

ARBEIDSGLEDE

Et oppdragsforskningsprosjekt for arbeidstagerforeningen Parat

Lederkonferansen

7. september 2022

Arbeidsglede – moteord eller nødvendighet?

En kunnskapsoversikt

Forfattere: Silje Wiig-Abban, Hans Erik Næss, Sindre Olafsrud og Mari Svendsen

KRISTIANIA RAPPORT 2022 / 0x



Oppdraget

1. Hva sier forskningen om sammenhengen mellom arbeidsglede og prestasjon, helse og velferd?

2. Hva sier forskningen om den norske modellens betydning for arbeidsglede?

Datagrunnlag



Startpunkt i Arbeidsforskningsinstituttets (AFI) rapport om arbeidsglede fra 2013



Vår oversikt er basert på norsk og internasjonal forskning 2013-2022



Utvalget er på 224 vitenskapelige artikler og tar ikke med rapporter, bøker, essays, sakprosa o.l.

Hva er arbeidsglede?



Ordet øker i bruk og forstås på *mange* måter



Arbeidsglede | Coaching, kurs & foredrag
arbeidsglede.com

Arbeidsglede

Ta med hjertet på jobben



EN HELEN EXLEY-GAVEBOK
FRA GENESIS FORLAG

Engasjement, Arbeidsglede og Flyt

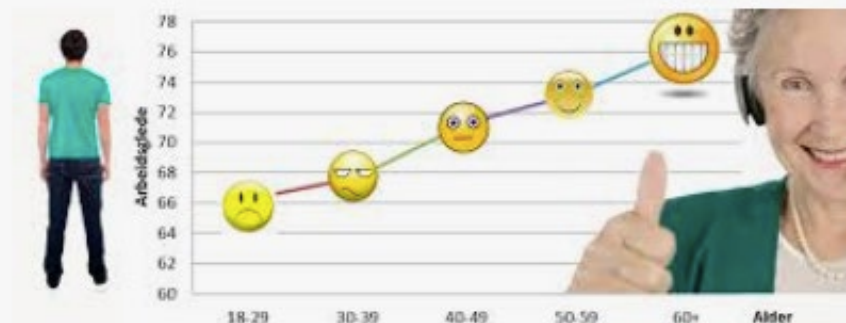


HELBEDRIFT.NO
Skaper arbeidsglede og resultater



VI FÅR FREM
POTENSIALET I DITT
MEDARBEIDERSKAP

Hele ekte Tilstede



HRNorge | Nordmenn er igjen i verdenstoppen i arbeidsglede. De over...
hrnorge.no

SMITTEFARE

UTBRUDD AV ARBEIDSGLEDE VIRUS



SYMPTOMER:

- ENGASJEMENT
- GODT HUMØR
- HJELPSOMHET
- VENNLIGHET
- HØYT TEMPO
- LATTER ANFALL

RISIKO FOR:

- FÅ ROS
- BLI SETT OG VERDSATT
- FÅ GODE VENNER
- LÆRE MER
- HA DET GØY PÅ JOBB
- SMITTE ANDRE

VED MISTANKE OM
SMITTE. KONTAKT EN
KOLLEGA!

Hva er arbeidsglede?



Brukes på mange forskjellige måter



Ikke noe entydig begrep i verken norsk eller internasjonal forskning



...men mye er innom “engasjement”

1. Hva sier forskningen om sammenhengen mellom arbeidsglede og prestasjon, helse og velferd?

Internasjonale funn



Mangfoldig begrepsbruk

Jobbkrav – ressurs – modellen

Mest sentrale funn: engasjement

skaper arbeidsglede

Engasjement - et mønster i forskningen



ENGASJEMENT FOR JOBBEN SKAPER
ARBEIDSGLEDE SIDEN DET ER
VELFERDSFREMMENDE OG PRESTASJONS-
ØKENDE



MEDBESTEMMELSE/MEDVIRKNING, ELLER "JOB
CRAFTING", SKAPER **ENGASJEMENT**

Engasjement og Job crafting / jobbutforming

Muligheten til å utforme din egen jobbsituasjon

Fokus på endringer i oppgaver, relasjoner og
organisasjonsprosesser som passer din livsposisjon

Hensikten er å gjøre arbeidsdagen mer meningsfull og
preget av mestring

Medvirkning og medbestemmelse

Den norske modellen og Arbeidsmiljøloven gjør det mulig å drive “job crafting” systematisk



Ledere må derfor sikre ansattes medvirkning



Ansatte må bruke sine muligheter til medbestemmelse

Mer om å skape arbeidsglede

Engasjement og prestasjon

Engasjement og forpliktelse

Engasjement og ledelse

2. Hva sier forskningen om den norske modellens betydning for arbeidsglede?

Den norske modellen

- Ingen direkte sammenheng mellom den norske modellen, ledelse på norsk og arbeidsglede.
- Indirekte sammenheng ved:

Brudd på forventninger hindrer arbeidsglede

Organisatorisk tilrettelegging kan fasilitere arbeidsglede

Kan jussen hjelpe?



