

Teori og forskning

Marit Christensen, PhD
Førsteamanuensis
Psykologisk institutt, NTNU

Agenda

- Teori
 - Historikk - psykososialt arbeidsmiljø
 - Jobbengasjement - hva er det?
 - Hvilke faktorer påvirker jobbengasjement?
 - Hvilke konsekvenser har jobbengasjement?
- Fra forskning til praksis
- Smakebiter på forskning fra ARK



Hvorfor gjør vi ARK på denne måten?

- Fordi de psykososiale faktorene på arbeidsplassen har stor innvirkning på
 - Vårt velvære
 - Vår helse
 - Vår produktivitet
- Positiv fokus - gevinst både for medarbeideren og organisasjonen.
- Teoribasert – ligger teori og empiri bak utvelgelsen av de ulike målene i KIWEST. Vi måler det vi vil måle!
- Forankret hos ledelsen og medvirkning av medarbeiderne
- Fordi løsningene blir skreddersydd til det gitte arbeidsfellesskapet.

Teoretiske modeller på psykososialt arbeidsmiljø

- Psykososialt arbeidsmiljø: De psykologiske og sosiale forholdene mennesker opplever på arbeidsplassen (Se Kasl, 1998)
- Grunnleggende antakelse:
 - Organisering av arbeidet spiller en avgjørende rolle for psykisk helse
- Utgangspunkt for mange modeller innenfor litteraturen på arbeidshelse
 - Strain (belastning) – et resultat av en forstyrrelse i balansen mellom krav arbeidstakerne opplever og de ressursene de har til disposisjon

Historikk

- Samarbeidsprosjektet LO/NAF(NHO) - 60-70-tallet
 - For å få mer informasjon om demokratisering i arbeidslivet (Thorsrud & Emery)
 - Einar Thorsrud – Norges første organisasjonspsykolog
 - Psykologiske jobbkrav ble utviklet
- Psykologiske jobbkrav
 - Mennesker har behov for å lære noe i jobben
 - Behov for å kunne treffe beslutninger
 - Mellommenneskelig støtte og respekt på arbeidsplassen



