



FRA STAMINAS
NORSK JOBBHELSE RAPPORT 2018

Krav, engasjement og medarbeiderskap

ved Audun Bredrup Petersen, Stamina Censur

*«Vi har et godt arbeidsmiljø, trivelige kollegaer og lyse lokaler står det i stillingsannonsene. Annonnene forteller oss at begrepet arbeidsmiljø er diffust for mange og at det brukes om mangt og mye. **For hva er egentlig et godt arbeidsmiljø, og hva handler det om?»***

- Psykolog, spesialist i arbeids- og organisasjonspsykolog, NPF
- Ansatt i Stamina (og diverse forløpere) siden 2004, nå i spisskompetansemiljøet Stamina Census
- Arbeider med arbeidsmiljø, kommunikasjon på godt og vondt, ledelse og organisasjonsutvikling
- Har et stort engasjement for gode arbeidsmiljø, av og til så stort at min egen arbeidshverdag blir for hektisk!



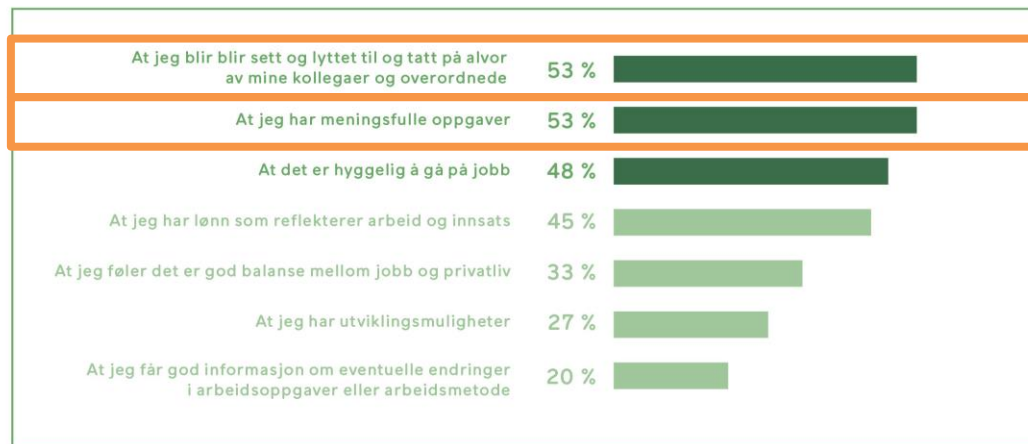
Hva motiverer, frustrerer og engasjerer på norske arbeidsplasser?

- Stamina har for fjerde år på rad utgitt «Norsk Jobbhelse rapport»
- 2500 respondenter, landsrepresentativt; 18–60 år, i 50% stilling eller mer
- Gjennomført av Norstat, med analysearbeid av eget ekspertpanel
- **Nytt i 2018:** inndelt i offentlig og privat sektor
- Interessante funn i krysningspunktet mellom helse, livsstil, arbeidsmiljø og mestring av arbeidshverdagen



Se meg, lytt til meg og gi meg mening!

Hvilke tre faktorer opplever du som viktig for at du skal fungere godt i ditt arbeid?



Setter du arbeidsoppgavene i kontekst?

«Det er viktig at ledere evner å forklare hvordan et krav henger sammen med virksomhetens mål. I det ligger det en stor formidlingsoppgave»



Organisasjonspsykolog Kristin Dille

Det er mulig å lære å stille krav

54% av de spurte i årets Jobbhelse rapport oppgir at de er usikre eller de mener leder i liten eller svært liten grad er tydelig på forventninger og krav.

Å stille krav hensiktsmessig kan læres, men det krever at du tør **å gå inn i en tydelig rolle**. Krav stilles fra **leder til medarbeider**. Kravene blir først et viktig verktøy for måloppnåelse når de utløser motivasjon og engasjement.



Noen tips for å motivere snarere enn å demotivere

Ha jevnlig fokus på medarbeiderskap, og vær tydelig på forventninger til innsats for å bidra til at organisasjonen når sine mål.



