

Sérfræðingur : 4 ráð til að auka starfsánægju

Á heimasíðunni www.lederweb.dk sem er vettvangur sveitafélaga í Danmörku sem rekur m.a. heimasíðuna *Væksthus for ledelse* í samvinnu við fleiri aðila, rákumst við á áhugaverð greinarskrif frá 22.02.2019 sem myndu teljast heit kartafla á Íslandi um þessar mundirnar - greinin heitir „**Ekspert: 4 tips til mere arbejdsglæde**“. Við ákváðum að þýða greinina lauslega og endursegja.

Sérfræðingur: 4 ábendingar sem auka starfsánægju

Vinnustaðir með ánægðum starfsmönnum standa sig betur en aðrir. Aukin starfsánægja er þannig leiðin að betri árangri. Þannig hljómar boðskapurinn frá sérfræðingi í starfsánægju sem deilir hér 4 ábendingum sínum um hvernig þú getur með einföldum aðferðum aukið starfsánægjuna hjá starfsmönnum þínum.

Eftir John Kjær Nielsen, rithöfund, og fyrirlesara www.jon.dk

Hvað er það sem gerir að fólk á einum vinnustað getur getur skemmt sér með háværum hætti og haft gaman á sama tíma og menn ná góðum árangri - meðan fólk á öðrum vinnustað hefur glatað öllum ummerkjum um brosmildi? Menningarmismunur! en menning er svolítið sem við sköpum og getum haft mikil áhrif á í óskaða átt.

Mjög stór hluti starfsánægju starfsmannanna þinna fer eftir því atferli sem á sér stað á vinnustaðnum í hinum daglegu störfum. Viðurkennir þú starfsfólkið þitt, ert þú uppbyggilegur í endurgjöfinni þinni, þekkir þú starfsmennina, sýnir þú traust? Allir þessir þættir eru órjúfanlega tengdir menningunni. Sem stjórnandi getur verið erfitt, ofan á öll hin verkefni að þurfa að passa og rækta vaxtarskilyrði starfsánægjunnar. En lítið framlag getur vegið þungt. Litlar breytingar geta til lengri tíma haft áhrif á stóra hluta menningarinnar. Smærri breytingar hafa líka þann kost að það er auðvelt að gangsetja þær.

Hér eru fjórar ábendingar um aðferðir til að auka starfsánægju sem auðvelt er að hrinda í gang

1. Stofugangur – farðu um og spurðust fyrir

Á hverjum degi t.d. að morgni getur þú farið ferð um deildina og inn í öll rýmin til að hitta þá sem eru við vinnu þann daginn. Markmiðið er að heyra hvað er að gerast í lífi þeirra og hvaða verkefni þau eru að glíma við. Mundu samt að 30 sekúndur geta ekki reddað þessu – þú þarft að eiga samtöl við fólkið.

Þess vegna fer Pernille stofugang

Pernille er stjórnandi í fyrirtæki. Hún fer stofugang alla morgna til að heyra hvað starfsmennirnir eru að fást við bæði privat og faglega. Hún telur að til þess að vera góður stjórnandi þá þurfi hún að vita hvað er í gangi. Ekki til að skipta sér að öllum hlutum heldur til að geta veitt stuðning þar sem slíks er þörf og til að vita hvernig stemmingin er.

2. Gerðu þátttöku á öllum fundum sjálfviljuga

Uppskriftin er einföld: Héðan í frá verður frjálst þátttaka á fundum. Allir hinir boðuðu verða sjálfir að kíkja á dagskrárefnin, ígunda þau með hliðsjón af þeim verkefnum sem þau hafa og meta í framhaldinu hvort það skipti máli að þau mæti til fundarins. Þetta gerir auknar kröfur til mikilvægis fundanna og góðs undirbúnings varðandi innihald þeirra svo allir geti framkvæmt raunhæft mat á hvort það sé mikilvægt að mæta. Þetta getur leitt til mjög bættrar skilvirkni ef þetta er gert með réttum hætti.

Hvað svo ef starfsmennirnir mæta ekki?

Þú situr kannski með hina klassísku mótbáru á vörunum: Já en það eru sumir sem verða bara að vera þarna annars gengur fundurinn ekki. Þetta krefst bara þess að allir hafi skilning á eigin hlutverki og mikilvægi eigin þátttöku – því þá koma þeir náttúrulega.