Herzbergs tofaktorteori

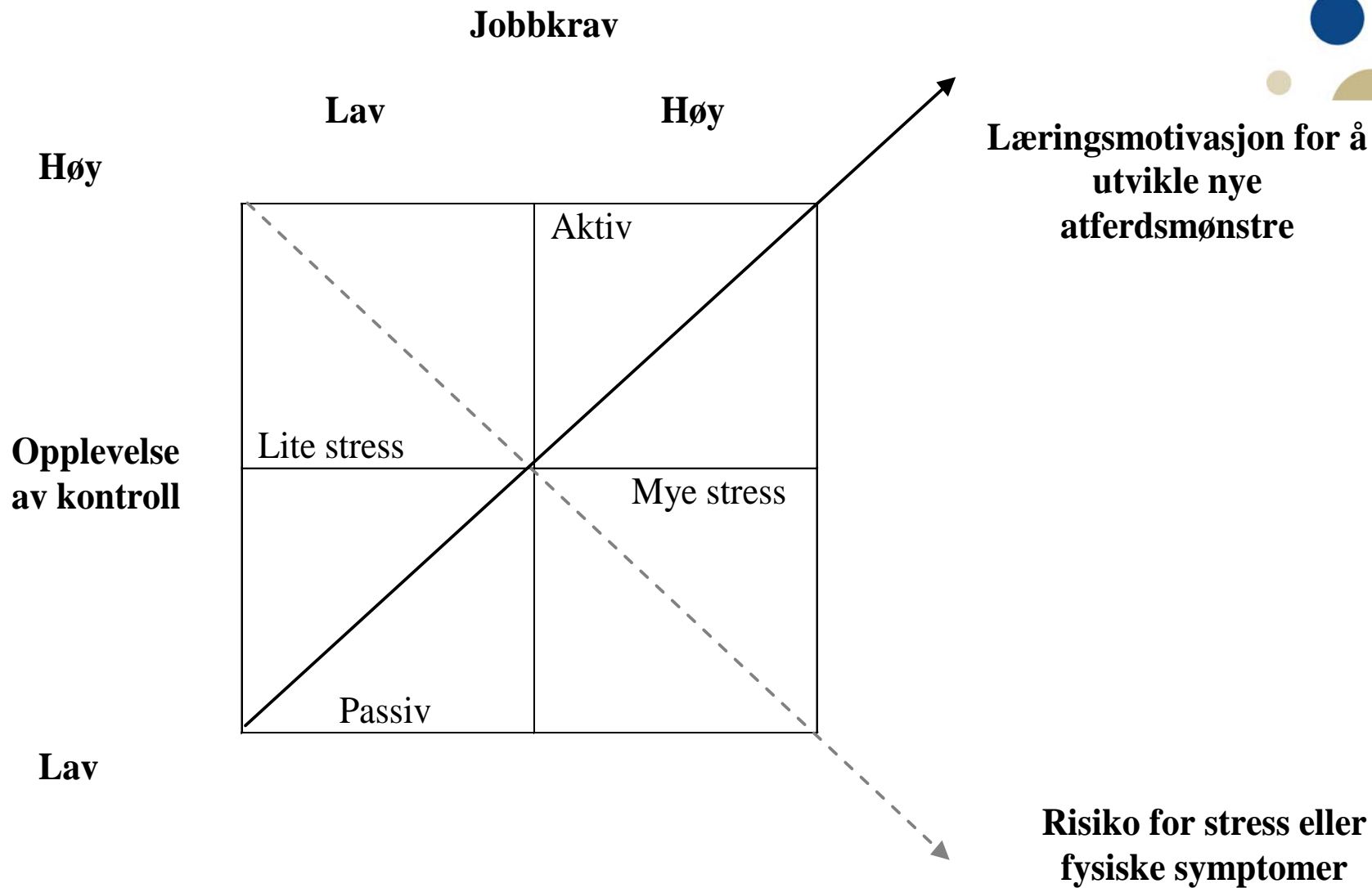


Hygienefaktorer – skaper mistilfredshet

- Lønn
- Struktur
- Personalpolitikk
- Ledelse
- Arbeidsforhold og personlige relasjoner

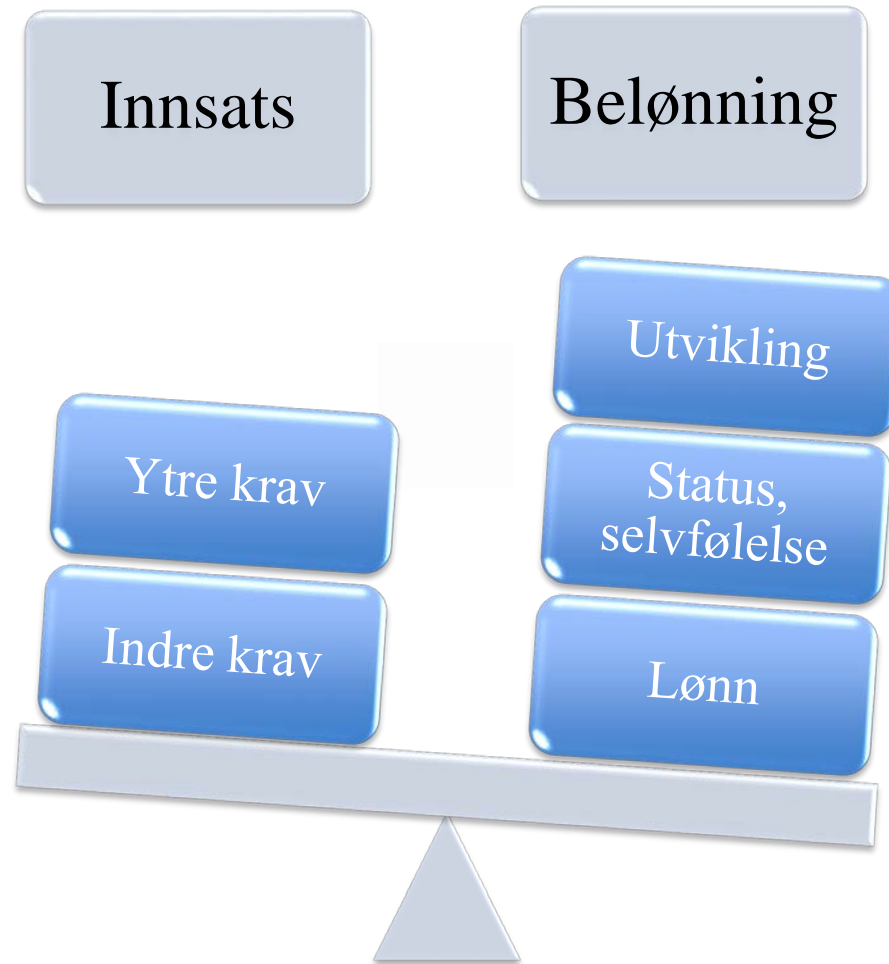
Motivasjonsfaktorer skaper tilfredshet

- Jobbinnhold
- Anerkjennelse
- Ansvar
- Karriereutvikling
- Vekst
- Jobbprestasjon






