

# Trivsel på arbejdspladsen

## TRIVSEL = STØRRE INDSATS

Alle virksomheder har en generel interesse i at skabe så gode resultater som muligt. Mange kommer derved til at holde fokus på, om bundlinjen og indtjeningen ser fornuftig ud. Ofte hænger det sammen med, om medarbejderne er glade for at være der, for så yder de en endnu større indsats, end hvis de er trætte af deres job. Man ved fra undersøgelser, at jo højere trivsel, jo højere produktivitet og jo lavere sygefravær.

Der er mange ting, der kan påvirke ens trivsel, herunder fx:

- Rolle- og opgavefordeling – er der klarhed over det?
- Forholdet til kolleger – ikke for mange konflikter
- Forholdet til ens nærmeste leder – og følelsen af, at lederen "har ens ryg"
- At der gives anerkendelse og ros
- At medarbejderne kender forventningerne til dem
- Fleksibilitet og mulighed for frihed til fx børns sygdom
- Indflydelse på egne opgaver og beslutninger i forbindelse hermed
- Mulighed for at uddannelse og kompetenceudvikling
- IT på fornuftigt niveau
- Fysiske rammer på fornuftigt niveau
- Løn ift. andre kolleger, eller lønniveau ift. øvrige ud fra jobbet

Det, der er med til at give trivsel, er således omvendt også nogle af de faktorer, medarbejdere nævner, når de bliver spurgt om fratrædelsesårsager – det er mangel på de samme ting, som netop giver trivsel.

Det er vigtigt som ledelse og som leder at være bevidst om, at en del af disse faktorer ligger inden for

indflydelse fra ens nærmeste leder, da det typisk er herfra rolleafklaring, løn, anerkendelse, frihed mm. gives. Så ingen tvivl om, at nærmeste leder har en stor del af ansvaret for medarbejdernes trivsel.

Når det så er sagt, så har vi alle hver især også et stort ansvar ift. egen trivsel. Det betyder også, at man som medarbejder skal sige fra, skal sige til ved ønsker og behov, eller hvis grænser bliver overskredet. Ledere hører ikke altid, hvad der foregår, eller kan ikke altid gætte, at en medarbejder ønsker at få nye ansvarsområder.

Og kolleger har også et ansvar – man bør starte dagen med at spørge sig selv: "hvordan kan jeg være en god kollega i dag" – der kan nogle steder være store konflikter kolleger imellem, bagtalelser mm. Og det giver en kultur, der ikke understøtter trivsel og dermed gør nye tiltag svære at komme igennem med, da flere medarbejdere måske modarbejder nye tiltag og ny retning ift. afdelingens trivsel. Det kræver lederskab og følgeskab, hvis en afdeling skal trives samlet set.

## OPMÆRKSOMHEDER SOM LEDER:

Læg mærke til dine medarbejdere og spørg ind til dem. Også efter en weekend eller ferie. Det kan være svært nogle gange, når driften kører, og der er travlt i afdelingen, men så kan det være en god ide at aftale 1:1 samtaler med sine medarbejdere (kan også gøres som gåture), fx en gang i måneden. Læg dem gerne i kalender og book hinanden.

Herudover måske også dele en MUS op i mindre dele, så man sikrer, at man får talt sammen om jobbet, opgaverne og medarbejderens trivsel og ønsker generelt.

Og så er der rigtig mange muligheder for at lave en årlig trivselsundersøgelse i virksomheden enten selv eller med hjælp udefra, så man får et samlet billede af, hvordan trivslen ser ud i hele virksomheden og hver enkelt afdeling. Det er et godt ledelsesværktøj, når det bruges rigtigt.