

Arbeidsmiljøet, del 2

– trivsel på arbeidsplassen

I denne og forrige utgave av Aktuelt i arbeidslivet er det arbeidsmiljøet som står på dagsorden. Den forrige artikkelen tok for seg hva som ligger i lovens krav om et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, både med tanke på den fysiske utformingen og det psykososiale miljøet. Denne gangen vil vi fokusere på hvilke elementer som inngår i et velfungerende arbeidsmiljø, og hva som skal til for at ansatte trives på arbeidsplassen sin.

TEKST:

Anne Amanda Norendal, rådgiver i Norges Farmaceutiske Forening

I arbeidet med å oppnå et godt psykososialt arbeidsmiljø er det viktig at alle bidrar, og tar ansvar for egen arbeidsplass. I tillegg har lederen en avgjørende rolle i arbeidet med å skape en arbeidsplass som preges av trivsel, engasjement og positive medarbeidere. En arbeidsgiver har ansvaret for at det er et godt arbeidsmiljø og må arbeide målrettet for å oppnå dette. Det er derfor viktig at arbeidsgiver er bevisst på momenter som er av betydning for hvordan de ansatte opplever sin arbeidssituasjon.

TRYGGHET OG FORUTSIGBARHET

God planlegging, fornuftig drift og god kommunikasjon skaper trygghet. Virksomheten må ha en tydelig og gjennomtenkt struktur når det gjelder alle de formelle sidene ved arbeidsplassen, det dreier seg om alt fra fysiske arbeidsforhold, lønns- og arbeidsvilkår til etiske retningslinjer og langsiktige strategier. Struktur og rutiner gjør hverdagen forutsigbar. Mangel på oversikt og stadige forandringer skaper uro og usikkerhet som igjen går utover de ansattes lojalitetsfølelse og prestasjonsevne.

ANERKJENNELSE OG VERDSETTELSE

Alle mennesker er avhengig av anerkjennelse for å fungere, både privat og i arbeidssammenheng. Opplevelsen av å bli satt pris på bidrar til et godt selvbilde og økt motivasjon på jobb. Svake eller få tilbakemeldinger om innsats og jobbens betydning bidrar derimot til frustrasjon og opplevelse av å være av liten betydning. I denne sammenhengen er det også viktig at de ansatte opplever avlønningen som rettfærdig.

MENINGSFULLE ARBEIDSPOPPGAVER

Har man meningsfulle arbeidsoppgaver føler man også at det arbeidet man gjør er

verdt noe, og at man har noe å bidra med. Å oppleve at det man gjør er verdt noe for en selv eller for andre, er for de fleste av stor betydning både for selvfølelsen og motivasjonen for å gjøre en god jobb.

BALANSERTE KRAV – MESTRINGSFØLELSE

Dersom forventningene er tilpasset mulighetene for å innfri dem, bidrar jobben til å skape personlig vekst og læring i jobben. Er kravene som stilles for høye, vil det bidra til stress og fravær av mestringfølelse hos de ansatte. Er utfordringene for små, kan det føre til at ansatte trekker seg tilbake og blir likegyldige i forhold til den jobben de skal utføre.

SOSIAL STØTTE

Et godt arbeidsmiljø kjennetegnes av arbeidstakere som kjenner tilhørighet til arbeidsgruppen sin, og får støtte fra ledere og kolleger. Det motsatte har man når arbeidstakeren er fysisk eller psykisk isolert og må håndtere vanskeligheter alene.

SYNLIG OG TYDELIG LEDELSE

Arbeidsgiver bør være synlig både gjennom visjoner og strategier, men også fysisk gjennom sin tilstedeværelse. At ledelsen er tydelig er også av stor betydning. Arbeidstakerne må vite hva som forventes av dem og hva de kan forvente av sine ledere og kolleger.

ÅPENHET OG VILJE TIL Å LØSE KONFLIKTER

Arbeidsmiljøloven oppstiller som mål at konflikter skal løses på et så lavt nivå som mulig. For å få dette til er det viktig at arbeidsgiver er åpen for å diskutere arbeidsmiljøet med sine ansatte og har mot nok til å ta tak i problemene før de vokser seg for store.

GOD «YTRINGSKULTUR»

God ytringskultur handler om å gi tilbakemeldinger, enten det dreier seg om kritikk, støtte eller komplimenter. Det handler om å være bevisst på skillet mellom sak og person og det handler om å ta opp problemer med en gang, med rett person. Det handler også om å ha en arbeidskultur hvor man gir hverandre komplimenter for den jobben man gjør. Det er lett å glemme i en hektisk hverdag, hvor det ofte blir tatt som en selvfølge at vi gjør en god jobb. Viktig er det også å ha nulltoleranse for mobbing og baksnakking på arbeidsplassen. Det kan ødelegge et godt arbeidsmiljø fra innsiden og ha katastrofale følger for den som blir direkte rammet av det.

TILSTREKkelig BEMANNING

Har man en arbeidsplass som preges av stress og for mange arbeidsoppgaver fordelt på for få, vil det på sikt føre til at de ansattes helse svekkes, som i sin tur gir dårlig kvalitet på arbeidet. Bemanningen må være tilstrekkelig for å unngå belastende bruk av overtid og merarbeid.