Innsats-belønning-ubalanse modellen

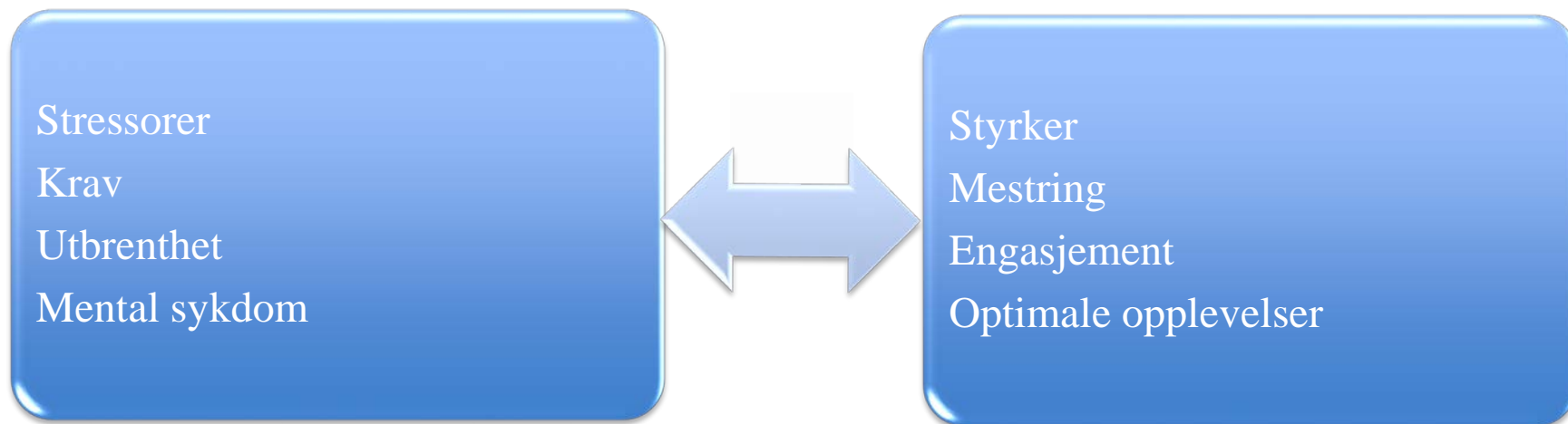


(Siegrist, 1996)

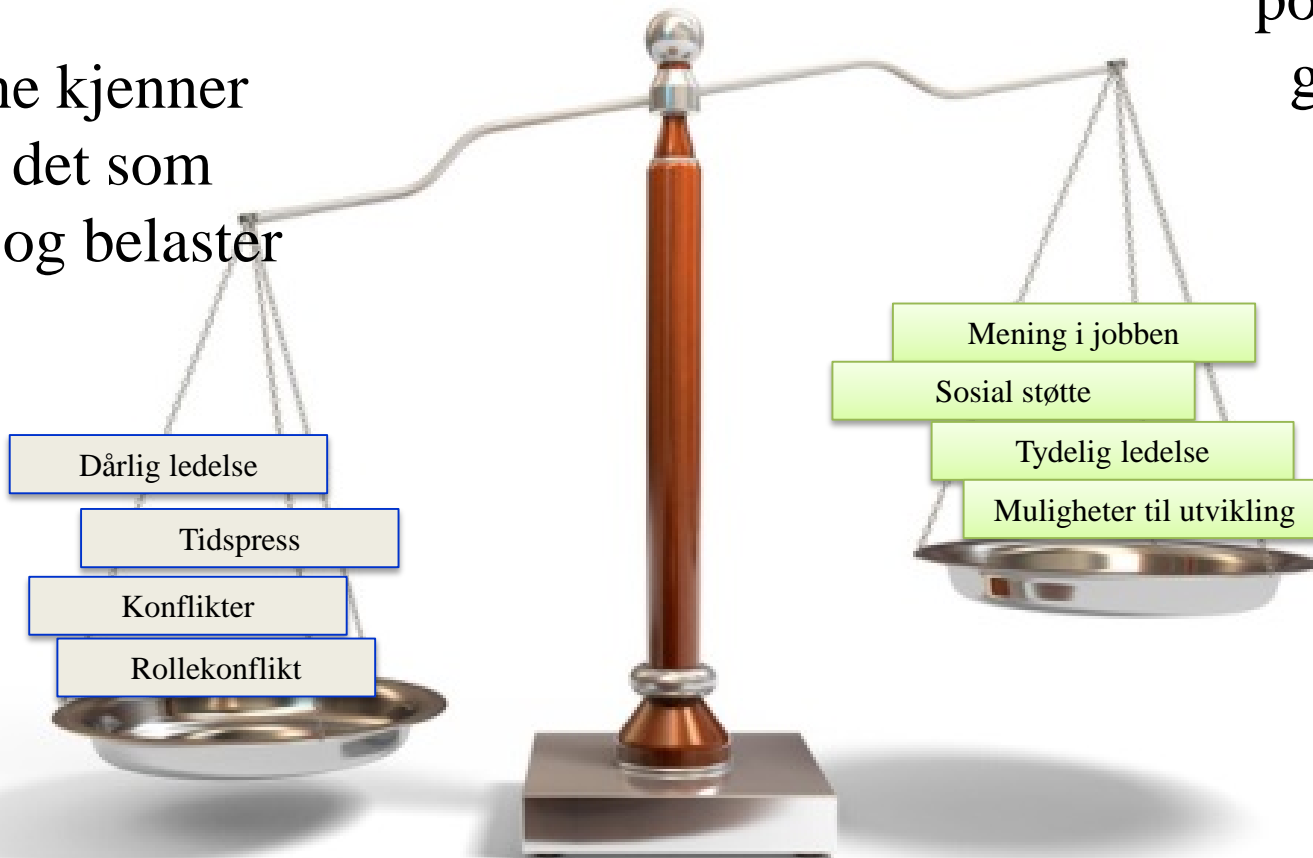
Styrker og svakheter

- JDC
 - Styrker
 - Enkel
 - Svakheter
 - Virkelighet – få variabler
 - Tilpasset alle yrker?
 - Statisk
 - Ikke rom for integrering av andre jobbrelevante variabler
 - Hva med emosjonelle krav?
 - ERI
 - Styrker
 - Enkel
 - Svakheter
 - Virkelighet - få variabler
 - Tilpasset alle yrker?
 - Statisk
 - Hvorfor er ikke autonomi inkludert her?
 - Er jobbpress eller prestasjon de viktigste kravene?
- 

