

Om psykisk arbejdsmiljø i detailhandlen
Læs mere på www.detdumærker.dk



Leder/arbejdsgiver

MENING I ARBEJDET

MENING SKABER ENGAGEMENT

Lone, der, udover sit arbejde som salgsassistent, også er jobtræner, er i gang med at forberede den første dag for en ny medarbejder. Hun lægger intro-mappe og navneskilt frem og tænker over, hvad hun skal huske at sige. Hun går op i, at de nye kolleger får en god start, og er glad for at være blevet spurgt, om hun vil tage sig af, at lære dem op.

HVAD BETYDER "MENING I ARBEJDET"?

Når der er en mening i arbejdet for dine medarbejdere, er der en sammenhæng og et formål. Sammenhængen handler om, at medarbejderne kan se, hvordan de selv og deres arbejde bidrager til virksomhedens drift og udvikling. Formål handler om, at den enkelte kan se, at han eller hun bidrager med noget, og at det er i overensstemmelse med deres personlige værdier.

DET KAN OGSÅ HANDLE OM:

- at man yder en vigtig arbejdsindsats og gør en forskel
- at man tilfredsstiller nogle behov for at yde noget
- at man føler sig fagligt godt rustet til det arbejde, man bliver sat til
- at man har mulighed for at kontrollere og styre arbejdshandlingerne
- at man er en del af kulturen og det sociale fællesskab på arbejdspladsen

Hvad der skaber mening i arbejdet, er et meget individuelt spørgsmål. Det der giver mening for den ene, giver ikke nødvendigvis mening for den anden.

TEGN PÅ AT DET ER EN GOD IDÉ AT HAVE FOKUS PÅ MENING I ARBEJDET

Der kan i jeres APV, trivselsundersøgelse, kortlægning af det psykiske arbejdsmiljø eller på anden vis være medarbejdere, der udtrykker deres holdning til fx:

- meningen med arbejdet
- engagement og motivation
- tilfredshed i forhold til jobbet

Hvis der er negative tendenser, så kan mening i arbejdet være et godt område at beskæftige sig med. Hvis det allerede fungerer godt, kan du bygge videre på jeres gode erfaringer.

FORDELE VED AT DER ER MENING I ARBEJDET

Formål og sammenhæng for dine medarbejdere...

- er positivt for arbejdsmiljøet, da det giver motivation og tilfredshed med arbejdet, og gavner trivslen
- skaber involvering
- skaber en følelse af sammenhæng og kvalitet i livet, og har betydning for selvfølelsen og identiteten
- kan medvirke til, at negative sider ved arbejdet ikke kommer til at dominere og dermed mindske trivslen

Mening i arbejdet hænger sammen med hvor god en ledelse, der er, og om der er social støtte og mulighed for indflydelse. En uklar rollefordeling skaber ofte en negativ oplevelse af mening i arbejdet.

TÆNK OVER

Her er en række spørgsmål, der kan inspirere dig til at skabe mening i arbejdet for dine medarbejdere:

- Ved du, hvad mening i arbejdet er for hver af dine medarbejdere?
- Hvordan kan du skabe mening i arbejdet for dine medarbejdere? Hvad kan kollegerne og den enkelte medarbejder gøre?
- Kan årsagen til brok og utilfredshed være manglende mening i arbejdet?
- Mangler dine medarbejdere motivation, viser de tegn på kedsomhed, aggression, apati og afmagt, kan det være et udtryk for manglende mening i arbejdet?
- Er det tydeligt for dine medarbejdere, hvordan hans/hendes arbejde bidrager til butikkens samlede resultat?
- Er der et godt socialt fællesskab på arbejdspladsen, og hvordan kan du være med til at styrke det?

SÅDAN KAN DU GØRE

Hold medarbejderudviklingssamtaler

Ved den årlige medarbejderudviklingssamtale kan du få viden om, hvad der giver mening i arbejdet for din medarbejder og drøfte, om der skal ske ændringer i opgaver, ansvar eller kompetenceudvikling. Det er vigtigt, at du ved medarbejderudviklingssamtalen viser medarbejderen, hvordan vedkommende bidrager positivt til at nå afdelingens og virksomhedens mål og visioner.

Skab plads og rammer for udvikling

Kompetenceudvikling er med til at balancere medarbejderens ressourcer og faglige kvalifikationer med arbejdskravene, de står overfor. Medarbejderen vil opleve bedre sammenhæng, og dermed mere mening i arbejdet.

Du kan undersøge, om det der er værdiskabende for din medarbejder også kan være af værdi for din virksomhed. Ønsker medarbejderen fx et andet ansvarsområde, fordi det vil give ham/hende mere værdi og indhold?

Formulér klare mål og roller

Når der er klare mål for arbejdsopgaver og en klar fordeling af roller, hjælper det den enkelte medarbejder til at blive mere bevidst om hans/hendes betydning for at nå de formulerede mål. Det bliver tydeligere, hvad den enkelte og hvad andre bidrager med for at skabe resultater, og dermed en større mulighed for at vurdere, om det giver mening for medarbejderen .

En klar mission og vision for virksomheden er tilsvarende med til at sikre, at både du og medarbejderne ved, hvor virksomheden bevæger sig hen. Det vil sikre oplevelsen af sammenhæng mellem handlinger, værdier og mål, som medarbejderne og virksomheden har.

Skab mulighed for indflydelse

Et meningsfuldt arbejde er et individuelt spørgsmål, og derfor vil der være individuelle behov for indflydelse, du som leder tilrettelægger arbejdet efter. Nogle finder det meningsfuldt, hvis arbejdsprocessen indebærer, at de følger opgaven fra start til slut, mens andre foretrækker at koncentrere sig om en mindre del af opgaveløsningen.

Gør plads til socialt samvær

Kulturen, fællesskabet og den sociale identitet kan også være med til at skabe mere mening i arbejdet. Som leder kan du støtte op om og give mulighed for sociale aktiviteter både i dagligdagen fx personalemøder og morgenmadsarrangementer eller andre arrangementer uden for arbejdstiden.

Skab tillid og vær retfærdig

Tillid og retfærdighed er vigtige emner at have for øje, når du vil skabe mening i arbejdet for dine medarbejdere. Læs mere under emnet "Social kapital."

Overordnede tiltag på virksomhedsniveau

Overordnede tiltag som fx en klar vision, mission og et mål for virksomheden, personale- og uddannelsespolitik og indførelse af medarbejderudviklingssamtaler, bidrager til højere grad af mening for den enkelte. Tiltagene kræver måske beslutningstagen på et mere generelt niveau i virksomheden. Her må du bruge de kanaler, der er, for at få igangsat initiativer herom.