

5 NØKLER FOR Å
SKAPE DYKTIGE,
EFFEKTIVE TEAM



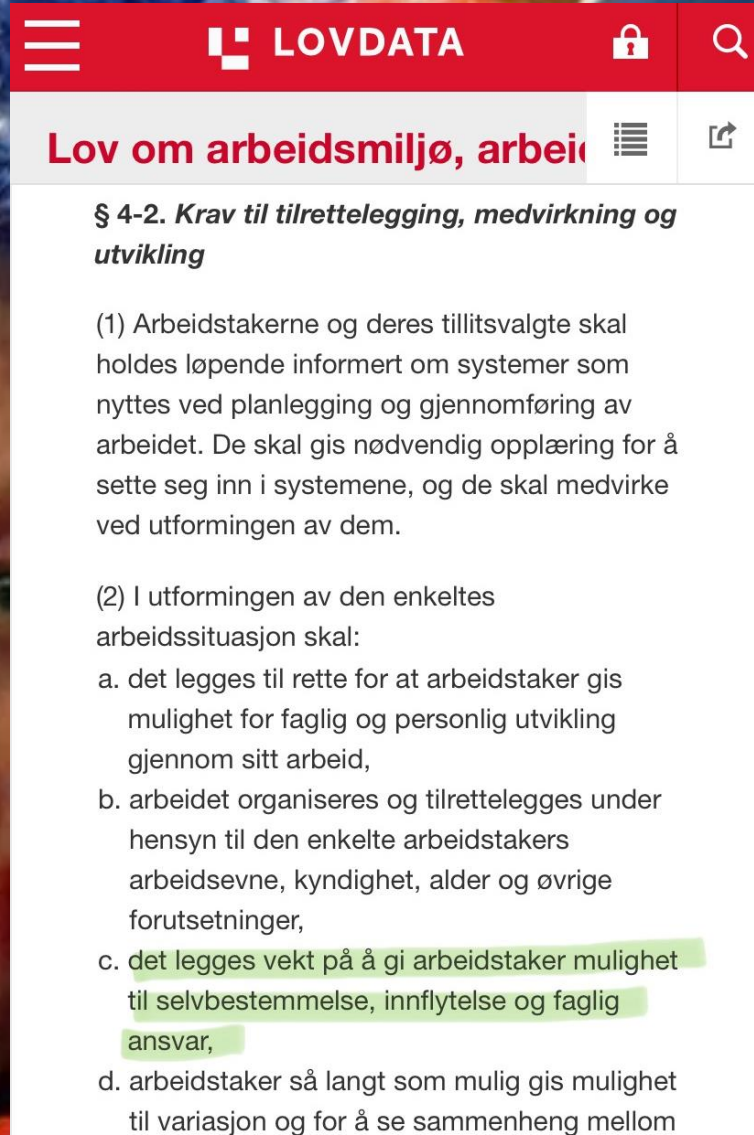
HVA ER HEMMELIGHETEN?

- DET HANDLER OM ARBEIDSMILJØ

AV CHARLOTTE CHAPMAN KJELLEVAND



BEST I VERDEN PÅ
ARBEIDSMILJØ!



LOVDATA

Lov om arbeidsmiljø, arbeid

§ 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:

- det legges til rette for at arbeidstaker gis mulighet for faglig og personlig utvikling gjennom sitt arbeid,
- arbeidet organiseres og tilrettelegges under hensyn til den enkelte arbeidstakers arbeidsevne, kyndighet, alder og øvrige forutsetninger,
- det legges vekt på å gi arbeidstaker mulighet til selvbestemmelse, innflytelse og faglig ansvar,
- arbeidstaker så langt som mulig gis mulighet til variasjon og for å se sammenheng mellom

FUNKER DET?



NEI, DET FUNKER IKKE.



Presents are the best way to show someone how much you care.



HANDLER DET OM PENGER DA?