FRAVÆR AV DISKRIMINERING

Diskriminering på arbeidsplassen dreier seg om at noen behandles forskjellig fra de andre av usaklige årsaker. Diskrimineringen kan for eksempel ha sin årsak i alder, kjønn, graviditet, etnisitet eller funksjonshemming. For den diskrimineringen rammer vil den i sin ytterste konsekvens føre til utstøting av arbeidslivet, men også for andre ansatte vil den kunne ha en svært negativ betydning for arbeidsmiljøet. Arbeidsmiljøloven oppstiller forbud mot diskriminering i § 13-1.

LIVSFASEPOLITIKK

Å ha en livsfaseorientert personalpolitikk handler om å ta hensyn til at vi alle beveger oss gjennom ulike faser i livet, og at hver

livsfase medfører ulike behov, krav, begrensninger og muligheter. En livsfasepolitikk er ikke utelukkende opptatt av alder, men først og fremst av medarbeiderens livssituasjon. Livsfasepolitikken fokuserer på den enkelte medarbeiders muligheter, fremfor grenser. Den erkjenner at hver enkelt medarbeiders behov, engasjement og forutsetninger varierer over tid. Det kan for eksempel være tale om å gi småbarnsforeldre mulighet for fleksibel arbeidstid, eventuelt hjemmekontor, og i større grad sørge for at seniorenes kompetanse, erfaringer og nettverk verdsettes og kommer andre medarbeidere til gode. En god livsfasepolitikk skaper et mer meningsfylt og inkluderende arbeidsmiljø.

KOMPETANSEUTVIKLING

Målrettet og kontinuerlig kompetanseutvikling er viktig for å mestre de stadige endringene man står overfor i arbeidslivet. Dersom arbeidsgiver aktivt tilrettelegger for faglig oppdatering og utvikling, gir det også de ansatte et signal om at ledelsen anser den jobben man utfører for viktig og nødvendig.

FYSISK TILRETTELEGGING

Arbeidsgiver må sørge for en forsvarlig fysisk tilrettelegging av arbeidsplassen,

både generelt og i forhold til hver enkelt ansatt. For å hindre utstøting av arbeidslivet og signalisere at alle medarbeidere er like verdifulle, er det viktig å være oppmerksom på at mennesker har ulike behov og muligheter. Noen vil kanskje ha behov for anskaffelser/tilpasninger av teknisk utstyr, endring av rutiner, arbeidsfunksjoner eller arbeidstid, endrede arbeidsoppgaver eller opplæring. Arbeidsgiver har vidtgående plikter når det gjelder å tilrettelegge for arbeidstakere med redusert arbeidsevne.

MEDVIRKNING

Arbeidstakernes medvirkning er en viktig suksessfaktor for arbeidsmiljøutviklingen. De ansatte sitter inne med kunnskap, erfaringer og opplevelse av eget arbeidsmiljø som kan bidra til å forbedre og endre eventuelle uheldige forhold på arbeidsplassen. Å gi ansatte medvirkning i viktige prosesser vil påvirke de ansattes lojalitet til arbeidsplassen og gi arbeidsmiljøet et dytt i positiv retning. Ansatte som føler at de verken blir hørt eller sett, vil ikke være medarbeidere som tar initiativ og ansvar.

ARBEIDSMILJØET PÅ DAGSORDENEN

For å skape eller opprettholde et godt arbeidsmiljø er det viktig at arbeidsgiver

setter temaet på dagsordenen. Det må skapes arenaer hvor arbeidsmiljøet er oppe til vurdering jevnlig, for eksempel i samarbeidsutvalg eller personalmøter. En fornuftig arbeidsgiver vil alltid ha eventuelle virkninger på arbeidsmiljøet i bakhodet når det fattes viktige beslutninger.

ALLE MÅ BIDRA!

Det er, formelt sett, arbeidsgiver som er ansvarlig for å tilrettelegge arbeidet, det vil si fordele oppgaver, skape buffere mot for store belastninger, sørge for tekniske forbedringer og tilføre ny kompetanse slik at hverdagen blir håndterlig for den enkelte. I praksis kan dette ansvaret bare bli ivaretatt på en god måte ved at alle arbeidstakerne er aktive, både som enkeltpersoner og gjennom verneombud og tillitsvalgte. Et godt arbeidsmiljø gir store gevinster. Ikke bare får man ansatte som opplever økt arbeidsglede og trivsel på arbeidsplassen, det reduserer også sykefraværet og uføre- og tidligpensjonering. Vi oppfordrer både ansatte og ledere til å ta aktivt del i utformingen av egen arbeidsplass!



LÄKEMEDELSAKADEMIN
SWEDISH ACADEMY OF
PHARMACEUTICAL SCIENCES

Höj
Grundkurser

din
Påbyggnadskurser

kompetens!

- Vätsketerapi - nordisk kurs, 19-21 april
- Vett och etikett inom hudvårdsområdet, 4 maj
- Workshop - Patient Safety & Pharmacy, 10-11 maj

www.lakemedelsakademin.se