To parallelle prosesser

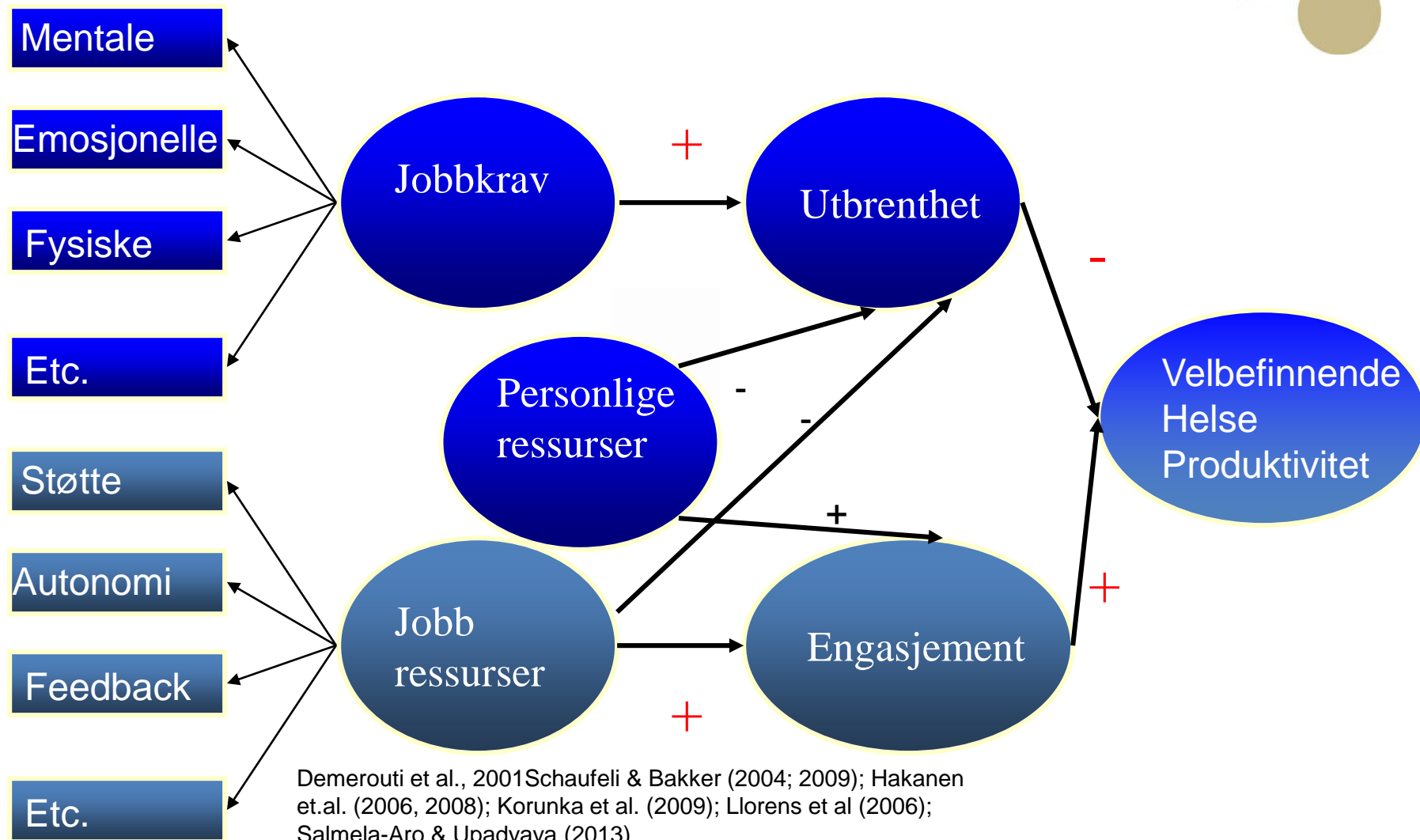


Kravene kjenner vi som det som tynger og belaster

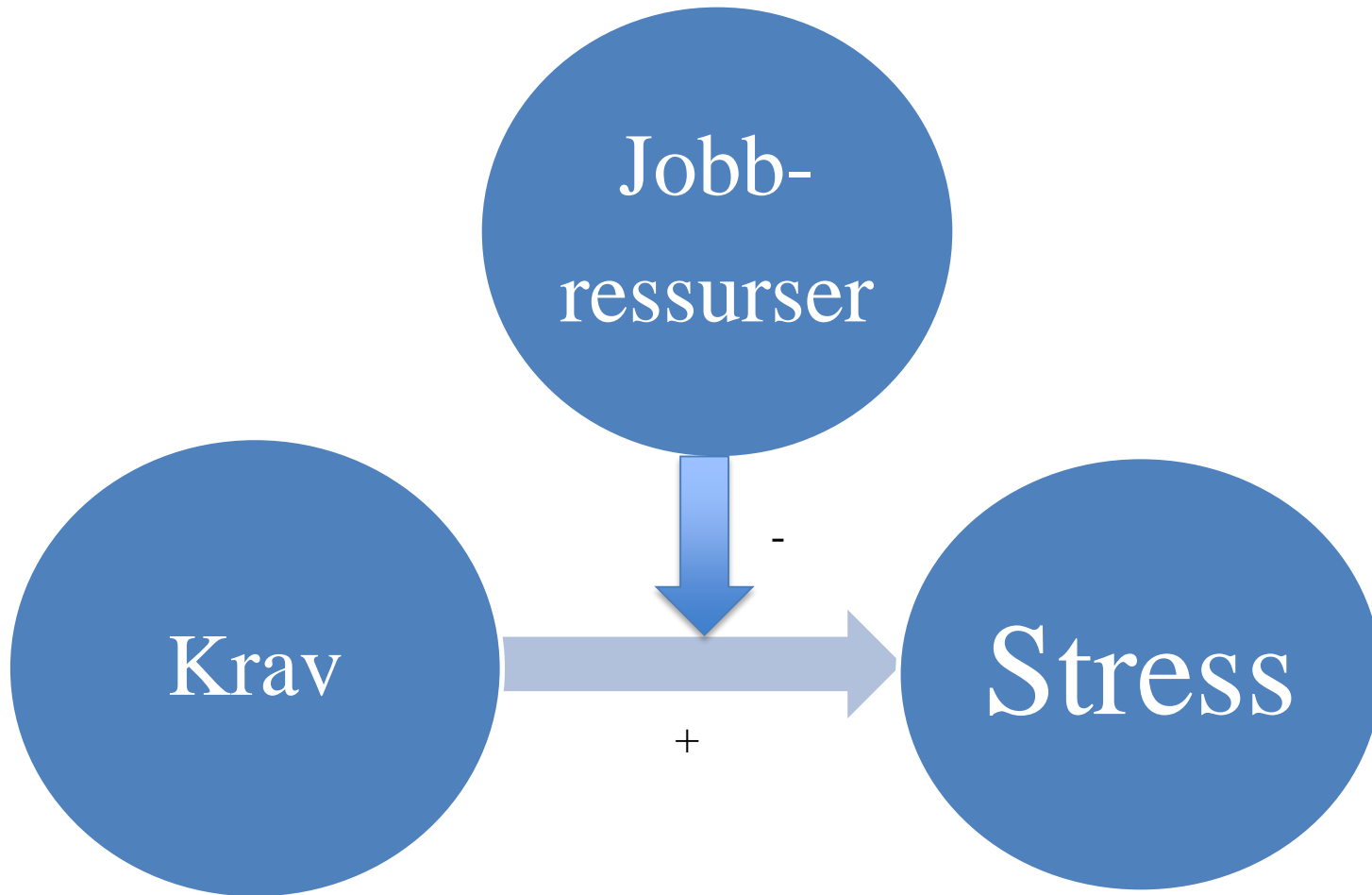


Ressursene er det som gjør jobben positiv og givende.

