

Sex skref sem bæta starfsandann á vinnustaðnum

Við rákumst á áhugaverð greinaskrif eftir Jens Kisbye Dreyer á heimasíðu Videncenter for Arbejdsmiljø i Danmörku (6 skridt til bedre stemning på jobbet) og ákváðum að þýða og endursegja efnið lauslega

Almenn kurteisi milli vinnufélaga og góður andi á vinnustaðnum skipta ótrúlega miklu máli og hafa töluverð áhrif á veikindafjarveru samkvæmt nýlegri rannsókn. Sænska tímaritið Arbetsliv gefur 6 góð ráð um hvernig menn geta komist áfram frá samræðum um gildi vinnustaða yfir í markvissar aðgerðir.

Það er ekki nóg að vinnustaðurinn hafi þau gildi að starfsfólk eigi að vera vingjarnlegt og virða hvort annað. Þetta þarf að gera mun markvissara. Vingjarnleiki getur t.d. falist í að drekka kaffibolla með aðila sem menn tala annars ekki við. Viðing getur t.d. þýtt að menn grípa ekki framm í fyrir vinnufélaga

Kanadísk rannsókn sem kynnt var á árinu sýndi að það eitt að beina athyglinni að umgengnisvenjum innbyrðis meðal starfsmanna gat minnkað veikindafjarveru um þriðjung. Sænski fræðimaðurinn Dan Hasson sem er sérfræðingur í stressrannsóknum gefur hér 6 góð ráð til komast frá víðfemum óljósum megingildum eins og 'virðing' og 'vingjarnleg' yfir í markvissar athafnir þegar bæta á andann á vinnustaðnum:

1. Semjið sameiginlegar meginlínur

Fyrsta skrefið í átt að bættum vinnuanda er að stjórnendur vinni í samráði við starfsfólkið sameiginlegar meginlínur um innbyrðis umgengni við vinnufélagana - 'svona viljum við gjarnan að fólk komi fram við hvort annað hjá okkur'. Slík vinna endar dæmigert með víðfemum megingildum sem lýsa hvernig starfsandinn eigi að vera. Mistökin sem mörgum verður á, felast í að margir stoppa hér.

2. Túlkið gildin og meginlínurnar í beinskeitt atferli

Margir vinnustaðir hafa megingildi varðandi samstarfsanda og umgengnistón en túlka það ekki í raunverulegt atferli. Mörg gildi eru þannig hvorki atferlis- né framkvæmdamiðuð. Að 'vera vingjarnleg hvort við annað' er ekki framkvæmdamiðuð – en það að ná í kaffi handa önnum köfnum vinnufélaga er vingjarnlegt atferli. Margir vinnustaðir hafa gildi um að fólk eigi að meðhöndla hvort annað af virðingu en hvað felst í því að sýna virðingu?. Eitt beinskeitt dæmi um slíkt getur verið að menn grípa ekki framm í fyrir vinnufélaga sem er að tala. Ein ljómandi aðferð til að umbreyta megingildum í beinskeitt atferli er að ímynda sér að maður eigi að útskýra þau fyrir barni.

3. Beinið sjónum að lausninni – ekki vandamálinu

Það er skemmtilegra að vinna í átt að jákvæðu markmiði heldur en í átt að vandamáli sem þarf að leysa. Svo í stað þess að setja sem markmið að fækka deilum á vinnustaðnum getur markmiðið verið ánægjulegri vinnustaður með meiri hlátri.

4. Yfirmaðurinn á ekki að leysa öll vandamál

Margir stjórnendur misskilja hluverk sitt og halda að þeir eigi að leysa öll vandamál. Í stað þess ættu þeir að gera starfsmennina meðvirkandi. Slíkt gerist með því að stjórnandinn

kemur með spurningar. Ef sem dæmi að könnun sýnir að það sé lítil vellíðan á vinnustaðnum getur stjórnandinn spurt: Hvað leggið þið til að við gerum? Hvað get ég gert? Hvað getið þið sjálf gert í hinu daglega amstri? Tillögur til umbóta ættu aðallega að koma frá starfsmönnum.

5. Verið uppbyggileg á ergelsisaugnablikunum

Við höfum öll mismunandi þröskulda varðandi hvenær við verðum pirruð og það er mismunandi hvað það er sem pirrar okkur. Láttu ekki tilfinningarnar hlaupa með þig og verða gramur yfir skitugu kaffibollunum í eldhúsinu eða súru mjólkinni í ískápnunum. Ígrundaðu í staðinn hvar vandamálið liggur og hvernig megi leysa það. Verið sem hópur vakandi yfir ef það er einhver sem lendir í klemmu og fyrir því hvort sameiginlegu lausnirnar séu öllum til ánægju.

6. Komdu fram við aðra eins og þú vilt að þeir komi fram við þig

Á vinnustaðnum er maður heill hópur af fólki sem hefur ekki sjálft ákveðið að þau eigi að vinna saman. Því gildir hér hið fornkeðna siðferðilega lögmál um að koma fram við aðra eins og maður vill að þeir komi fram við mann sjálfan. Mundu líka að fólk er mismunandi og að þú getur ekki meðhöndlað alla eins. Sumum finnst fínt að eiga daglegt samtal við stjórnandann – öðrum finnst fljótlega að slíkt sé þvingandi og hjákátlegt

Grein Jens Kisbye Dreyer byggir á skrifum Dan Hasson, stress og arbeidsmiljøforsker við Karolinska Institutttet fyrir tímaritið Arbetsliv. Greinaskrifin eru aðgengileg á

http://www.arbejdsmiljoviden.dk/nyt/nyheder/2018/maj/05_6-skridt-til-bedre-stemning-paa-jobbet?