

Fastställ mål för stödet av den psykiska hälsan

Bra mål skapas i samarbete och med tiden

Det är viktigt att målen sätts upp i företagshälsovårdssamarbetet och att tillräckligt med tid ägnas åt dem. Utifrån målen börjar man i samarbete fundera över de praktiska åtgärder och metoder som kan användas för att nå målen och stödja den psykiska hälsan. Utan tydliga mål är det omöjligt att bedöma verksamhetens resultat.

Målet definierar indikatorerna

- Företagshälsovårdssamarbetet ska ha gemensamt fastställda mål och indikatorer.
- Vid bedömningen av verksamhet och samarbete som stödjer psykisk hälsa kan man använda indikatorer som beskriver önskvärda situationer. Dessa indikatorer kan vara **kvalitativa** (beskrivna i ord) eller **kvantitativa** (numeriska).
- På små arbetsplatser kan behovet av kvalitativa indikatorer betonas. Fundera på vilken indikator som bäst beskriver om det uppsatta målet har nåtts och å andra sidan vilka indikatorer som förutser om målet kommer att nås.

Målsättning med SMART-metoden

Här följer en sammanfattning av hur man kan sätta upp mål med hjälp av SMART-metoden:



Specifikt (S)

Definiera målet i detalj, vem ska göra vad.



Mätbart (M)

Sätt upp kriterier för att bedöma om målet har nåtts.



Attraktivt (A)

Ta fram motiv för att nå målet.



Realistiskt (R)

Se till att målet kan nås och att resurserna är tillräckliga.



Tidssatt (T)

Fastställ en tidsfrist för att nå målet.

Kom ihåg

Målen för stödet av psykisk hälsa kan vara kortsiktiga eller långsiktiga.

Det är viktigt att dela upp de stora målen i mindre delar, prioritera dem och anpassa dem till olika målgrupper.