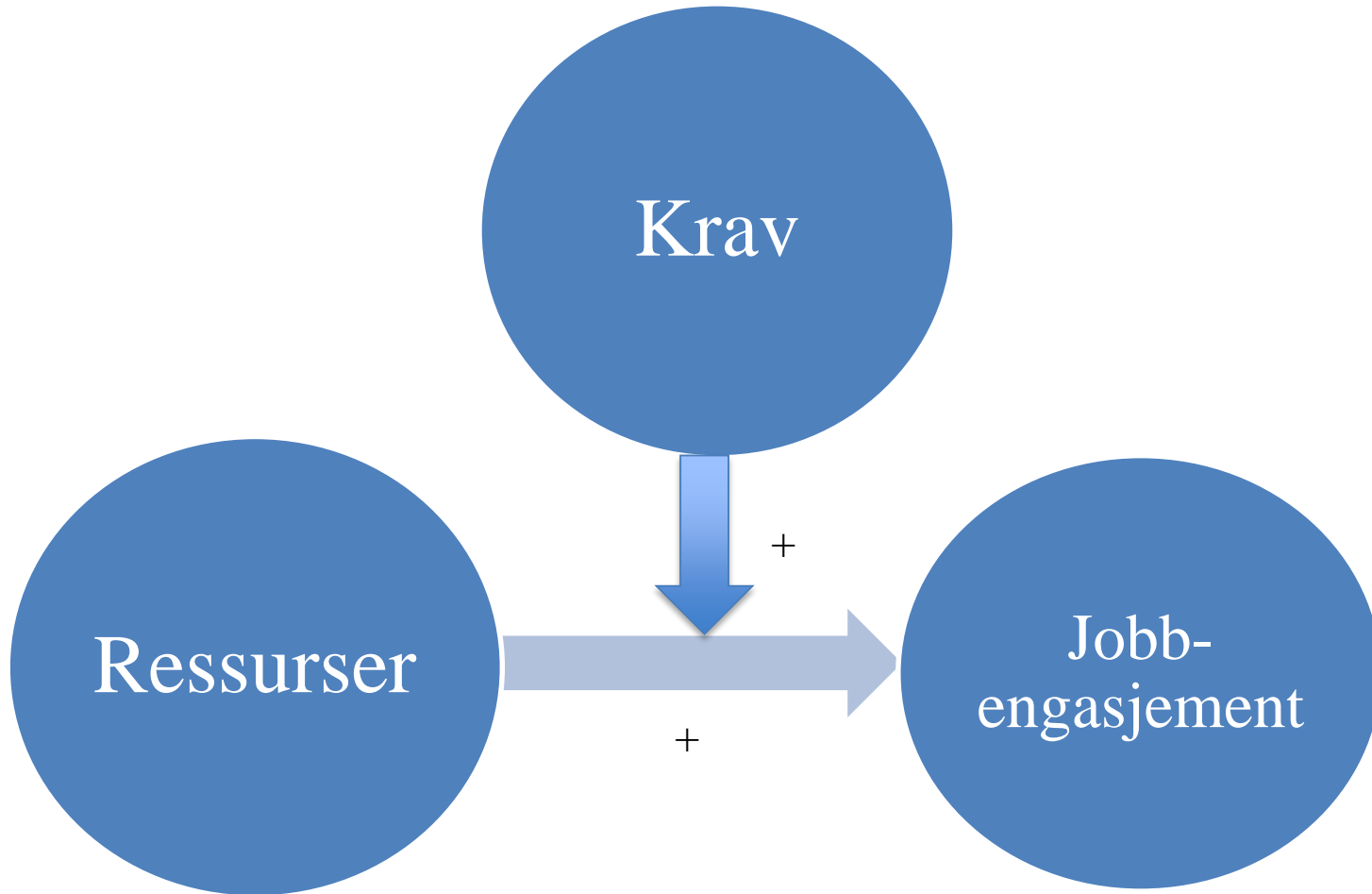
Jobbkrav-ressursmodellen

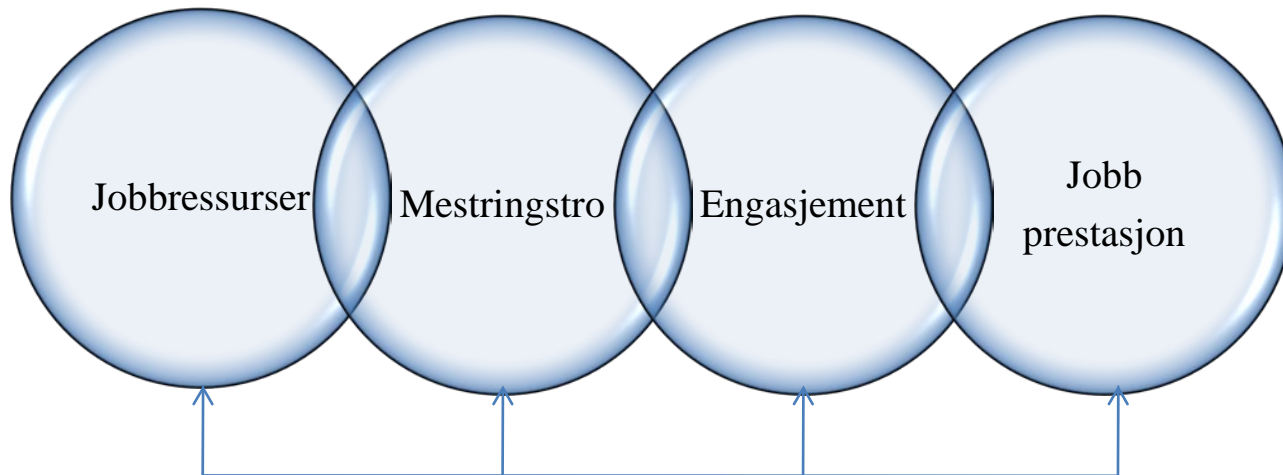


JD-R-modellen



JD-R-modellen





(Salanova et al., 2006; 2010; Llorens et al 2007; Hakanen et al., 2008; Ouweneel et al., 2012)

JD-R modell - Krav



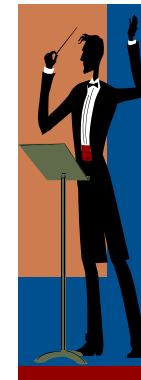
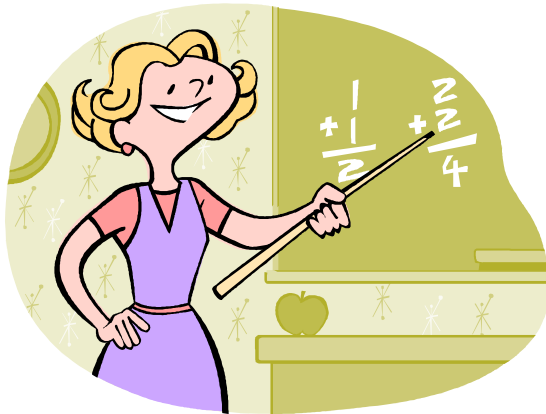
- Jobbkrav – De fysiske, psykologiske, sosiale og organisatoriske aspektene ved en jobb som krever fysisk eller psykisk anstrengelse og derfor er assosiert med visse fysiske eller psykologiske kostnader
 - Ex: Høyt jobbpress, dårlig fysisk arbeidsmiljø, emosjonelle krevende interaksjon med studenter, pasienter, klienter, brukere, kunder
 - Ikke nødvendigvis negative: hindrende jobbkrav vs. utfordrende jobbkrav

JD-R modell - ressurser

- Jobbressurser – de fysiske, psykologiske, sosiale, eller organisatoriske aspektene i jobben som er
 - Funksjonelle når man skal oppnå mål
 - Redusere jobbkrav og de assosierte psykologiske og fysiologiske kostnadene
 - Stimulere personlig vekst, læring og utvikling

