



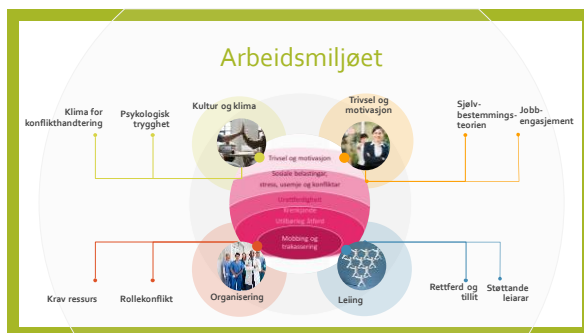
8

ANSTENDIG ARBEID OG ØKONOMISK VEKST

Verdig arbeid

"inneber høve til arbeid som er produktivt og gir ein rettferdig inntekt, tryggleik på arbeidsplassen og sosial beskyttelse for familien, betre utsikter til personleg utvikling og sosial integrering, fridom for folk til å uttrykke sine bekymringar, organisere seg og delta i avgjersler som påverkar liva deira, og like moglegheiter og behandling for alle kvinner og menn."

80. Sustainable Development Goals (SDGs) Goal 8. Promote Inclusive and Sustainable Growth, Employment, and Decent Work for All. International Labour Organization: Geneva, Switzerland, 2016.



Arbeidmiljøloven og dens 3 perspektiver

Utviklingsorientert og trivselskapende arbeid

- Den enkelte må bidra og vi må skape dette sammen selv
- Arbeidsgiver må sette mål og stille krav
- Legge til rette for gode relasjoner og organisering
- Viktig: At vi alle er gode kolleger og at vi har funnet et arbeid vi syntes er interessant og utfordrende

Forsbyggende arbeid

- Ryddig arbeidsforhold, god organisering, klare mål, ryddig arbeidsfordeling, tydelige roller, ryddighet i rollene våre
- Orden og ryddighet i det sosial og organisatoriske
- Arbeide med kultur og klima
- Aktive ledere som rydder opp i «småting»
- Systemutvikling (med tanke på neste perspektiv)

Gjenopprettende arbeid (rydde opp i situasjoner)

B1

Kva vil det seie å trivast på jobben?

- Eller.. korleis skildre dei psykologiske tilstandane me søker i relasjon til arbeidet?
- Motivasjon og engasjement

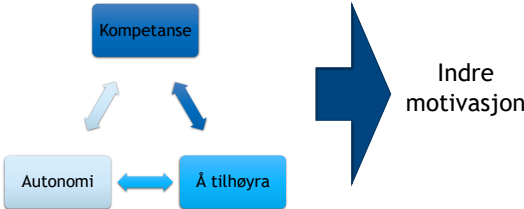


Motivasjon

Dei biologiske, psykologiske og sosiale faktorane som aktiverer, gir retning til, og opprettheld åtferd Med ulike grad av intensitet forhold til å nå mål som er satt



Sjølvbestemmingsteorien



Jobbengasjement

Et positivt jobbengasjement kjennetegnes av **vitalitet**, **entusiasme** og **fordjuping**.

Kahn, W. A. (1990).

10 moglege tiltak for auka jobbengasjement

- Autonomi
- Variasjon
- Utfordringar
- Tilbakemeldingar
- Meistring
- Støtte
- Jobbtrygghet
- Inspirerende leiling
- Gjensidig tillit
- Rettferdigheit



Kahn (2010); Kahn & Fellows (2013)

Forsking: Kilder til jobbengasjement

1. Leiling
2. Rettferdigheit
3. Tilgang på ressursar

Sosial støtte

- Emosjonell støtte
- Vurderingsstøtte
- Informasjonsstøtte
- Instrumentell støtte

Rettferdighet

INFORMASJON

FORDELING

PROSEDYRER

SAMHANDLING

Rettferdighet

INFORMASJON

Rettferdighet

FORDELING

Rettferdighet

PROSEDYRER



Mange funksjonar

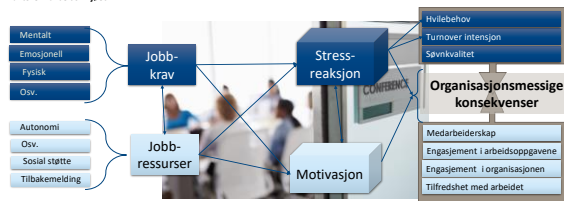
- Skaper tryggleik
- Reduserer stress, frustrasjon, angst og mental energitap
- Reduserer kontrollbehov
- Forutsetning for delegering
- Forutsetning for autonomi og motivasjon
- Auke vilje til å følgje ordrar
- Læring og konkurranseevne

BI



Krav - ressurs modellen

Faktorer i arbeidsmiljøet



BI Bakker & Demerouti (2007)

ANCHOR EQUUS AFSA

TILGANGEN PÅ JOBBMESSIGE RESSURSER OG PERSONLIGE RESSURSER

Jobbressurser

- Støtte fra leiarar og kollegaer
- Tilbakemelding på prestasjonar
- Variasjonar i jobben
- Høve for læring og utvikling
- Opplæring gjennom jobben



