



## Organisationskulturen stöder arbetsvälmåendet

### **Målsättning: Arbetsplatskulturen är öppen, uppskattande och stödjer gemenskap, mångfald och delaktighet**

I arbetslivet behövs allas insatser. Förtroende och en verksamhetskultur som värdesätter alla är grunden för en organisationskultur som främjar välmående i arbetet. På arbetsplatsen är mångfald bland personalen en rikedom.

### **Varför?**

Förtroende på arbetsplatsen ökar arbetsvälmåendet, stärker gemenskapen och möjliggör samarbete. En öppen och förtroendefull arbetsmiljö hjälper till att förutse och lösa problem. Möjligheterna att delta i beslut som fattas på arbetsplatsen och påverka det egna arbetet ökar medarbetarnas engagemang och trivsel i arbetet.

Det är viktigt att identifiera, stärka och utnyttja styrkorna hos medarbetare med olika kulturella bakgrunder, arbetsförmåga och ålder samt olika livs- och karriärsskeden på arbetsplatsen.

### **Metoder för att utveckla organisationskulturen**

#### **Beakta jämlikhet i organisationens värderingar och strategi**

Högsta ledningen skapar förutsättningar för att främja jämlikhet på arbetsplatsen. För att jämlikhet ska kunna främjas på ett effektivt sätt krävs det att mål och praxis fastställs, diskuteras och kommuniceras tydligt inom hela organisationen.

Hela organisationen ska ha nolltolerans för diskriminering, osakligt beteende och rasism. Praxis för att ingripa i dessa avtalas i samarbete.

## Skapa förtroende och gemenskap

- Stöd medarbetarens anknytning till arbetsgemenskapen vid introduktionen, till exempel genom att utse en stödperson.
- Skapa en psykologiskt trygg atmosfär: respektera olika åsikter, be om och erbjud hjälp, lyssna, var närvarande och skapa möjligheter till samtal.
- Bygg upp gemensamma spelregler tillsammans och se till att alla känner till dem.
- Möjliggör för arbetsgemenskapens medlemmar att lära känna varandra: möjliggör gemensamma pauser under arbetsdagen, arrangera evenemang och skapa nätverk.

## Engagera personalen med hjälp av gemensamma diskussioner och digitala verktyg

Personalens deltagande i planeringen och genomförandet av verksamheten innebär att de hörs och att deras åsikter beaktas.

Samråd med personalen kan ske via chefen, en representant för medarbetarna eller en representant för personaladministrationen eller genom att organisera deltagande workshoppar. En möjlighet är att använda olika digitala applikationer, till exempel webbenkäter och interna diskussionsforum.

## Ta hänsyn till medarbetare i olika skeden av karriären och livet

Orken i arbetet kan förbättras för dem som befinner sig i olika skeden av livet och karriären genom arbets- och arbetstidsarrangemang eller individuella flexibilitetsåtgärder. Det kan handla om kortare arbetstider, färre nattskift och distansarbete.

## Främja mångfald och jämställdhet på arbetsplatsen

- Främja jämlik och icke-diskriminerande rekryteringspraxis.
- Ta hänsyn till varje medarbetares utgångspunkter och förutsättningar vid introduktionen. Om en medarbetare till exempel precis har flyttat till landet, är det bra att introducera den finländska arbetskulturen på en allmän nivå.
- Diskutera hur var och en ser på vanor från olika kulturer och religioner.

## Tilläggs läsning

- Främjande av mångfald, inkludering och tillhörighet på arbetsplatsen [Mångfald och inkludering i en expertorganisation | Arbetshälsoinstitutet \(ttl.fi\)](#)