*«Penger er å regne som luft,
man trenger luft for å leve,
men lever ikke for å puste.»*

Charles O`Reilly

5 NØKLER SOM GJELDER ALLE ARBEIDSPLASSER



1. UNNGÅ ROLLEKONFLIKT OG ROLLEUTYDELIGHET

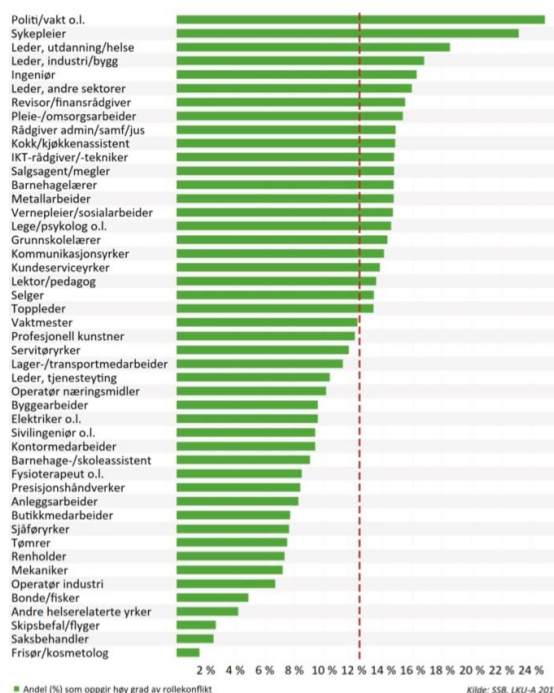
ROLLEKLARHET

- ✓ ER DET FASTSATT KLARE MÅL FOR DIN JOBB?
- ✓ VET DU HVA SOM ER DITT ANSVAR?
- ✓ VET DU NØYAKTIG HVA SOM FORVENTES AV DEG PÅ JOBB?

ROLLEKONFLIKT

- ✓ MÅ DU GJØRE TING DU MENER BURDE VÆRT GJORT ANNERLEDES?
- ✓ FÅR DU OPPGAVER UTEN TILSTREKkelig HJELPEMIDLER OG RESSURSER TIL Å FULLFØRE DEM?
- ✓ MOTTAR DU MOTSTRIDEDE FORESPØRSLER FRA TO ELLER FLERE PERSONER?

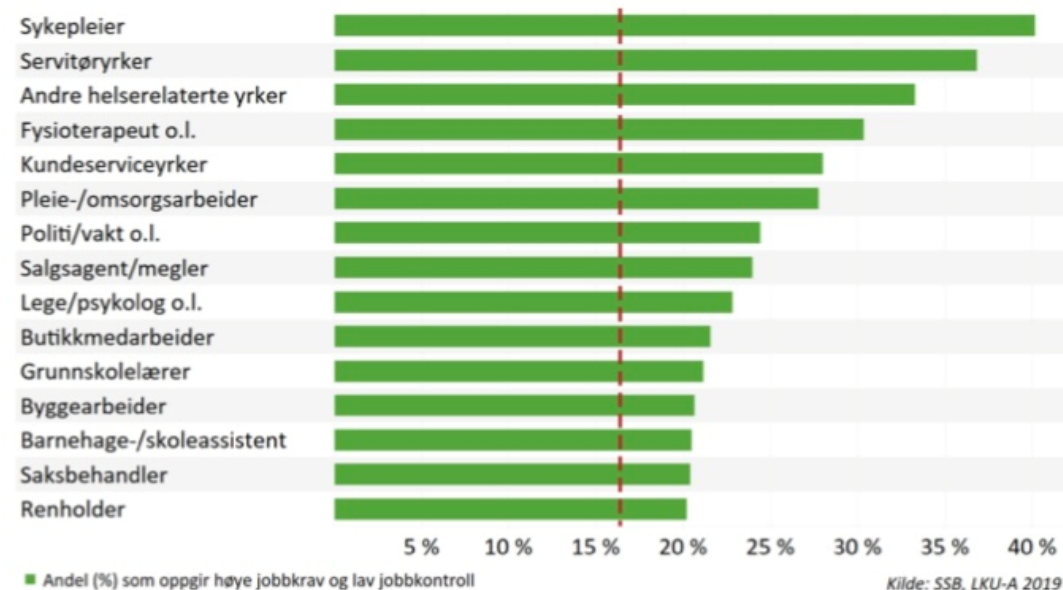
FIG 4.21 Prosentandel som oppgir høy grad av rollekonflikt, etter yrke





