

CHECKLISTA OM TRIVSEL OCH ARBETSKLIMAT

Trivsel och arbetsklimat är viktigt för att de människor som arbetar i ett företag och därmed företagets verksamhet ska fungera bra. I många företag finns det större brister i trivselsen och arbetsklimatet och arbetets innehåll än i den fysiska arbetsmiljön (d v s buller, tungt arbete, kemikalier mm). Bristerna kan visa sig som vantrivsel, relationsproblem, hög sjukfrånvaro, hög personalomsättning men också som fysiska hälsoproblem.

Om problemen är stora, behöver man oftast hjälp utifrån för att lösa dem. I de flesta "normala" företag kan man arbeta med trivsel och arbetsklimat själva. Många företag har redan medarbetarsamtal (utvecklingssamtal) med alla anställda. Man kan också ha en slags skyddsronder för att börja prata om trivsel, arbetsklimat och arbetets innehåll. Denna korta checklista är ett stöd för en sådan skydds rond. Den används som stöd för ett möte där man sätter sig i grupp (inte mer än 10 personer i gruppen) och pratar igenom frågorna.

När ni börjar arbeta med checklistan, tänk på:

- Att börja prata gör att det väcks förväntningar om att något ska hända. Företagsledningen har ansvar för att något också händer, så att diskussionerna inte mynnar i besvikelse över att inget görs.
- Diskussionerna kan komma att leda till förändringar. Det måste alla vara inställda på.
- Var lyhörd och respektera dom åsikter som kommer fram.
- Se på problem som era gemensamma problem. Peka inte ut enskilda individer som problem.
- Utgå från att alla vill företagets bästa, men att det också finns en oro inför förändringar. Oron minskar om man är med och påverkar förändringen och om förändringen kan genomföras stegvis.
- Finns det frågor i checklistan som inte passar er verksamhet? Stryk dem? Tycker ni att något saknas? Lägg till det!
- Följ upp att det ni bestämt också blir gjort.

Datum _____ Företag _____

Deltagare _____

	LÄGET ÄR				DETTA SKA VI ARBETA MED
	bra	accep- tabelt	bör för- bättras	måste för- bättras	
Är företagets mål klara och tydliga för alla anställda?					
Vet varje anställd vad den egna uppgiften är för att nå målet?					

LÄGET ÄR

DETTA SKA VI ARBETA MED

	bra	accep- tabelt	bör för- bättras	måste för- bättras	
Får alla anställda infor- mation om hur företaget går och återkoppling om sitt eget arbete?					
Känns det som att den egna insatsen/arbetet är viktig?					
Är det lagom mycket att göra, inte för lite och inte för mycket?					
Upplevs arbetsuppgifter- na för det mesta som positiva?					
Finns de resurser och förutsättningar som behövs, så att alla kan göra ett bra arbete?					
Kan varje anställd påverka den egna arbetsituationen?					
Behandlas alla rättvist och med respekt?					
Är man mycket bunden och styrd av arbetet?					
Kan arbetstakten varieras och är arbetet omväxlande?					

LÄGET ÄR

DETTA SKA VI ARBETA MED

	bra	accep- tabelt	bör för- bättras	måste för- bättras	
Fungerar samarbetet med olika arbetskamrater?					
Kan man få kontakt med arbetskamraterna när man arbetar?					
Är chef/arbetsledare lätt att nå?					
Hur fungerar information till och från chefer?					
Lyssnar chefer till synpunkter från alla anställda?					
Är man orolig för att arbetssituationen ska förändras?					
Förekommer riskfyllt, psykiskt påfrestande arbete eller ensamarbete?					
Tar någon tag i problem och konflikter som uppstår eller blir de bara liggande?					
Hur är stämningen på arbetsplatsen?					

**Beställ fler exemplar av checklistor från:
Prevent, tel 08-402 02 20**

© Prevent och författaren

Manus: Ann-Beth Antonsson,
IVL Svenska Miljöinstitutet AB

Form och

produktion: LEV Grafisk Form AB

Tryck: Tryckeri AB Småland Quebecor 1999

ISBN 91-7522-523-9 Art. nr. 272