Samarbete och verksamhetskultur

Mål

I allt beslutsfattande beaktar man konsekvenserna för arbetstagarnas arbetshälsa och arbetsförmåga. Stödet för arbetsförmågan är ett samarbete mellan alla som arbetar på arbetsplatsen.

Varför?

Genom öppen kommunikation och genom att involvera alla i planeringen och beslutsfattandet främjar man genomförandet av praxis som stödjer arbetsförmågan, gemenskapen och en förtroendefull atmosfär.

Metoder för utveckling av samarbete och verksamhetskultur

Planera tillsammans praxis och verksamhet som stödjer arbetsförmågan

Man förbättrar personalens engagemang i gemensamma beslut genom regelbundna diskussioner om frågor som gäller arbetsförmågan och genom att personalen deltar i planeringen och genomförandet av verksamhet som stödjer arbetsförmågan (till exempel ergonomiska arbetsmetoder, möjligheter att anpassa arbetet).

Personalen kan delta genom pausdiskussioner och möten på arbetsplatsen eller till exempel via chefen, en representant för arbetstagarna eller en representant för personaladministrationen. För att höra åsikter kan man också utnyttja interna diskussionsforum samt respons- och idélådor.

Se till att informationsflödet är smidigt och aktuellt

Arbetsplatser har olika kommunikationsbehov. Kommunikationskanaler och praxis beror bland annat på det arbete som utförs och hur arbetet organiseras samt på vem kommunikationen riktas till. Gemensamt överenskommen praxis möjliggör att rätt information fås i rätt tid. På arbetsplatsen är det också viktigt att skapa möjligheter till informell diskussion och utbyte av tankar och information.

Se till att atmosfären på arbetsplatsen är förtroendefull, öppen och värdesätter alla

- genom att respektera olika åsikter, be om och erbjuda hjälp, lyssna, diskutera och vara närvarande samt skapa möjligheter till diskussioner.
- komma överens om gemensamma spelregler och se till att alla känner till dem.
- genom att göra det möjligt för medlemmarna i arbetsgemenskapen att lära känna varandra: gemensamma pauser, evenemang och nätverk.

Beakta likabehandling och jämställdhet

Hela organisationen ska ha nolltolerans för diskriminering, osakligt beteende och rasism. **Diskrimineringslagen** förutsätter att arbetsgivare som regelbundet sysselsätter minst 30 personer ska ha en plan för åtgärder för att främja likabehandling. Även på mindre arbetsplatser är det bra att tillsammans sätta upp mål och komma överens om praxis i frågor som gäller likabehandling och jämställdhet. Likabehandling och jämställdhet kan främjas till exempel genom att följa jämlik och icke-diskriminerande rekryteringspraxis samt genom att beakta varje arbetstagares bakgrund och förutsättningar i introduktionen.

Planera åtgärder som stödjer arbetsförmågan tillsammans med företagshälsovården

Företagshälsovårdssamarbetet kräver aktivitet av både arbetsplatsen och företagshälsovården. Företagshälsovårdssamarbetet är en planmässig och målinriktad verksamhet som har tydliga mål baserat på arbetsplatsens behov och som beskrivs i företagshälsovårdens verksamhetsplan. Utgångspunkten för planeringen är en arbetsplatsutredning, och verksamheten planeras att gälla både enskilda arbetstagare och hela arbetsplatsen. Alla arbetstagare ska omfattas av förebyggande företagshälsovårdstjänster, men det är frivilligt att koppla sjukvårdstjänster till avtalet.

Företagshälsovårdens uppgifter

- Rådgivning och handledning
- Främjande av arbetsplatsens funktion och verksamhet som upprätthåller arbetsförmågan
- Arbetsplatsutredning
- Hälsoundersökningar beroende på arbetets krav, till exempel yrkestrafik eller nattarbete.
- Bedömning av arbetsplatsens behov av första hjälpen-beredskap (bland annat utrustningen och antalet personer som utbildas).
- Uppföljning av hur arbetstagarna klarar sig i arbetet och vid behov hänvisning till rehabilitering.

Det är bra att utnyttja företagshälsovårdens expertis till exempel vid planeringen av en alkohol- och drogpolicy och en modell för tidigt stöd.

Det är bra att välja en kontaktperson på arbetsplatsen som koordinerar samarbetet. Men även andra aktörer, såsom chefer, kan kontakta företagshälsovården direkt i frågor som gäller stöd för arbetsförmågan.

Verktyg

- **Verktygsserien för resiliens på arbetsplatsen (ttl.fi)**
- **Verktyg för rusmedelsprogram (ttl.fi)**

Ytterligare läsning

- **Företagshälsovården som stöd för företagaren | Arbetshälsoinstitutet (ttl.fi)**
- **Arbetsförmågan i ett nötskal – Stöd för arbetsförmågan på arbetsplatsen | Suomi.fi**
- **Att utreda faror och bedöma risker i arbetet | Arbetarskyddscentralen (ttk.fi)**
- **Stöd för arbetsförmågan på arbetsplatsen | Suomi.fi**