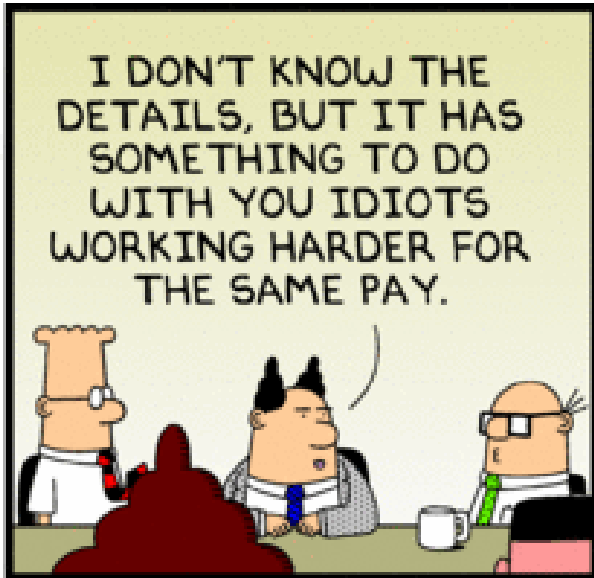
Om jobbengasjement

- Hvorfor?
- Hva er det?
- Teori/empiri

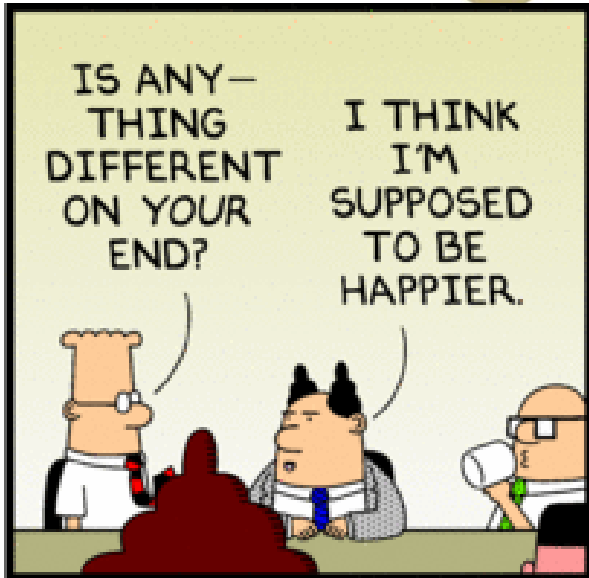




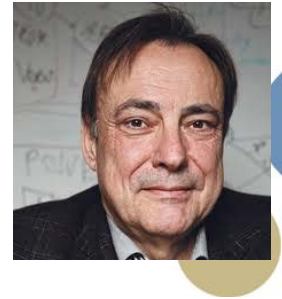
Dilbert.com DilbertCartoonist@gmail.com



11-25-09 ©2009 Scott Adams, Inc./Dist. by UFS, Inc.



Jobbengasjement



- A positive, affective-motivational state of fullfilment that is characterized by vigor, dedication, and absorption.”
 - **Vitalitet** (vigor): energi, vilje til å gjøre innsats i sitt arbeid, utholdende i møte med utfordringer
 - **Entusiasme** (dedication): sterk involvering og identifisering i forhold til sin jobb, er inspirert og stolt av sitt arbeid, synes det er viktig.
 - **Evne til fordypelse i arbeidet** (absorption): dyp konsentrasjon, tiden flyr, vanskelig for å løsrive seg fra arbeidet
- Schaufeli & Bakker (2003, 2004, 2010)