3. Byrjaðu fundi á jákvæðum nótum

Fundir eru annarsvegar staðir þar sem samvinna og samræming á sér stað og á hinn bóginn eru fundir stundum leiðinlegar og neikvæðar upplifanir sem ræna orku og starfsgleði. Þannig þarf þetta samt ekki að vera.

Rannsóknir hafa sýnt að ef fundir byrja á jákvæðan hátt þá verður restin af fundinum upplifuð á jákvæðari hátt - og samkvæmt mælingum ná allir að afkasta meiru á fundinum. Ef þú gerir eitthvað sem tryggir góða byrjun á fundi veitir það þér og starfsfólkinu starfsánægju og ýtir beint undir framleiðni ykkar.

Svona gerir þú:

Farðu gegnum fundardagskrána fyrir fundinn. Er einkver punktanna á dagskránni sem er jákvæður? Þetta gæti verið jákvæð frétt eða stór áfangi sem hefur náðst. Ef þetta er tilfellið sjáðu þá um að þetta verði fyrsti dagskrárliðurinn á fundinum svo þið hafið eitthvað að gleðjast yfir strax í byrjun áður en þið farið að glíma við vandamálin

Ef þú finnur ekkert sérstaklega jákvætt á dagskránni þá bætir þú einhverju við og byrjar þar. Það fyrirfinnast margir möguleikar með þetta – þetta á bara að vera eitthvað jákvætt eða eitthvað sem þjappar ykkur meira saman. Hafðu þetta breytilegt milli funda, prófaðu t.d.:

- Að deila einhverju sem þú ert ánæð með og stolt af
- Fara hring við fundarborðið og biðja alla að deila bestu upplifun sinni síðan þið hittust síðast. Þetta má gjarnan vera eitthvað frá einkalífinu ef einhver var í vafa um slíkt.
- Spyrja hópinn – hvort það sé einhver sem eigi vinnufélaga sem þeim langar til að veita viðurkenningu eða hrósa

Fjarlægðu leiðinlega þætti

Hjá stjórnunadeild sveitarfélags ákváðu starfsmenn að fjarlægja hinn klassíska efnislið „samþykkt síðustu fundargerðar“ því það ól í hvert skipti af sér 100% leiðinlegt start á fundum sem tosaði þannig í ranga átt. Í staðin kláruðu þau efnisliðinn fyrir fundinn gegnum e-mail þar sem beðið var um athugasemdir og leiðréttingar.

4. Hlustaðu á þá nýju

Það er hægt að hrósa mannfólkinu fyrir marga hluti. Einn þessara er fyrir að vera alveg einstök vanadýr. Án þess að hugsa yfir höfuð um það, getum við haldið áfram að gera hlutina á sama vel prófaða háttinn dag eftir dag, ár eftir ár. Þetta er mikill styrkur þegar maður á að bursta tennurnar eða finna leiðina í vinnuna – við þurfum sko ekki að finna upp hjólið á hverjum degi.

Hin hliðin á þessum gæðum okkar, á sér óheppilegri hlið eins og þig hefur kannski þegar rennt grun í. Því það er jú langt frá alltaf sem að sama aðferðin heldur áfram að vera besta aðferðin. Ein góð aðferð til að staðna ekki felst í að spyrja utanaðkomandi um sýn þeirra á þekkt mál. Gætum við gert þetta á betri vegu? Þýrð þú yfir annarri reynslu?

Ef þú hefur nýjustu starfsmennina með í umbótastarfi á vinnustaðnum ert þú samtímis að viðurkenna þá fyrir hæfileika sína, sýnir að þau eru mikilvæg fyrir fyrirtækið auk þess sem þú færð nýja þekkingu. Starfsánægjan getur bara aukist og það getur samtímis haft jákvæð áhrif á starfshættina ykkar – því hvernig þið gerið hlutina (ef þú gerir þetta rétt). Í bókinni „100 tips til arbejdsglæden“ getur þú fundið mörg fleiri ráð um aðferðir til að auka starfsánægju og hugmyndir um hvernig þú getur innleitt þær hjá fyrirtækinu þínu.

Árni Jósteynsson 25 feb. 2019