

Metodkort

Steg 1

Steg 2

Steg 3

Steg 4

Steg 5

Användbara tips för att kartlägga behoven

Identifiering av faror och riskbedömning:

- <https://ttk.fi/sv/arbetssakerhet/ansvar-och-skyldigheter/arbetsgivarens-allmanna-skyldigheter/att-utreda-faror-och-bedoma-risker-i-arbetet/>

Kartläggning av tankearbete:

- <https://hyvatyo.ttl.fi/sv/verktugslada-for-psykisk-halsa/verktugslada/kartladdning-av-tankearbete>

Kriterier för arbetsplatsens funktionsnivå:

- [Se tabellen på nästa sida](#)

Metodkort

Modellen hjälper att identifiera egenskaper som är centrala med tanke på arbetsplatsens funktion och psykiska hälsa och uppmuntrar till att uppmärksamma enskilda varningstecken.

Nivån Fungerande arbetsgemenskap är ett mål. På nivån lönar det sig att medvetet upprätthålla och stärka arbetsplatsens goda rutiner och reagera på negativa förändringar. På nivån **Liten oro** ska chefen och arbetsplatsen aktivt ingripa i brister och utveckla praxis, vid behov nyttiggöra sig av externt stöd. På nivån **Stor oro** är det nödvändigt att omedelbart ingripa aktivt, externt stöd och hjälp behövs sannolikt.

Kriterier för arbetsplatsens funktionsnivå	Fungerande arbetsgemenskap	Liten oro	Stor oro
Samarbetet mellan arbetstagarna	Arbetets mål styr verksamheten, ömsesidig uppskattning och förtroende, öppenhet, positiv attityd, entusiasm, arbetsengagemang, samarbetet går bra, fungerande strukturer som stödjer grunduppgiften och gemenskapen, arbetet går bra	Utmaningar i interaktionen, förändringar i beteende och motivation, brist på uppskattning, spelreglerna följs inte, ansvarslöshet, ökad negativitet, utvecklingsorienteringen avtar	Konflikt, olöst, långvarig tvist, kris i arbetsgemenskapen
Arbetskamraternas stöd i arbetet	Man får hjälp och stöd, gemensam inlärning, misstag tillåts	Man får inte tillräckligt med hjälp och stöd, information delas inte, samarbetet fungerar inte, avtal hålls inte	Man bryr sig inte om arbetskamraterna, man blir lämnad ensam, kränkningar, negativ respons, mobbning
Samarbete och interaktion med chefen	Uppmuntrande, konstruktiv, positiv och arbetscentrerad interaktion	Utmaningar i interaktionen, otillräcklig dialog, tystnad på möten, man deltar inte i möten	Man följer inte instruktioner och spelregler, arbetet flyter inte, tidtabellerna håller inte
Chefens stöd i arbetet	Chefens hjälp och stöd finns i tillräcklig utsträckning vid behov, gemensam diskussion om målen, uppmuntrande respons, närvaro i det dagliga arbetet	Man får inte tillräckligt med hjälp och stöd, dialogen är osammanhängande, målsättningen oklar	Chefen upplevs som frånvarande, dialogen mellan chefen och vissa arbetstagare är nästan obefintlig, chefen har stora problem med arbetshälsan
Arbetsbelastning	I arbetet förekommer tidvis belastning och stress, återhämtningen är tillräcklig under arbetsdagen, arbetet upplevs som meningsfullt	Långvarig brådska, stress, utfört arbete, mycket övertid, ingen tid för återhämtning, fler misstag görs än i genomsnitt, negativitet, ökad frånvaro	Frånvaron har ökat alarmerande, man återhämtar sig inte från belastningen, negativa känslor, cynism
Arbetsbeteende	Vänligt, positivt och lösningsorienterat beteende, man är glad över framgångar, oenigheter och problem kan lösas	Negativt beteende, spelregler följs inte, ansvarslöshet, man ser inte andras framgångar eller tar åt sig äran för dem, konkurrens, likgiltighet	Osakligt beteende, mobbning, fler uppsägningar än i genomsnitt