2. BALANSE MELLOM ARBEIDSKRAV OG EGENKONTROLL

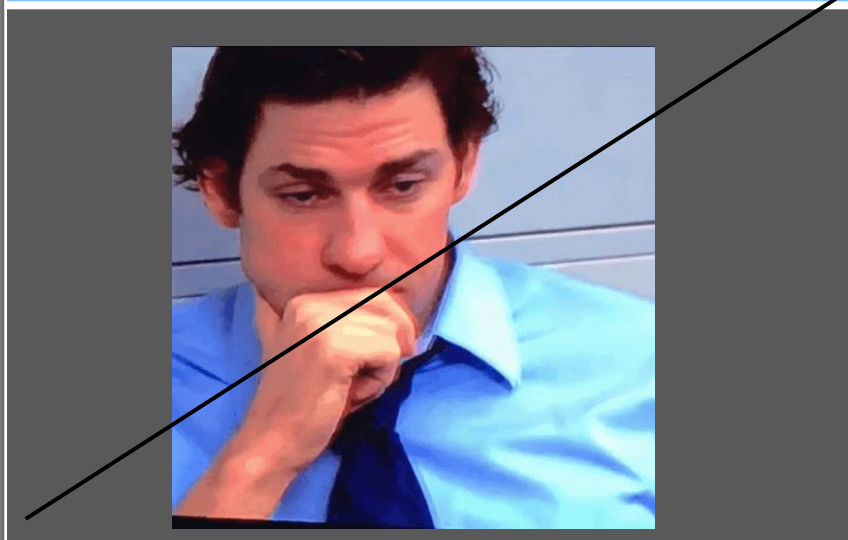
FIG 4.27 Prosentandel som oppgir høye krav og lav jobbkontroll, etter yrkene med høyest andel



HØYT

EGENKONTROLL

LAVT



FRA INAKTIV TIL
AKTIV

FRA LITE
STRESS TIL
MYE STRESS

HØYT

KRAV



3. BALANSE MELLOM INNSATS OG BELØNNING



KRAV OG PLIKTER

LØNN
FORFREMMEELSE OG KARRIERE
JOBBTRYGGHET
ROS OG ANERKJENNELSE

ROS:

- ✓ KONKRET
- ✓ GIS TIL DEN DET GJELDER
- ✓ OPPRIKTIG
- ✓ HANDLE OM ARBEIDET

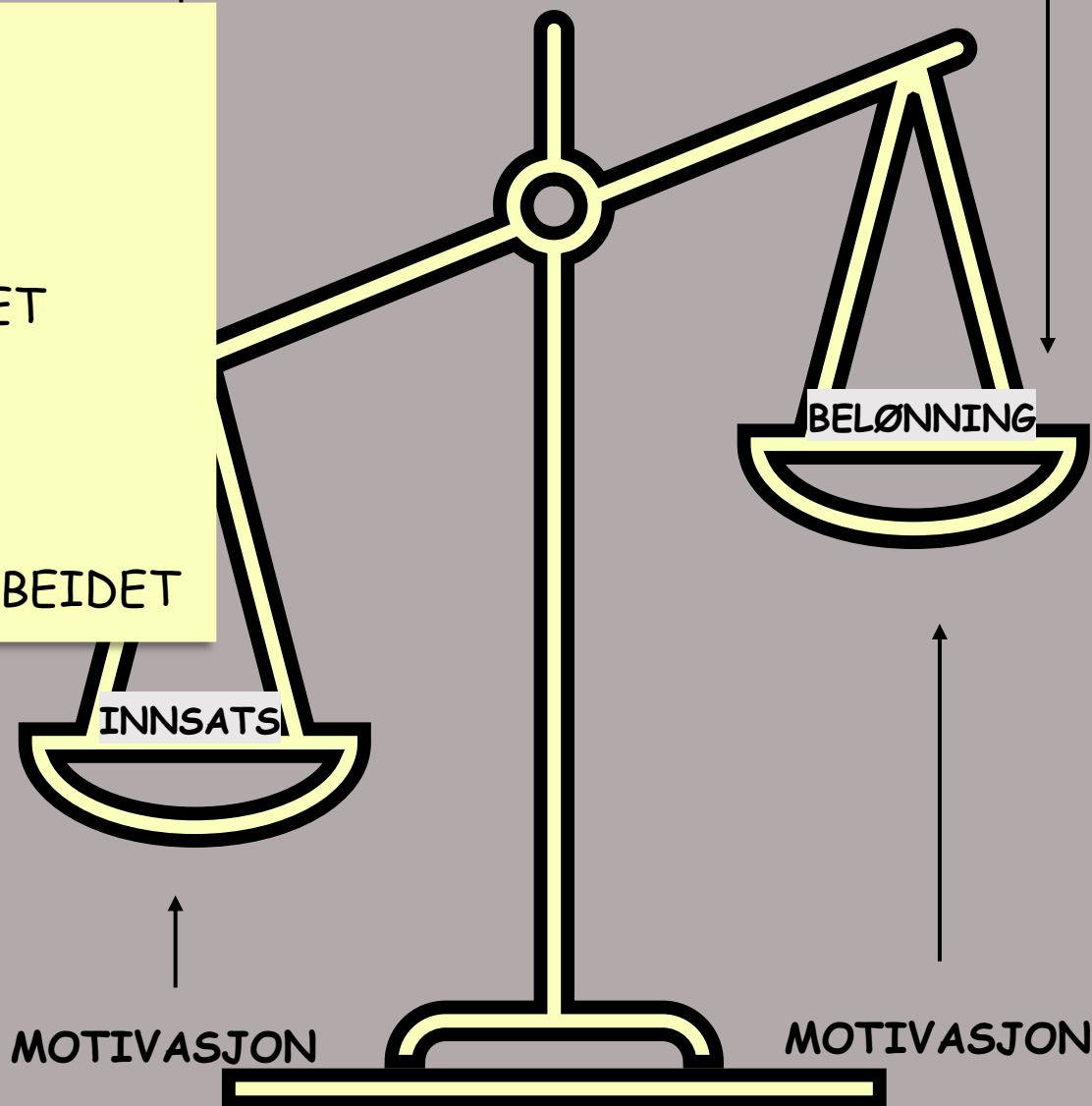


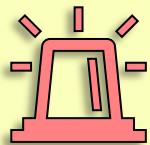
FIG 4.29 Prosentandel som oppgir ubalanse mellom innsats og belønning, etter yrke

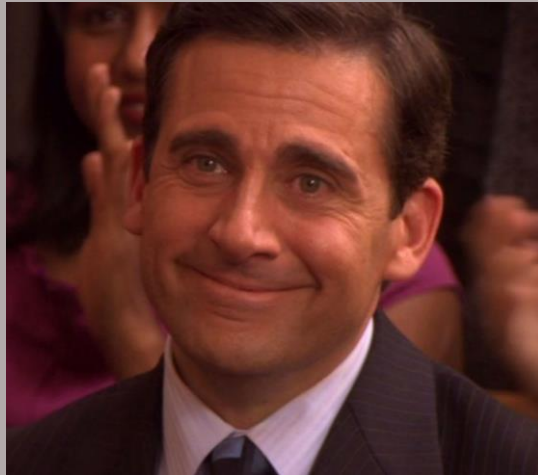
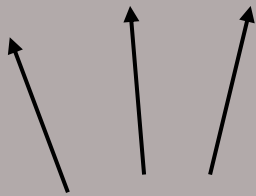




4. FORUTSIGBARHET

«RYKTER OM ENDRING»