Knut Jørgen Røed Ødegaard



Nils Arne Eggen



Stephen Hawking

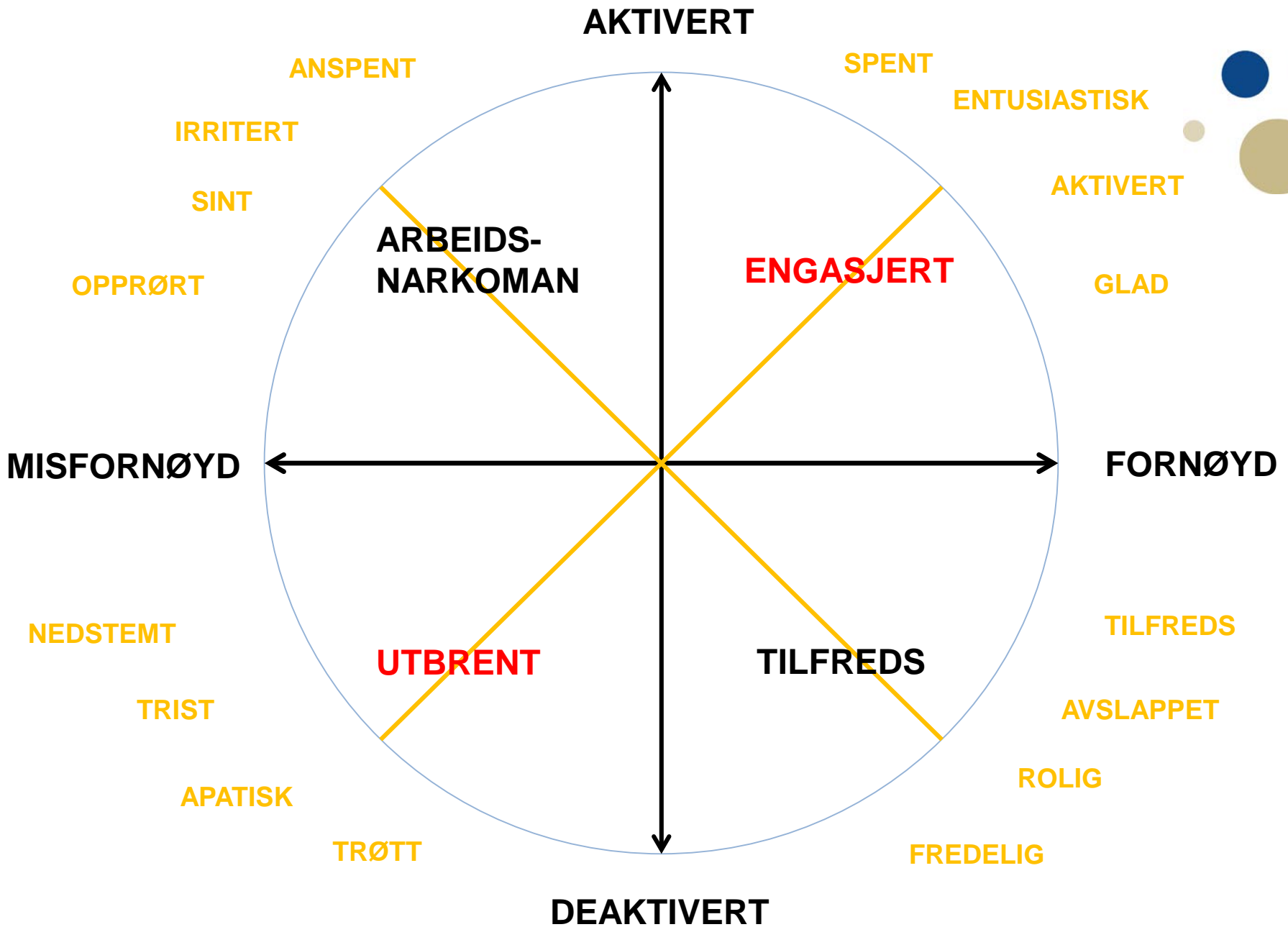


Gro Harlem Brundtland



Anbjørg Sætre Håtun





(Bakker & Oerlemans, 2011; Russell & Carroll, 1999)

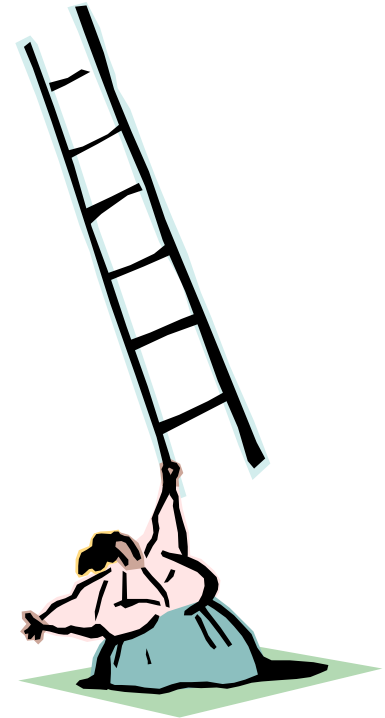
Engasjement skapes av jobbressurser

- Autonomi på arbeidsplassen
- Innflytelse
- Sosial støtte, samarbeid og veiledning
- Feedback
- Mulighet til å lære og utvikle seg
- Oppgavevariasjon
- Ansvar
- Transformasjonsledelse
- Rettferdighet
- Verditilpasning
- Utfordringer
 - For reviews/ meta-analyses see: Halbesleben (2010); Mauno et al. (2010); Crawford et al. 2010; Christian et al. (2011)



Engasjement skaper

- Personlige atferdsmønstre
 - Ambisjoner
 - Proaktiv atferd
 - Mestringstro
 - Fleksibilitet, tilpasningsdyktighet



Engasjement skaper

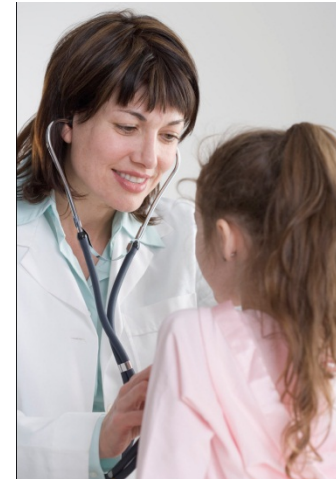
- Organisatoriske holdninger
 - Tilhørighet til organisasjoner
 - Jobbtilfredshet
 - Jobbinvolvering
 - Lave turnoverintensjoner
 - Aktiv læringsatferd
 - Medarbeiderskap



Bakker, Demerouti & Sanz-Vergel (2014)

Engasjement skaper

- Økt positiv helse
 - mindre angst og depresjoner
 - bedre subjektiv fysisk helse
 - mindre utbrenthet
 - raskere restitusjon
 - mindre sykefravær



Engasjement skaper

- Organisatoriske utfall
 - Lojalitet fra kunder
 - Kundens vurdering av service
 - Nedgang i sykefravær
 - Profitt og produktivitet i bedrifter



Engasjement er smittsomt!

- Engasjement overføres
 - Fra individ til individ
 - Fra individ til team
 - Eksisterer som en kollektiv opplevelse



Gjensidighet



- Godt jobbdesign og godt lederskap skaper et potensial for et sunt og produktivt arbeid for arbeidstakerne.
- Men kan bare bli realisert hvis de ansatte tar en aktiv rolle selv for å få praksisen til å fungere – gjensidig forpliktelse.
 - Lederskap/medarbeiderskap
 - Inkludering/deltakelse/medbestemmelse
 - Partssamarbeid