Stress

- En tilstand som oppstår når personen vurderer at krav frå omgivnadene overstig ressursar i en slik grad at det opplevast som en trussel mot eins velvære (Lazarus & Folkman, 1984)
- Altså: Ei oppleving av at krav overstig forutsetningar

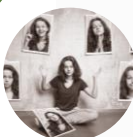


Stressorar på arbeidsplassen

- Stressfaktorar som er innebygde i sjølve arbeidsoppgavene
- Rollekrav i organisasjonen
- Fråvær av eigenkontroll og medverknad
- Problemfylte mellommenneskelege relasjonar på arbeidsplassen
- Problem knytte til karriereutvikling
- Organisatoriske faktorar



Rolle kan gi stress



- Rollekrav
- Rolleklarhet
- Rolleoverbelastning



Klima for

- Konflikthandling
- Psykologisk tryggleik

Klima for konflikthandtering

- Dersom eg har ein alvorleg usemje med nokon på arbeid, veit eg kven eg skal snakke med om det.
- Måten vi handterer usemjer mellom tilsette i eininga mi fungerer godt.
- Overordna mine handterer konflikhtar på ein god måte.
- Vi har høvelege prosedyrar og metodar for å ta opp usemjer og handtere konflikhtar.
- Svar gitt på ein fem-punkts Likert-skala frå 1 ('ikkje einige') til 5 ('heilt einige').

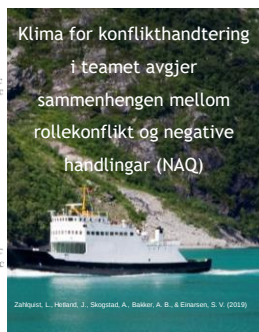
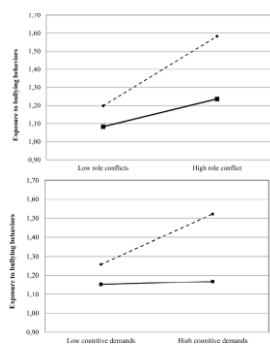
BI



Klima for konflikthandtering



- Aktive ledere og et godt klima for konflikthandtering henger sammen med redusert forekomst og fjerner effekten av andre risikofaktorer
 - Forklarer forekomst av mobbing (0.39) i norske kommunar (Jørgensen & Skjeltvedt, 2002)
- Konflikthandteringsklima (Jørgensen et al., 2008)
 - førte til færre mobbemeldingar
 - relatert til høgare arbeidsengasjement
 - er indirekte relatert til jobbengasjement gjennom mindre mobbing
- Kan dempe effekten av stressfaktorar på mobbeatferd, mest sannsynleg ved å hindre at mellomenneskeleg frustrasjon eskalerar til mobbesituasjonar (Jørgensen et al., 2008)



Klima for psykologisk tryggleik

Trua på at ein ikkje vil bli straffa eller audmjuka for å kome med idear, spørsmål, bekymringar eller feil, og at teamet er trygt for mellomenneskeleg risikotaking



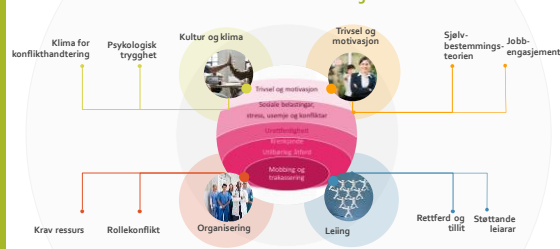
Klimavertikal & co (2014)

Førloparar og utfall av psykologisk tryggleik



*Førloparar og utfall som hadde ein stor effektstærke på både individ- og gruppenivå av analyse.
Forsknings- og utvalsgrupper: S. Kløpper, M. L. Rasmussen, A. B. & N. H. H. (2013)

Altså: Arbeidsmiljøet





Referanser

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of managerial psychology*, 22(3), 309-328.
- Einarsen, S., Skogstad, A., Rørvik, E., Lande, Å. B., & Nielsen, M. B. (2018). Climate for conflict management, exposure to workplace bullying and work engagement: a moderated mediation analysis. *The International Journal of Human Resource Management*, 29(3), 549-570.
- Frazier, M. L., Fainshmidt, S., Klinger, R. L., Pezeshkan, A., & Vracheva, V. (2017). Psychological safety: A meta-analytic review and extension. *Personnel psychology*, 70(1), 113-165.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of management journal*, 33(4), 692-724.
- Kahn, W. A. (2010). The essence of engagement: Lessons from the field. In S. L. Albrecht (Ed.), *Handbook of employee engagement: Perspectives, issues, research and practice* (pp. 20-30). Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781849806374.00008>
- Kahn, W. A., & Fellows, S. (2013). Employee engagement and meaningful work.
- Zahlquist, L., Hetland, J., Skogstad, A., Bakker, A. B., & Einarsen, S. V. (2019). Job demands as risk factors of exposure to bullying at work: The moderating role of team-level conflict management climate. *Frontiers in psychology*, 10, 2017.