STOLTHET AV ARBEIDSPLASSEN

KOLLEGASTØTTE

KREATIVITET

SAMARBEID

FLYTSONE

IDEER

KAPASITET

FAGLIG

HOLDE TIDSFRISTER

NYSGJERRIGHET

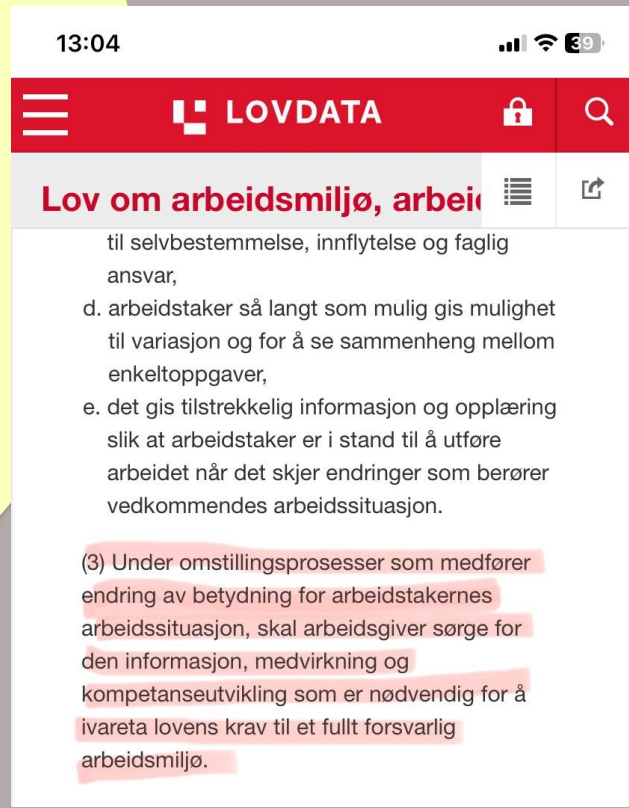
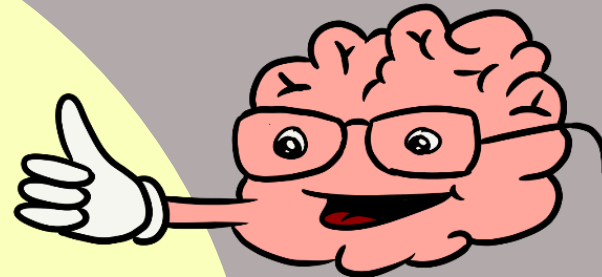
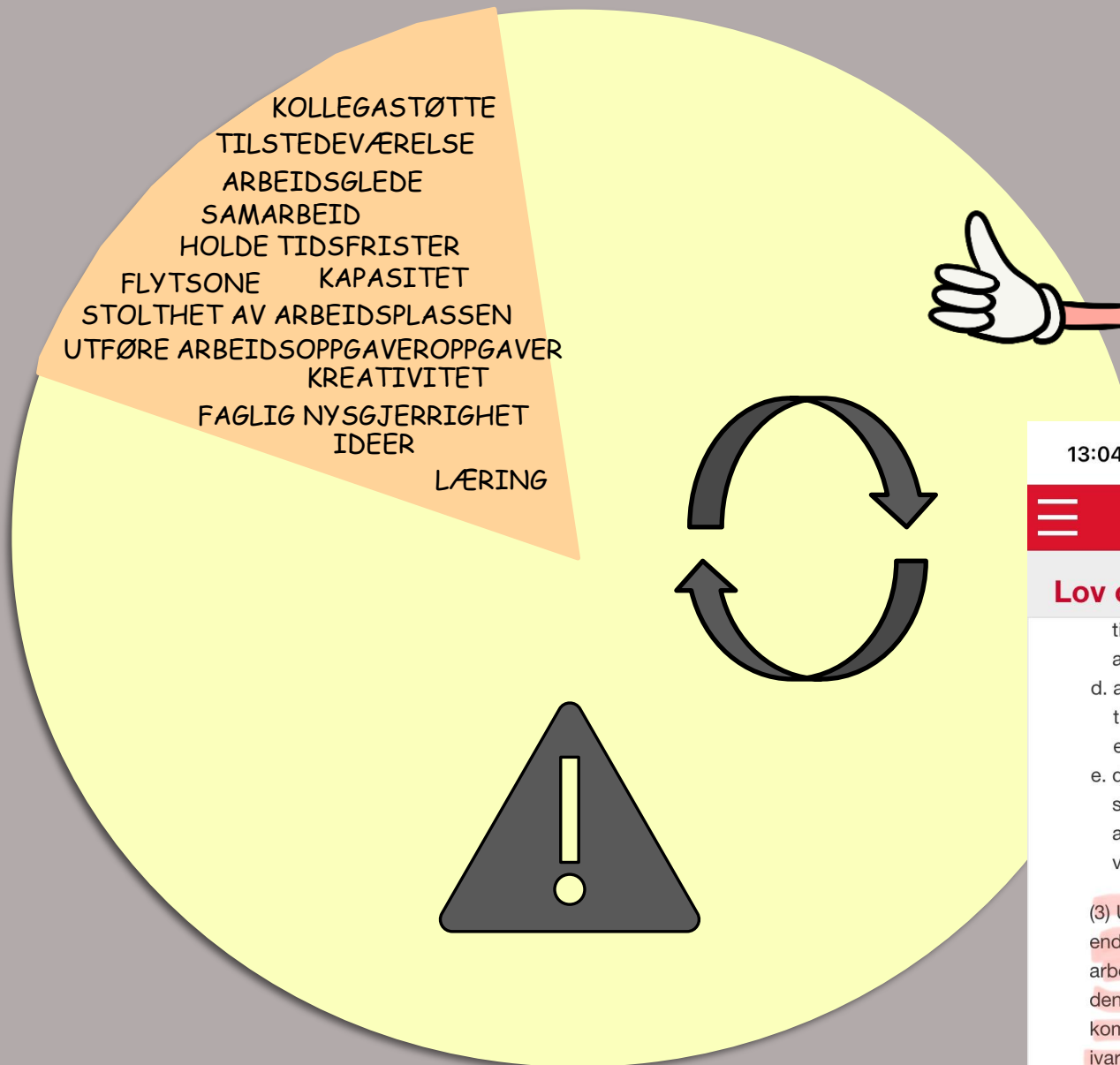
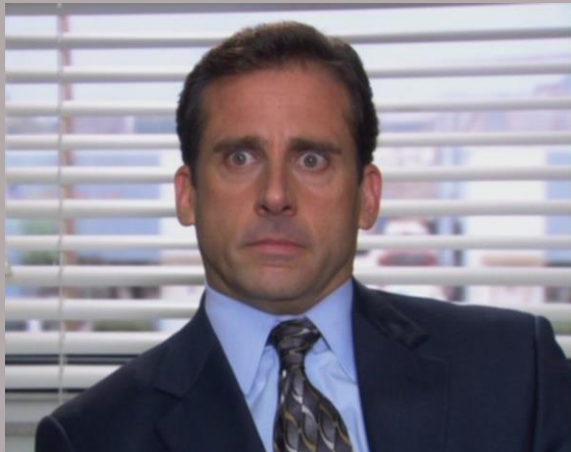
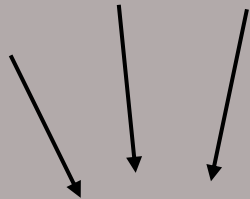
ARBEIDSGLEDE