- Som leder har du ansvar for å risikovurdere dine medarbeideres arbeidsbelastning. Har de en håndterlig arbeidsmengde?
- Sett krav i en kontekst som forklarer hva kravet skal bidra til. Det bidrar til at medarbeidere føler seg nyttig.
- Still krav på en måte som gir tilstrekkelig innflytelse og autonomi i oppgaveutførelsen. Dette gir økt lyst til å ta fatt på oppgaven.
- Spør medarbeideren om hvordan vedkommende oppfatter kravet, som spennende og indre motiverende, eller som noe kjedelig som bare må gjøres. Tilpass adferd og oppfølging etter medarbeiderens tilbakemeldinger.
- Gi medarbeideren mulighet for å si hva han eller hun trenger av ressurser, herunder prioriteringsstøtte, sparring, kompetanse for å kunne gjennomføre kravet.
- Gi jevnlig tilbakemeldinger på jobbutførelsen, og forklar hvorfor utførelsen av kravet er viktig.

Medarbeiderskap - når flere drar lasset



Godt **medarbeiderskap** bidrar til ansvarsdeling, bedre arbeidsmiljø, lavere sykefravær og bedre resultater, og er tett knyttet til engasjement i og for eget arbeid.

La meg få påvirke egen arbeidshverdag

Opplever du at du kan være med og påvirke beslutninger som er relevante for din arbeidsplass/arbeidshverdag?

OPPLEVER DU AT DU KAN VÆRE MED OG
PÅVIRKE BESLUTNINGER SOM ER RELEVANTE
FOR DIN ARBEIDSPASS/ARBEIDSHVERDAG?



Ja, på min arbeidsplass har vi gode muligheter til å påvirke.



Ja, men vanligvis via verneombudene.



Nei, det har jeg ingen påvirkning på.

Å bli stilt krav til trenger ikke være uforenelig med opplevelse av autonomi og medbestemmelse.

Autonomi handler om frihet innenfor gitt rammer, ikke om å legge opp arbeidsdagen etter eget forgodtbefinnende. Derfor er det ikke noen motsetning mellom tydelige krav og opplevelse av muligheten til å kunne påvirke.

Det gode arbeidsmiljøet

Hvilke tre forhold mener du er viktigst for et godt arbeidsmiljø?

55 %

1

Godt samarbeid med mine kollegaer

41 %

2

Meningsfull jobbhverdag

36 %

3

Mulighet for å ta initiativ og at jeg kan påvirke egen jobbhverdag

Hvordan er det hos dere?

- Stiller lederne deres tydelige krav til medarbeiderne?
- Vet medarbeiderne deres hva som forventes av dem?
- Hvordan følger dere opp at krav innfris?
- I hvilken grad vil du si at dere evner å stille krav som motiverer snarere enn demotiverer?
- Hvordan jobber dere får at ansatte skal oppleve medbestemmelse og autonomi selv om kravene blir tydelige?



Andre undersøkelser om krav og tydelig lederskap

- **ManPowers «Work Life Survey», 2017:**
En av de tre viktigste lederegenskaper er å oppmuntre medarbeidere til å ta ansvar for egen arbeidssituasjon. Dette krever tydelighet over hva som er målene og hva som er kravene for arbeidet.
- **Statens Arbeidsmiljøinstitutt, 2018:**
Forskning viser at rollekonflikt og motstridende krav til jobben som skal gjøres har en tydelig negativ effekt både på psykisk og fysisk helse.
- **&Frankly, 2017:** 33% av 4500 medarbeidere fra små og mellomstore bedrifter i Norden svarte nei på om de har energi til å gjøre andre ting når arbeidsdagen er over. Hovedårsaken ble oppgitt å være stress grunnet utydelig ledelse.
- **Norsk Jobbhelserapport, 2016:**
«Utydelige Roller» oppgis som den tredje største utfordringen i arbeidshverdagen vår.

Takk for oppmerksomheten!