



KOMMENTAR

Artikkelforfatter Trond Husby er daglig leder i kurs og rådgivningselskapet cleaning.no. Han er engasjert av Renholdsnytt til å skrive en kommentarserie. Lesere som har spørsmål til Husby, kan kontakte han på e-post trond.husby@cleaning.no

Lykkelig på jobb?

I media kan vi høre og lese om positive og negative sammenhenger mellom vårt arbeid og vår helse. Også på renholdsnytt.no har vi de siste månedene kunnet lese oppslag som blant annet; «Lange arbeidsdager gir depresjon», «Sammen-satte årsaker til kvinners sykefravær», «Fire punkter som skaper langtidfriske» og «Mindre syke med økt selvbestemmelse». Dette er et interessant og viktig fokus, men vi har også følelsen av at vi har hørt lignende nyheter i lang tid allerede. Betyr det da at kunnskapen rundt disse viktige temaer ikke har blitt tatt på alvor?

I en diplomoppgave for Handels-høyskolen BI våren 2000, synliggjorde undersøkelser blant renholdsmedarbeidere en markant avstand mellom renholder-nes uttrykte ønsker og behov knyttet til sitt arbeid, og den faktiske hverdag de hadde som renholdere. Spesielt tydelig var savnet etter dyktige arbeidsledere med relasjonskompetanse og erfaring fra personalledelse, og som kan gi renholderen opplevelse av ansvarsfølelse, lojalitet og motivasjon. Videre kom det også tydelig frem betydningen av et tett, godt, kollegialt arbeidsmiljø som en viktig funksjon for trivsel og tilhørighet. Trives du på jobben er det lavere risiko for at du vil bli sykemeldt på grunn av arbeidsrelaterte problemstillinger. Mye tyder på at de som føler at de betyr noe og blir verdsatt på jobb trives mest. Det å føle at arbeidet du gjør er meningsfylt, samt at du blir sett og får anerkjennelse betyr mye for de fleste av oss, og vil kunne bidra til god helse. Hvem sin oppgave er det da å skape friske, motiverte og lykkelige medarbeidere?

Som en hovedregel i livet må det aksepteres at vi alle er ansvarlige for vår egen lykke, hvor vi ikke utelukkende kan

plassere ansvar for de dårlige dagene og opplevelser utenfor oss selv. Vi kjenner ordtakene; «Det viktigste er ikke hvordan du har det, men hvordan du tar det». Likevel bør alle seriøse arbeidsgivere være opptatt av medarbeidernes helse, og da herunder også legge til rette for arbeids-glede og lykkelige ansatte. Vår adferd styres av våre behov og følelser, og for å skape engasjement, begeistring og opple-velsen av å gjøre et meningsfylt arbeid, bør arbeidsgiver bidra til at ansatte trives med sitt arbeid og sin arbeidsgiver. Når vi tar i betraktning at redusert sykefravær også gir

bedret lønnsomhet for bedriften, kan det vanskelig argumenteres mot viktigheten av å ta de ansattes helse på alvor.

Arbeidsglede

Arbeidsglede er følelsen du har når du har det godt på din arbeidsplass og gleder deg til å gå på jobb. Viktige bidrag vil være hyggelige kolleger, mestring av arbeids-oppgaver og den gode følelsen av at det du gjør faktisk har en betydning. For mange er dette faktorer i seg selv som er meget sentrale og derfor også svært betydningsfulle for opplevelsen av god livskvalitet. Arbeidsgle-den kommer gjerne ikke av seg selv, men krever at både medarbeideren og ledelsen tar ansvar og deltar aktivt



(Illustrasjonsfoto:
Foto: Colourbox)

i de tiltak og rammer som skapes for å bidra til trivsel og motivasjon.

I tillegg til at høy arbeidsglede reduserer sykefraværet, har mange undersøkelser også vist at medarbeidernes arbeidsglede vil kunne smitte over på kundens opplevelse av kontakten mellom kunde, medarbeider og virksomhet. Det er gjerne medarbeidere med høy arbeidsglede som også yter det lille ekstra, og som da gir den

gode kundeopplevelsen. Fornøyde kunder er lojale kunder. Noen undersøkelser har faktisk vist at økt arbeidsglede hos de ansatte vil gi en betydelig stigning i kundelojaliteten. Og i tillegg vil god trivsel på arbeidsplassen normalt også påvirke positivt kvaliteten av vårt arbeid.

Noen råd til lederen

1. Skap rammer som medarbeiderne skal utføre deres arbeid innenfor, og knytt arbeidsglede og virksomhetens verdigrunnlag sammen. Godt humør er smittsomt.
2. Gå foran og skap et godt arbeidsklima ved at du selv er positiv. Sett bedriftens mål også for arbeidsgleden.
3. Prioriter tid for ledelse og skap gode relasjonen til medarbeiderne. Lag system og struktur for bedriftens fokus på å skape arbeidsglede.
4. Involver og engasjer de du har ledersansvar for. Hold fokus på arbeidsglede gjennom hele året, og unngå at det kun blir skippertak nå og da. Husk at arbeidsgleden ikke kan vedtas, den oppleves.
5. Savner du egen ledererfaring og kompetanse, søk råd hos andre som kan hjelpe deg.
6. Virksomheten har gevinster ved arbeidsglede. Lavere turnover, lavere sykefravær og høyere kundelojalitet er dokumenterte effekter. Medarbeidere med høy arbeidsglede skaper altså bedre bunnlinje.

Noen råd til medarbeideren

1. Tenk igjennom hva som gir deg arbeidsglede. Hva gjør deg stolt ved

ditt arbeid? Den service du yter til kundene og/eller den betydningen du har for dine kolleger?

2. Ta ansvar for egen arbeidsglede. Delta aktivt i de tingene som forbedrer arbeidsgleden
3. Gjør andre glade. Det å ha positive mennesker rundt oss gjør oss selv også glade.
4. Vær positiv og konstruktiv. Gjør ikke problemer større enn det de er. Tenk positivt selv om du ikke er like tilfreds med alt og alle rundt deg. Det er vanskelig å endre på andre mennesker, og du bør derfor heller forsøke å endre på hvordan du tenker om dem.
5. Vær klar over at din arbeidsglede er en del av din livskvalitet, og arbeidet er en viktig del av din identitet som menneske. En investering i arbeidsglede er derfor en viktig investering i din livskvalitet.

Arbeidsgivers omdømme og overordnede lederskap, medarbeiderens nærmeste leder og samarbeid med kolleger, det daglige arbeid, lønn og ansettelsesforhold samt faglig og personlig utvikling er alle faktorer som vil kunne påvirke den ansattes arbeidsglede. Vi er unike individ med ulike behov, og veien til høy arbeidsglede er ikke lik for alle.

Arbeidsgleden viser seg ofte lavere i små virksomheter enn i de større, og vi må derfor være oppmerksom på at mindre virksomheter også kan ha stor nytte av å sette arbeidsglede på dagsorden. Arbeidsgleden kommer ikke av seg selv, den skapes.