

Er arbeidsglede viktig?



Hilde Saur Brandtsegg,
organisasjonsrådgiver, Innherred HMS og
Kjell-Åge Gotvassli, dekan, Høgskolen i
Nord-Trøndelag.

Flere undersøkelser viser at Norge er blant de beste i verden på arbeidsglede. Hva skaper arbeidsglede og hvor viktig er arbeidsglede for å skape resultater i en bedrift?

Arbeidsglede skapes i hverdagen og forbindes med ansattes motivasjon, trivsel og lojalitet i forhold til jobben. Realiteten er at lønn og kurstilbud ikke er de mest effektive virkemidlene for å skape motivasjon og engasjement, i hvert fall ikke på lang sikt. En fersk studie viser at den sterkeste driveren for jobbtilfredshet er om arbeidstakeren opplever at han eller hun har en jobb som er interessant og meningsfull. Det er først og fremst arbeidsoppgavene og løsningen av disse, som er avgjørende for den enkelte medarbeiders jobbtilfredshet. Jobbtilfredshet er i tillegg påvirket av arbeidsmiljø, mulighet til å få innfridd forventninger og behov i forhold til egne verdier.

Større innflytelse bidrar til å skape en spennende og mer meningsfylt jobb. Innflytelse har en når en selv kan planlegge arbeidet, velge hvordan oppgaven skal løses og være med på å bestemme hva som skjer på arbeidsplassen.

Engasjementet blir høyere og det bidrar til mer selvstendige medarbeidere. I tillegg vil medarbeiderne stå bedre rustet i møtet med det sterke kravet om forandring som vil prege fremtidens arbeidsplasser. Innflytelsen må selvsagt skje innenfor avtalte rammer. Medarbeider og leder bør derfor samarbeide fortløpende om innholdet i arbeidet og hvordan oppgavene skal løses.

Ytelse og innsats er viktig for å oppnå resultater i arbeidslivet. I den sammenheng er det nyttig å spørre om det er slik at medarbeidere som opplever høy grad av jobbtilfredshet også presterer bra i jobbsituasjonen? Ideen om at den tilfredse arbeidstaker også er en produktiv arbeidstaker stammer fra arbeidspsykologien på 1930 tallet.

Forskningen viser at det er en sammenheng mellom tilfredshet og arbeidsinnstas, men at sammenhengen er mer komplisert enn før antatt. Det kan være vanskelig å fastslå om arbeidsglede skaper mer ytelse, eller om sammenhengen er motsatt: at det å mestre oppgavene skaper arbeidsglede. Men hovedbudskapet er: En arbeidstaker som er tilfreds med jobben sin er også en

arbeidstaker som yter bra i jobben.

Høy grad av jobbytelse kan også oppnås uavhengig av jobbtilfredshet og arbeidsglede. En arbeidssituasjon som kjennetegnes ved store krav og høyt press, kan tvinge fram høy innsats og ytelse. For arbeidstakere som yter mye uten at det knytter seg positive opplevelser til arbeidet, kan høy ytelse være en risikofaktor for helse og arbeidssituasjon. Da vil høy jobbytelse være lite varig og lite bærekraftig både for den enkelte og for virksomheten. Den mest effektive metode å jobbe fram høy effektivitet og lønnsomhet, er gjennom ytelse som er basert på det som også skaper arbeidsglede og jobbtilfredshet.

Ledelse utgjør en forskjell i arbeidet med å skape jobbtilfredshet og jobbglede. En leder bør hjelpe medarbeiderne med å utvikle sine sterke sider og diskutere med dem hvordan de kan prestere bedre. Det er også viktig å gi konstruktiv tilbakemelding på jobben de gjør. Ledere som viser interesse og tillit til medarbeiderne og gir dem høy grad av innflytelse over eget arbeid, skaper større lojalitet og engasjement i det daglige arbeidet.

For å øke arbeidsgleden i form av vitalitet, entusiasme og fordypelse er det nødvendig å styrke mulighetene for å mestre krav i arbeidet. En relasjonsorientert lederstil som er opptatt av informasjon og praktisk støtte til den enkelte i arbeidssituasjonen vil bidra til en slik mestring. En slik lederstil fremhever også sammenhengen mellom den enkeltes bidrag og virksomhetens målsettinger.

Arbeidsmiljødiskusjoner har ofte fokus på belastninger og negative sider ved arbeidsmiljøet, og det som gjør oss syke i arbeidssituasjonen. I dag vet vi mye om dette. Det er derfor på høy tid å fokusere sterkere på positive faktorer i arbeidslivet. Det som skaper jobbtilfredshet og hvordan vi skaper positive følelser overfor jobben.

Positiv ledelse, som skaper arbeidsglede og jobbtilfredshet, er veien å gå for å øke forståelsen av hva som bidrar til helsefremmende og motiverende arbeidsmiljø. Det vil også være et lønnsomt lederskap. Arbeidsglede bør fortsatt være en god målsetting for både ledere og arbeidstakere i norsk arbeidsliv.

(Publisert i Namdalsavisa, 25.9.2010).