

Forstå din betydning i kjernen til positivt arbeidsmiljø

Et godt og positivt arbeidsmiljø kan virkelig styrke en bedrift. For å få et bedre arbeidsmiljø må både ledelsen og medarbeiderne bli bevisst på hvordan de påvirker hverandre. Hvem er man i møte med andre? Og hva er egentlig definisjonen på et godt arbeidsmiljø? Hvordan kan ledere og medarbeidere bli bevisst på hvordan de påvirker sitt arbeidsmiljø?

TEKST: CECILIE HALS HAMMERNES [FOTO: FREDRIK NAUMANN]

Karianne Viken, gründer og forfatter, er opptatt av hvor viktig det er å spre genuin glede og å styrke bedrifter. Hun viser til at forskning (STAMI Statens arbeidsmiljøinstitutt) rundt hva som er et godt arbeidsmiljø, viser tydelig at det handler om god organisering, planlegging og klare roller.

Delt ansvar

– Forskningen viser også at rettfærdig og støttende lederskap, samt forutsigbarhet for de ansatte, er viktig. Det er nødvendig at individet skal føle seg verdsatt, sett og motivert for å kunne utføre arbeidsoppgavene på en velfun-

rende og tilfredsstillende måte. Dette er viktig for enhver bedrift og må absolutt ligge til rette. Ansvaret ligger på disse punktene hos ledelsen.

– Men, et godt arbeidsmiljø er vel så mye avhengig av relasjonen mellom medarbeiderne, og at hver enkelt tar ansvar for sin del av samspeilet. Et godt arbeidsmiljø kjennetegnes av lysten og motivasjonen til å gå på jobb og i fellesskap med andre skape et eieforhold til jobben sin. Ansvaret ligger hos den enkelte, og det hele handler om hvordan vi møter hverandre, og om hvordan vi håndterer andre personligheter. Ofte er det ulikheter som trigger irritasjon og skaper komplikasjoner i samarbeidet.

– Etter min erfaring mener jeg det er naturstridig å fungere godt sammen med alle typer mennesker. Ansvaret må likevel eies og håndteres av hver enkelt medarbeider. I tilfeller av ekstremt dårlig personkjemisk, bør ledelsen komme på banen med alternative løsninger og tiltak. Ettersom et godt arbeidsmiljø gir bedriften, bør ledelsen absolutt være interessert i å finne løsninger i slike situasjoner. I omsorgsyrker blir man i større grad tvunget til et velfungerende jobbklima. I et kontorlandskap fokuseres det trolig ikke like mye på dette punktet, da samarbeidet ofte utspiller seg på en annen måte.





Tillit er en viktig faktor i samspillet mellom mennesker. En god relasjon bygger nettopp på dette.

Karianne Viken



Vikens 5 beste tips

1. Vær bevisst egen adferd
2. Respekter ulikheter
3. Luk bort bagateller
4. Unngå unødvendig misnøye
5. Sørg for å være et positivt tilskudd i dine omgivelser!

– Ansvar, bevisstgjøring og konstruktiv kommunikasjon er kjernen til positiv utvikling i både arbeidsliv og i personlige relasjoner. Forstår du din betydning?

Tillit og kommunikasjon

Etter 17 år som daglig leder, foredragsholder og med en omveltende livssituasjon bak seg, mener

Viken at å utfordres i tanken på hvem du er og hva du står for er avgjørende.

– Fem år gammel fikk jeg diabetes 1. Etter 30 år med en tøff kronisk sykdom, endte det i dialyse og etter hvert nyre- og bukspyttkjerteltransplantasjon. Jeg innså da at den mellommenneskelige adferd var vel så viktig som det medisinske.

– Tillit er en viktig faktor i samspillet mellom mennesker. En god relasjon bygger nettopp på dette. At man blir møtt med respekt og at denne følelsen også vedvarer når vedkommende forlater rommet. Måten noen omtaler andre på, avslører ofte personens lojalitet og kan være en bra indikator på hvordan denne personen omtaler deg i ditt fravær. Jeg ble tatt godt hånd om av de fleste leger og sykepleiere, men den dype respekten for dem innfant seg først da jeg overhørte samtaler dem imellom eller med andre pasienter. Lojalitet skaper trygghet i personlige forhold, så vel som i arbeidsforhold. Trygghet var den avgjørende brikken når det var snakk om min overlevelse.

