

Riktlinjer

1. Utvärdera nuvarande praxis. Styr den aktuella blanketten och anvisningarna för utvecklingssamtal att samtala om
 - belastningsfaktorer i arbetet?
 - faktorer som främjar återhämtning?
 - den anställdas upplevelse av belastning och återhämtning?
 - sätt att främja återhämtning framöver?
2. Fyll i med sådana teman om arbetsbelastning och återhämtning som ännu inte är angivna i blanketten och anvisningarna för utvecklingssamtalen.
 - Bekanta er efter riktlinjerna med de exemplen som bidrar till att kunna ta upp temana i utvecklingssamtalen.
3. Prova nya förfaringssätt med någon grupp anställda. Vägled de chefer som deltar i försöket och informera personalen om försöket.
4. Samla in respons från anställda och chefer som deltog i försöket. Bedöm hur väl försöket lyckades, och gör nödvändiga ändringar i er praxis utifrån bedömningen.

5. Tillämpa de nya förfarandena i större utsträckning på er arbetsplats. Gör alla chefer förtrogna med reviderad praxis och informera personalen om dessa. Fortsätt att utveckla praxis vid behov.
6. Se till att utvecklingssamtalen hålls tillräckligt ofta för att de ska vara till nytta för hanteringen av arbetsbelastning.
7. Följ upp effekterna.
 - Ta reda på medarbetarnas erfarenheter av effekterna av de reviderade utvecklingssamtalen.
 - Utvärdera nivån på arbetsbelastningen och återhämtningens tillräcklighet, till exempel med hjälp av enkäter för arbetsvälbefinnande.

Exempel på synvinklar på arbetsbelastning och återhämtning för utvecklingssamtal

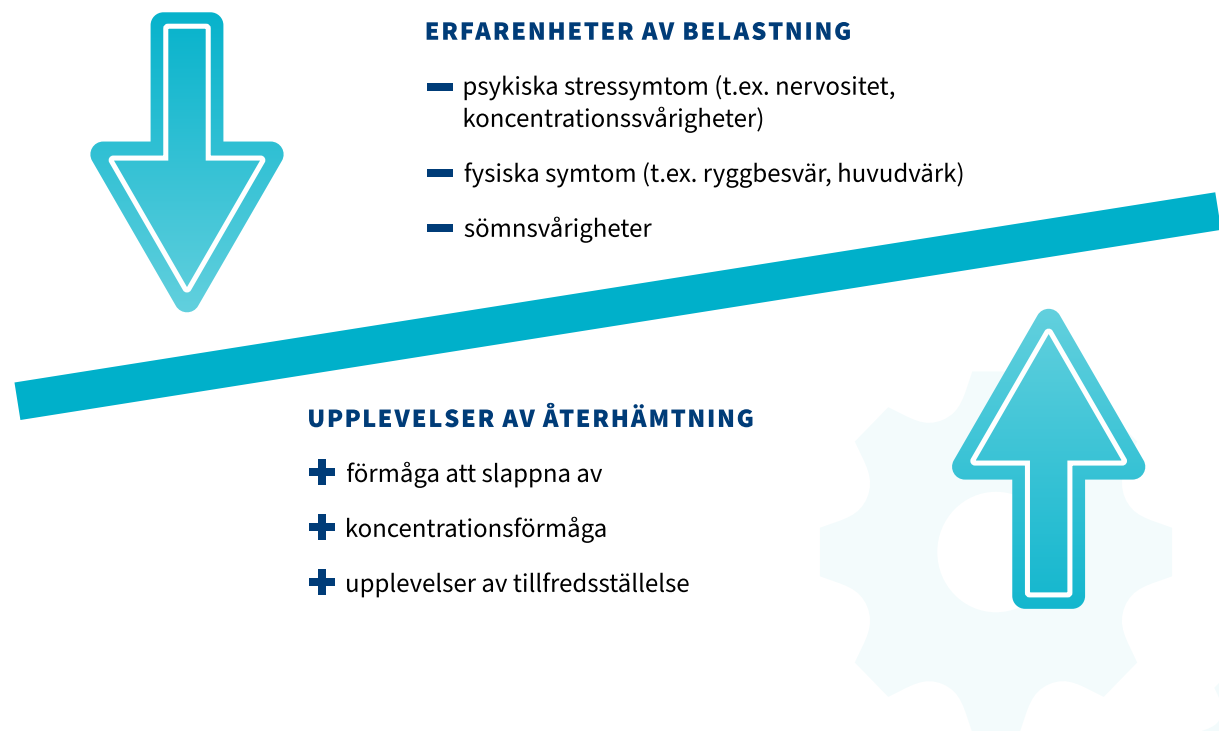
Exempel belastningsfaktorer i arbetet

Arbetsbelastningens delområde	Exempel
Fysisk arbetsbelastning	<ul style="list-style-type: none"> • fysiskt ansträngande uppgifter • arbetets ensidighet • tvångsmässigt arbetstempo • besvärliga arbetsställningar • lyft och förflyttningar av kunder/patienter • exponering för fysiska arbetsmiljöfaktorer (t.ex. värme, buller)
Psykisk arbetsbelastning	<ul style="list-style-type: none"> • föga möjligheter att påverka arbetet • orimligt ansvar och oproportionella utmaningar • motstridigheter i fråga om etik och värderingar • arbetsmängd och arbetstempo
Belastning med anknytning till interaktion	<ul style="list-style-type: none"> • ensamarbete • ojämlig behandling • interaktionssituationer som väcker negativa känslor • hot om våld
Belastning som gäller arbetstider	<ul style="list-style-type: none"> • långa veckoarbetstider • arbetspassens längd och tiden mellan dem • flera nattskift i följd • tidpunkten för semester • begränsade möjligheter att samordna arbete och andra aspekter av livet

Exempel på faktorer som främjar återhämtningen

- Pauser och ändamålsenliga personalrum
- Praktiskt och känslomässigt socialt stöd
- Goda möjligheter att påverka det egna arbetet
- Arbetsklimat där man öppet diskuterar

Exempel på belastning och återhämtning som anställda erfar



Exempel på sätt att främja återhämtning framöver

Delområde som ska utvecklas	Exempel
Stärkande av arbetstagarens arbetsförmåga	<ul style="list-style-type: none">• inläring på arbetsplatsen och erbjudande av utbildning• stöd till sport- och fritidsaktiviteter
Utveckling av arbetsgemenskapens verksamhet	<ul style="list-style-type: none">• säkerställande av rättvisa i beslutsfattandet• ökad transparens• fler gemensamma utvecklings- och rekreationsdagar
Modifiering av arbetet	<ul style="list-style-type: none">• omdimensionering av arbetet• utnyttjande av hjälpmedel• nya förfaringssätt

Ytterligare litteratur

- Hur tar jag upp problem med arbetsförmågan? Må bra av jobbet -materialet (ttl.fi)

