

Psykosocial skydds rond - exempel

Psykosocial ”sittrond”

En psykosocial sittrond innebär att man som chef sätter sig ned med medarbetarna vid arbetsplatsen eller en enhet och systematiskt kartlägger olika områden i den psykosociala arbetsmiljön för att tillsammans komma överens om huruvida något behöver åtgärdas eller förbättras.

En psykosocial sittrond kan användas på följande sätt:

- av institutionens/enhetens ledningsgrupp, för att diskutera vad som behöver åtgärdas för hela arbetsplatsen
- på avdelningsnivå eller gruppnivå, då man använder en arbetsplatsträff (APT) för att diskutera eventuella brister och behov av förbättringar i den psykosociala arbetsmiljön.

Efter kartläggning och genomgång dokumenteras resultatet och vidarebefordras skriftligen till fakulteten som ansvarar för att uppgifterna förs in i det gemensamma dokumentet ”Systematiskt personal- och arbetsmiljöarbete” och används som underlag för berörd fakultets psykosociala arbetsmiljöplan.

Använd nedanstående checklista för att kartlägga olika psykosociala riskfaktorer inom huvudområdena:

- **Arbetsorganisation**
- **Påverkansmöjligheter**
- **Möjlighet till utveckling**
- **Gemenskap**

Planera för tillräckligt med tid.

Detaljerad checklista för psykosocial sittrond

Arbetsorganisation

- Har vår arbetsplats en organisation som ger bästa möjliga effektivitet?
- Finns det faktorer i verksamheten som kan ge upphov till konflikter?
- Är organisationen klar och tydlig och känd på arbetsplatsen?
- Vet alla våra anställda vem som är närmaste chef, vem de ska vända sig till?
- Vet alla chefer vilka personer de har personalansvar för?
- Har vi en tydlig uppgiftsfördelning inom arbetsmiljöområdet?
- Har cheferna tillräckliga befogenheter, resurser och kunskaper?
- Tar cheferna tillräckligt mycket ansvar för att planera verksamhet och bemanning?
- Har medarbetarna möjlighet att diskutera frågor som rör verksamhetens mål?
- Hur är arbetsbelastningen?
- Hur ser flextidsuttaget ut?

- Får medarbetarna information om och därmed möjlighet att diskutera organisationsförändringar?
- Är det tillfredsställande kontakt och gemenskap mellan olika arbetsgrupper på arbetsplatsen?

Påverkansmöjligheter

- Får alla tillfredsställande information?
- Vet alla vad som behandlas i samverkansgruppen?
- Har chefer arbetsplatsträffar med sina anställda?
- Vilka möjligheter har medarbetarna att påverka sin arbetssituation?
- Förekommer grupp- eller avdelningsgemensamma arbetsplaneringskonferenser?
- Har chefer lönesamtal med alla medarbetare?
- Finns det möjlighet för enskilda medarbetare att bidra med kunskaper/ansvar/initiativ?
- Känner berörda medarbetare att de har möjlighet att delta/påverka vid nyrekryteringar?

Utveckling

- Förekommer utvecklingssamtal för alla medarbetare?
- Följs utvecklingssamtal upp av cheferna?
- Finns det möjlighet till utbildning då ny teknik införs?
- Får alla medarbetare möjlighet till utveckling?
- Ges medarbetare möjlighet att lära sig nya arbetsuppgifter på arbetsplatsen?
- Går chefer på utbildning i arbetsledarrollen?
- Sprids information om KTHs kurser?
- Finns det någon plan för personalutveckling vid enheten?
- Budgeteras det för utbildning?
- Fungerar handledningen och handledarsamtalen tillfredsställande?
- Behöver handledarna mer utbildning och i så fall vilken

Gemenskap

- Får alla nya medarbetare en bra introduktion?
- Hur är stämningen på arbetsplatsen?
- Hur är kontakten mellan chefer och medarbetare?
- Hur klarar cheferna av att hantera kriser och konflikter?
- Har lärarpersonalen forum för att diskutera problem i undervisningen?
- Finns det rutiner för att hantera mobbning?
- Förekommer det psykosomatiska besvär bland personalen?
- Är det hög personalomsättning?
- Hur ser sjukfrånvaron ut?
- Hur klarar vi rehabiliteringsarbetet? Kontakt med sjukskrivna? Anpassning av arbetsuppgifter? Rehabiliteringsutredningar? Avsätts medel i budgeten för rehabilitering?
- Hur hanteras missbruksproblem?
- Görs det särskilda trivselarrangemang?
- Finns det särskilda budgetmedel för gemensamma arrangemang?
- Tas frågor om arbetstrivsel och samarbete upp vid arbetsplatsträffar och planeringssamtal?

