

Hyödyllisiä vinkkejä tarpeiden kartoitukseen

Vaarojen tunnistaminen ja riskien arviointi:

- <https://ttk.fi/tyoturvaluus/vastuut-ja-velvoitteet/tyonantajan-yleiset-velvollisuudet/vaarojen-tunnistaminen-ja-riskien-arviointi/>

Työn psykososiaaliset kuormitustekijät -kysely:

- https://tyosuojelu.fi/documents/154017715/168016677/Tyon_psykososiaaliset_kuormitustekijat_kysely_FI.pdf/379e-cff8-dabc-9ed2-cf58-cde9f4f6aeae/Tyon_psykososiaaliset_kuormitustekijat_kysely_FI.pdf?t=1662464668605

Kognitiivisen ergonomian tarkistuslista (pdf):

- https://lab.fi/sites/default/files/2022-02/Kognitiivisen%20ergonomian%20tarkistuslista_2.pdf

Aivotyökartoitus:

- <https://hyvatyo.ttl.fi/mielenterveyden-tyokalupakki/tyokalut/aivotyokartoitus>

Työyhteisön toimivuuden tasojen kriteerejä:

- [Tutustu seuraavan sivun taulukkoon](#)

Keinokortti

Malli auttaa tunnistamaan työyhteisön toimivuuden ja mielenterveyden kannalta keskeisiä piirteitä ja kannustaa huomioimaan yksittäiset hälytysmerkit.

Toimiva työyhteisö -taso on tavoite. Tasolla kannattaa ylläpitää ja vahvistaa tietoisesti työyhteisön hyviä toimintatapoja ja reagoida negatiivisiin muutoksiin. **Pieni huoli** - tasolla esihenkilön ja työyhteisön tulee aktiivisesti puuttua toimimattomuuksiin ja kehittää käytäntöjä, tarvittaessa hyödyntää ulkopuolista tukea. **Suuri huoli** - tasolla aktiivinen puuttuminen heti on välttämätöntä, ulkopuolista tukea ja apua todennäköisesti tarvitaan.

Työyhteisön toimivuuden tason kriteerijä	Toimiva työyhteisö	Pieni huoli	Suuri huoli
Työntekijöiden keskinäinen yhteistyö	Työn tavoitteet ohjaavat tekemistä, keskinäistä arvostusta ja luottamusta, avoimuutta, myönteistä asennetta, innostusta, työn imua, yhteistyösujua, toimivat perustehtävää ja yhteisöllisyyttä tukevat rakenteet, työssä onnistutaan	Vuorovaikutuksen haasteita, muutoksia käytöksessä ja motivaatiossa, osoitetaan arvostuksen puutetta, pelisääntöjä ei noudateta, vastuuttomuutta, negatiivisuuden lisääntymistä, kehittämismyönteisyys hiipuu	Konflikti, ratkaisematon, pitkittynyt ristiriita, työyhteisökriisi
Työkavereiden tuki työn tekemiseen	Apua ja tukea saatavilla, yhdessä oppimista, virheet sallitaan	Apua ja tukea ei ole riittävästi saatavilla, tietoa ei jaeta, yhteistyö ei suju, sopimuksista ei pidetä kiinni	Työkaverista ei välitetä, jätetään yksin, sorsimista, negatiivinen palaute vallalla, kiusaamista
Yhteistyö ja vuorovaikutus esihenkilön kanssa	Kannustavaa, rakentavaa, myönteistä ja työkeskeistä vuorovaikutusta	Vuorovaikutuksessa haasteita, ei riittävä dialogia, palaverissa hiljaisuutta, ei osallistuta kokouksiin	Ei toimita ohjeiden ja pelisääntöjen mukaan, työt eivät suju, aikataulut pettävät
Esihenkilön tuki työn tekemiseen	Esihenkilön apua ja tukea on tarvittaessa saatavilla, yhteistä keskustelua tavoitteista, kannustavaa palautetta, läsnäoloa työn arjessa	Apua ja tukea ei ole riittävästi saatavilla, dialogi katkonaista, tavoitemäärittely epämääräistä	Esihenkilö koetaan poissaolevana, dialogia esihenkilön ja joidenkin työntekijöiden välillä ei juurikaan ole, esihenkilöllä suuria ongelmia jaksamisessa
Työkuormitus	Työssä ajoittain kuormitusta ja stressiä, palautumista työpäivän aikana on riittävästi, työ koetaan mielekkäänä	Pidempiä aikaista kiirettä, stressiä, tekemättömiä töitä, paljon ylitöitä, ei ehditä palautua, virheitä tehdään keskimääräistä enemmän, kielteisyyttä, poissaolojen lisääntymistä	Poissaolot lisääntyneet hälyttävästi, kuormituksesta ei palauduta, negatiiviset tunteet ovat pinnassa, kyynistymistä
Työkäyttäytyminen	Ystävällinen, myönteinen ratkaisukeskeinen käytös, onnistumisista iloitaan, erimielisyydet ja ongelmat kyetään ratkaisemaan	Kielteistä käytöstä, pelisääntöjen noudattamatta jättämisestä, vastuuttomuutta, toisen onnistumisia ei nähdä tai ne omitaan, kilpailua, välinpitämättömyyttä	Asiatonta käytöstä, kiusaamista, irtisanoutumisia keskimääräistä enemmän