– Min ledererfaring ble verdifull valuta da jeg ble pasient. Langtidsplanlegging, delmål, motivasjon og kommunikasjon ble minst like viktig som før. Livsviktig, faktisk. Før handlet det om travle dager med personale, veiledning og budsjetter. Nå dreide det seg om å finne løsninger på «hvordan gjennomføre en dusj uten fullstendig kollaps i kabinettet». Kontrasten var enorm. Men prinsippet er likevel det samme om du er leder, arbeidstaker eller pasient: Mister du mot og motivasjon, er det fryktelig tungt å komme opp igjen. Det gjelder å unngå at utfordrin-

Fallgruver du må være obs på

- Ikke tenk at arbeidsmiljøet kun er leders ansvar – det er et felles ansvar
- Et høyt sykefravær skaper enda dårligere arbeidsmiljø
- Ved ulikheter på jobben forsvinner ofte empatien. Derfor er det viktig med selvinnsikt og forståelse
- Unngår du å hilse på folk, viser du at den andre ikke er betydningsfull



Men, et godt arbeidsmiljø er vel så mye avhengig av relasjonen mellom medarbeiderne, og at hver enkelt tar ansvar for sin del av samspillet.

Karianne Viken

gene styrer deg. Du må ta styringen! Som hudløs pasient er man ekstra sårbar – også når det kommer til kommunikasjon. Men det er ikke bare på sykehus kommunikasjonsformen er av stor betydning. Det gjelder hver og en – på alle arbeidsplasser.

Du setter spor

Viken understreker at om du har det bra på jobb, så produserer du både mer og bedre.

– Det er en kjent sak at man får dårlig helse av et dårlig arbeidsmiljø. Et høyt sykefravær skaper enda dårligere arbeidsmiljø som kan resultere i stor gjennomtrekk, økonomiske utfordringer og at bedriften mister tillit utad. Det er ingen ting som koster så mye penger for en bedrift som sykefravær. Dessuten kan et høyt sykefravær på en arbeidsplass smitte – en tendens som rettferdiggjør eget fravær.

– Jeg mener det er viktig å utvikle selvinnsikt, selvregulering og forståelse for å kunne bidra positivt i et arbeidsmiljø. Empati bortfaller ofte når man møter på ulikheter i jobbsammenheng. Man kjemper med nebb og klør og tror genuint på sin egen oppfatning og side av saken.

– Vær bevisst på at du setter spor og motiver deg selv til å luke bort uvesentligheter i ditt møte med andre. Motparten er som regel ikke ute etter å lage kvalme eller forsøre et miljø. Å si hei til sine kollegaer når man kommer på morgenen er en viktig måte å starte dagen på.



Foto Fredrik Naumann

OM KARIANNE VIKEN

JOB: Gründer og eier av bedrift med hjelpemiddel innen helsesektoren, samt enkeltmannsforetak med foredrag.

UTDANNING: Førskolelærer

ERFARING: 17 års erfaring med personalansvar som daglig leder. Forfatter av boken *Smil det videre*.

Unngår man å hilse, signaliserer dette tydelig at omgivelsen ikke er av betydning. «Han hilser ikke på meg lenger, så da hilser ikke jeg på ham heller...» er en typisk situasjon som kan bunne i en misforståelse og etter hvert vokse til en stor konflikt. Det er sjelden noen påtar seg ansvaret i en slik situasjon, og vi må innse at enkelte forhold er så infekterte at det ikke finnes en løsning. Men ved å eie din del av problemet finnes mye større sjanse for å løse opp i denne knuten.

– Humor er også viktig og brobyggende, så lenge det ikke skjer på andres bekostning. Om man kan ta seg selv – og andre, litt mindre selvhøytidelig, kan enkelte situasjoner faktisk løses med godt humør og en god latter! Det er forløsende, avvæpnende og kan føre til at misforståelser og uenigheter blir morsomme – i stedet for irriterende, avslutter Viken. *