

ET GODT ARBEIDSMILJØ

HR-forum, 10.04.24





2024

Hvem er vi?

FRISKGÅRDEN



Bedriftshelsetjeneste

- Kartlegging og jevn kontakt
- Systematisk forebyggende arbeid
- Fysisk og ergonomisk miljø
- Kjemisk og biologisk miljø
- Organisatorisk miljø
- Psykososialt miljø

Arbeidsrettet rehabilitering

- Lege henviser
- Vi kartlegger og skreddersyr samtale, undervisning, trening, avspenning for mestring i arbeidslivet.

[FACEBOOK](#)

[NETTSIDER](#)

Arbeidslivets flokeløsere

- Kognitiv tilnærming, ressursorientert holdning, salutogen metode – skaper bevegelse
- Forskningsbasert bistand – for læring og mestring

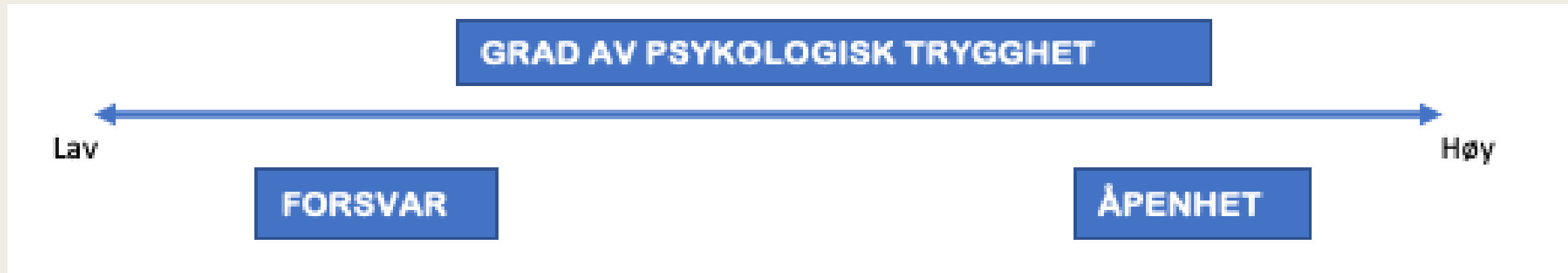


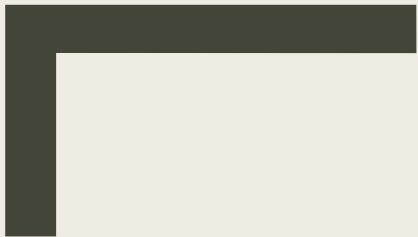
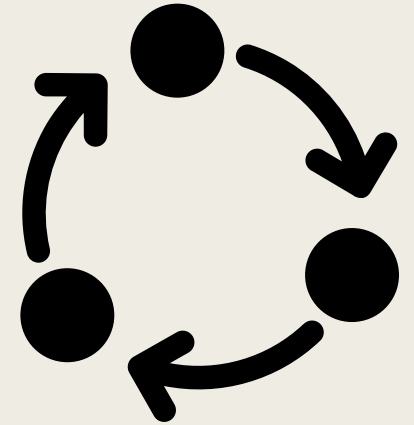
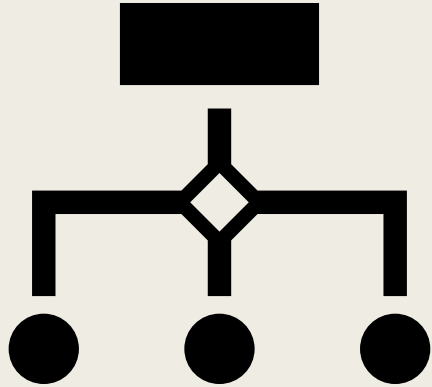
Et godt arbeidsmiljø

- Relasjon
- Organisering
- Kommunikasjon

Relasjon:

tilhørighet og trygghet





ORGANISERING:
ROLLEKLARHET OG STRUKTURER



MEDVIRKNING I BESLUTNINGSPROSESSER

Tidlig
Tydelig
Tidslinje

Tilgjengelig
Tydelig

Gjennomføring / lojalitet
Konfliktforebyggende

Flagging av saken

Medvirknings-
prosess

Beslutnings-
grunnlag

Beslutningstaker
Beslutning

Gjennomføring
Lojalitet

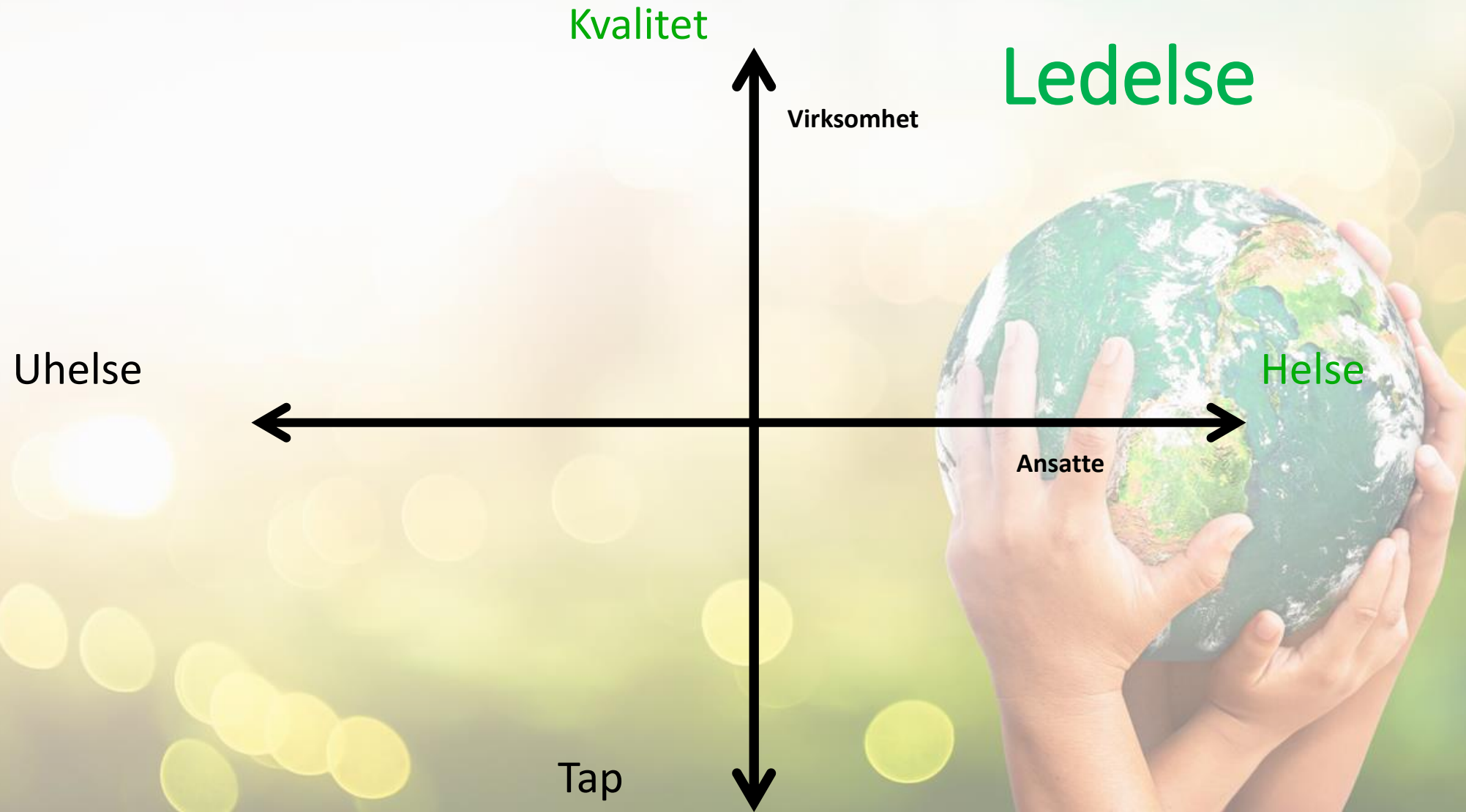
Hvordan
Hvor lenge

Ansvar
Argumentere



KOMMUNIKASJON

Å STILLE KRAV
TYDELIGE FORVENTNINGER
HYPPIGE TILBAKEMELDINGER





HVORDAN ER DET
Å STILLE KRAV TIL
ANDRE?

HVORDAN ER DET
Å BLI STILT KRAV
TIL?

KRASS ELLER
TYDELIG?



Innsats og resultater

- **Ansatte må kunne omsette innsatsen sin til resultater**
 - Krever ferdigheter – hvis de er fraværende må du trene dem.
- **Miljøet må gi belønning for resultatene:**
 - Både formelle og uformelle belønninger
 - Formelle: hygienefaktor
 - Uformelle: motivasjonsfaktor.
 - Vi vil vite at innsatsen vår ikke var bortkastet – og vi vil vite det umiddelbart.

Delegering og forventninger

Tommelfingelregel: «del den informasjonen som ville gjort deg irritert hvis de ignorerte»



For å fjerne gråsoner må du sette klare forventninger og belønne konsekvent

Skrive de ned

Gjenta de ofte

Hyppe
tilbakemeldinger

Evaluere ytelsen
ofte

Jo raskere /
hyppigere
tilbakemelding,
jo mer



Lærer de ansatte



Sannsynlig vil det forsterke
ønsket oppførsel



Sannsynlig vil det resultere
i motivasjon



Case: Bilmekk AS