UTFØRE

ARBEIDSOPPGAVEROPPGAVER

TILSTEDEVÆRELSE

LÆRING





«EN FELLES TRO I TEAMET OM AT DET ER TRYGT Å TA EN
MELLOMMENNSKELIG RISKO»

psychological safety

HVA KJENNETEGNER PSYKOLOGISK TRYGGHET?

- ✓ ROM FOR Å SI FRA
- ✓ POSITIVT Å STILLE SPØRSMÅL
- ✓ BRA Å KOMME MED FORSLAG OG IDÉER
- ✓ LETT Å SPØRRE OM HJELP
- ✓ U FARLIG Å INNRØMME FEIL

HVORDAN ?

- ✓ BLI KJENT MED FOLKA DINE
- ✓ VÆR ET GODT EKSEMPEL
- ✓ OPPMUNTRE!
- ✓ RESPONDER!
- ✓ **SOSIAL STØTTE**
- ✓ VÆR UPARTISK OG LYTTENDE

DE 5 NØKLENE OPPSUMMERT !



1. UNNGÅ ROLLEKONFLIKT OG ROLLEUKLARHET



2. BALANSE MELLOM KRAV OG EGENKONTROLL



3. BALANSE MELLOM INNSATS OG BELØNNING



4. FORUTSIGBARHET



5. PSYKOLOGISK TRYGGHET

PSST:
ALLE ER NÅ IA-
BEDRIFTER!

LYKKE TIL!



GODT ARBEIDSMILJØ GIR
TRE GEVINSTER;

- ✓ VERDI FOR SAMFUNNET
- ✓ VERDI FOR DEN ENKELTE
- ✓ VERDI FOR BEDRIFTENE

TIPS !

- ✓ HVOR TRYKKER SKOEN HOS DERE?
- ✓ KONKRETE TILTAK (SOM ER KUNNSKAPSBASERTE)
- ✓ ARBEIDSMILJØET ENDRES IKKE AV ET KULT STUNT ANNEN HVERT ÅR!
- ✓ RING IA-RÅDGIVER OG BRUK ARBEIDSMILJØPORTALEN.NO OG IDEBANKEN.NO