VÆKSTHUS FOR LEDELSE



3 min. 14-09-2020

Gør en forskel og få mere mening

Går du på arbejde for at gøre en forskel eller for at tjene penge? En ny undersøgelse viser, at temperaturen på arbejdslysten er markant højere, når du gør en forskel i samfundet. Læs her hvordan.

Skribentinfo



Rebekka Bøgelund
Seniorkonsulent og foredragsholder
Videncenter for God Arbejdslyst

39% af danskerne oplever kun i nogen grad, at deres primære arbejdsopgaver giver energi, og 44% oplever kun i nogen grad, at de kan se mening i de forandringer, der sker på deres arbejdsplads, viser den spritnye rapport fra Videncenter for God Arbejdslyst.

Det dræner motivationskontoen, når du ikke kan se mening i dine opgaver eller forstår den retning, som organisationen i – og det afspejler sig i vores oplevelse af mening.

Vi er ikke psykologisk trygge

Danskerne er også blevet spurgt, om de tør at begå fejl, om de trygt tør at stille spørgsmål og byde ind med deres meninger. Dette er centrale områder, hvis man vil skabe en psykologisk tryg organisation, hvor man oplever sit arbejde som meningsfuldt. Her er danskerne også udfordret.

Mere end halvdelen af danskerne oplever, at det slet ikke eller kun i nogen grad er okay at begå fejl på jobbet. Og fejl er en uundgåelig del af livet, hvis man ønsker innovation og udvikling. Samtidig viser analysen, at de personer som oplever, at de trygt kan begå fejl, de har en højere temperatur på både arbejdslyst og mening.

Mariagerfjord kommune træner psykologisk tryghed

Mariagerfjord Kommune har sat psykologisk tryghed på dagsordenen både hos de 160 ledere, som bliver trænet i at facilitere den gode samtale og få flere meningsfulde dialoger i organisationen. Samtidig spørger de direkte ind til den psykologiske tryghed i deres APV måling ved at stille spørgsmål som: 'Er det nemt at drøfte svære emner i dit team?, 'Taler I om jeres fejl, og hvordan I kan lære af dem?'

I afdelingen Sundhed & Ældre i Mariagerfjord Kommune havde de den udfordring, at for mange ældre blev genindlagt grundet fejlmedicineringer. I projektet 'I sikre hænder' har man formået at skabe et trygt rum, hvor medarbejderne i højere grad tør at tale om de fejl, der uundgåeligt sker, men også hvordan man kan lære af dem og dermed ændre sin praksis.

Det har medført, at kommunen har færre genindlæggelser end tidligere. Nu spotter man godt nok langt flere fejl, så umiddelbart er antallet af fejl stigende. Men det er fordi, man tør at tale om fejlene, og man tør at melde dem ind, frem for at dække over dem. Noget man ellers ville gøre, hvis man var i et psykologisk utrygt miljø – hvor man var bange for repressalier at blive kaldt kritisk eller i sidste ende at blive fyret.

Sådan arbejder du med mening i din organisation

Læs hele rapporten 'Mening – fryns eller nødvendighed' og bliv klogere på, hvad oplevelsen af mening betyder for arbejdslysten. Læs også, hvordan du som leder kan bidrage til, at dine medarbejdere oplever mening, og hvilket ansvar du som medarbejder har for din egen mening i arbejdslivet.

Det kan være svært at sætte mening på dagsordenen i organisationer – for hvordan griber man det an? Hvordan taler man om det, så det giver mening? Videncenter for God Arbejdslyst har derfor også udarbejdet et gratis træningsprogram, så medarbejdere og ledere kan arbejde med mening i organisationen. Det gælder både som individ, i teams eller som lederkolleger. Her får I træningsøvelser, gode refleksionsspørgsmål og dilemmaer, der kan inspirere til, at I oplever mere mening i arbejdet.

Om analysen og rapporten

Videncenter for God Arbejdslyst har siden 2015 i samarbejde med Kantar Gallup spurgt mere end 25.000 danskere om, hvad der giver dem arbejdslyst. Analyserne har kortlagt syv faktorer, som i særlig grad har effekt på arbejdslysten. Den vigtigste af de faktorer er 'mening'. Den har en særlig stor indvirkning på arbejdslysten. Svarene i analysen grupperer sig inden for fire dimensioner, 'større mening', 'indre mening', 'organisatorisk mening' og 'kollegial mening'. Samtidig har videncentret også særskilt undersøgt danskernes oplevelse af psykologisk tryghed, da netop psykologisk tryghed har indflydelse på, om du oplever at have et meningsfuldt arbejdsliv.

Tre gode råd til ledere

- **Stil gode spørgsmål** til dine medarbejdere og find ud af, om de oplever mening og retning i deres arbejde. Brug gerne en udforskende tilgang. 'Hvordan oplever du, at dit bidrag til arbejdet bliver modtaget af mig som leder?' 'Hvordan kan jeg understøtte dit arbejde, så du oplever en større grad af retning i dit arbejde?
- **Vær ærlig** omkring de forandringer, der sker i organisationen. Giv medarbejderne en vis form for medbestemmelse i, hvordan forandringerne kan implementeres på den bedst mulige måde. Det højner motivationen og engagementet.
- **Vis som leder, at du er sårbar**, at du ikke altid har svar på rede hånd, og at du fejler og tør at tale om

dine fejl. Det højner den psykologiske tryghed og skaber tillid og et rum, hvor man tør at byde ind med sine meninger.