Arbeidsmiljøloven

- Engasjement og motivasjon henger tett sammen
- Den bestemmelsen som kanskje er den sterkeste bidragsyteren til ansattes motivasjon er kravet om tilrettelegging, medvirkning og utvikling.
- Arbeidsmiljøloven §4-2 gir deg som ansatt mulighet til personlig og faglig utvikling igjennom stilingen

§ 4-2. Krav til tilrettelegging, medvirkning og utvikling

(1) Arbeidstakerne og deres tillitsvalgte skal holdes løpende informert om systemer som nyttes ved planlegging og gjennomføring av arbeidet. De skal gis nødvendig opplæring for å sette seg inn i systemene, og de skal medvirke ved utformingen av dem.

(2) I utformingen av den enkeltes arbeidssituasjon skal:

- a. det legges til rette for at arbeidstaker gis mulighet for faglig og personlig utvikling gjennom sitt arbeid,
- b. arbeidet organiseres og tilrettelegges under hensyn til den enkelte arbeidstakers arbeidsevne, kyndighet, alder og øvrige forutsetninger,
- c. det legges vekt på å gi arbeidstaker mulighet til selvbestemmelse, innflytelse og faglig ansvar,
- d. arbeidstaker så langt som mulig gis mulighet til variasjon og for å se sammenheng mellom enkeltoppgaver,
- e. det gis tilstrekkelig informasjon og opplæring slik at arbeidstaker er i stand til å utføre arbeidet når det skjer endringer som berører vedkommendes arbeidssituasjon.

(3) Under omstillingsprosesser som medfører endring av betydning for arbeidstakernes arbeidssituasjon, skal arbeidsgiver sørge for den informasjon, medvirkning og kompetanseutvikling som er nødvendig for å ivareta lovens krav til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.

(4) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om gjennomføringen av kravene i denne paragraf

- Uheldige belastninger skal motvirkes
- Arbeid skal tilrettelegges slik at jobben oppfattes positivt og ikke negativt
- Innenfor rimelighetens grenser



§ 4-3. Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet

- (1) Arbeidet skal legges til rette slik at arbeidstakers integritet og verdighet ivaretas.
- (2) Arbeidet skal søkes utformet slik at det gir mulighet for kontakt og kommunikasjon med andre arbeidstakere i virksomheten.
- (3) Arbeidstaker skal ikke utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden.
- (4) Arbeidstaker skal, så langt det er mulig, beskyttes mot vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre.
- (5) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om gjennomføringen av kravene i denne paragraf

- Arbeidsmiljøloven §4-6

Hvis en arbeidstaker har fått redusert arbeidsevne som følge av ulykke, sykdom, slitasje e.l., skal arbeidsgiver, så langt det er mulig, iverksette nødvendige tiltak for at arbeidstaker skal kunne beholde eller få et passende arbeid. Arbeidstaker skal fortrinnsvis gis anledning til å fortsette i sitt vanlige arbeid, eventuelt etter særskilt tilrettelegging av arbeidet eller arbeidstiden, endringer i arbeidsutstyr, gjennomgått arbeidsrettede tiltak e.l



Arbeidsmiljøloven 2.0?



Trenger vi å revidere den for å løse disse utfordringene og øke mulighetene til arbeidsglede på tvers av sektorer og folks bakgrunner?



§4-2(c): Ved utforming av den enkeltes arbeidssituasjon skal det legges vekt på å gi arbeidstaker mulighet for selvbestemmelse, innflytelse og faglig ansvar



Kanskje med unntak av særskilte saker, gir eksisterende regler både arbeidsgivere og –takere stort handlingsrom til å skape arbeidsglede

Utfordringer med arbeidsglede



Utfordring 1: Kan vi ha det *for* morsomt på jobb? (eller kan jeg slippe?)



Utfordring 2: Hva med balansen mellom individ og fellesskap? (eller kan jeg ha hjemmekontor på Bali?)



Andre utfordringer som forskningen sier lite om

Hva skjer med organisasjonskultur?

Hvordan fordeler “arbeidsgleden” seg kontrollert for sosioøkonomisk bakgrunn, kjønn og yrke?

Hva har mangfold og inkludering med alt dette å gjøre?

Konklusjon

- Ikke alt kan reguleres. Ledere og ansatte må derfor bygge tillit til at de vil hverandre vel gjennom å kommunisere om *hva* som skaper engasjement.
- Ledelse som fremmer engasjement kjennetegnes av at lederen involverer sine ansatte i virksomhetens hensikt, og gjør noe med det som motvirker engasjement.
- Den enkelte ansatte bør på sin side gjøre opp status på hva slags muligheter og engasjementsbegrensninger som ligger i hens egen utforming av arbeidssituasjonen.
- Arbeidsmiljøloven inneholder verktøy som kan bidra til arbeidsglede,