



Tökum höndum saman og eflum heilbrigða vinnustaðamenningu

Hagnýt ráð fyrir stjórnendur til að efla heilbrigða vinnustaðamenningu



Stjórnendur eru í lykilstöðu til að skapa menningu á vinnustað þar sem starfsfólki líður vel, gagnkvæm virðing ríkir og hvatt er til opinna og heiðarlegra samskipta. Samvinna stjórnenda og starfsfólks er mikilvæg upp á það hversu vel tekst til. Þá skiptir máli að starfsfólk upplifi að það hafi rödd og fái tækifæri til að taka þátt og hafa áhrif á eigin störf og vinnuumhverfið í heild.

Hér að neðan eru nokkur góð ráð sem byggð eru á [efni frá nýsjálenska vinnueftirlitinu](#) sem stjórnendur geta nýtt til að efla samvinnu við starfsfólk og stuðla að heilbrigðri vinnustaðamenningu.

1. Skapaðu svigrúm til að til að kynnst starfsfólkinu



Starfsfólk er alls konar og hefur ólíka lífssýn, reynslu og skoðanir. Mikilvægt er að stjórnendur gefi sér tíma til að eiga í samskiptum við starfsfólk til að kynnst því en þannig eykst skilningur þeirra á gildum þess og styrkleikum. Í kjölfarið eru meiri líkur á að þeir geti betur komið auga á hvort og hvenær starfsfólk þarfnast stuðnings og veitt hann í tæka tíð.

2. Leggðu áherslu á þátttöku og inngildingu í hópi starfsfólks

Þegar starfsfólk upplifir að það tilheyri hópnum, að vinnuframlag þess sé metið og að hlustað er á skoðanir þess þá líður því vel og traust myndast í samskiptum. Til að stuðla að vinnuumhverfi þar sem starfsfólk upplifir að það skipti máli getur verið gott að huga að eftirfarandi þáttum:



- Hvetja starfsfólk til að ræða mál á málefnalegan hátt, jafnvel með það að markmiði að komast að sameiginlegri niðurstöðu.
- Hvetja starfsfólk til að láta vita ef það upplifir eða verður vitni að einelti, áreitni og ofbeldi. Ein leið sem hægt er að nýta er að bjóða upp á [viðrun](#).
- Virða og meta ólíkar skoðanir og bakgrunn starfsfólks.

- Koma auga á og nýta styrkleika og færni starfsfólks.
- Gera starfsfólki auðvelt að koma hugmyndum og skoðunum á framfæri.
- Skapa menningu sem byggir á virðingu, vinsemd og inngildingu þar sem öll eru velkomin.

3. Skapaðu aðstæður þannig að starfsfólk er óhrætt við að deila hugmyndum sínum og spurningum og ræða mál sem það hefur ólíkar skoðanir á.

Til að stuðla að opnum og heiðarlegum samskiptum og hvetja starfsfólk til að tjá sig og deila viðhorfum sínum, þá skiptir máli hvernig umræður eru leiddar. Til dæmis:



Í stað þess að segja:	Prófaðu að segja frekar:
<i>Af hverju ertu að gera þetta svona?</i>	<i>Segðu mér hvað þú ert að gera</i>
<i>Þið vitið öll hvað þið eigið að gera í dag</i>	<i>Ræðum hvað við ætlum að gera í dag.</i>
<i>Þú átt að vera með allar upplýsingarnar til að sinna þessu verkefni</i>	<i>Er eitthvað sem þú þarft að vita áður en þú byrjar á verkefninu?</i>
<i>Klárur þetta í dag</i>	<i>Ræðum saman hvernig við getum klárað verkefnið innan tímamarka og veitt hvert öðru stuðning</i>
<i>Við vitum hvaða áskoranir eru til staðar</i>	<i>Hvaða áskoranir sjáið þið í þessu verkefni?</i>

4. Vertu vakandi fyrir nýjum leiðum sem nýtast starfsfólki til að koma hugmyndum eða skoðunum á framfæri, fá endurgjöf eða ræða mál sem þarf að leysa, til dæmis samskiptavanda.



Mikilvægt að skapa skilyrði þar sem starfsfólk upplifir að það geti haft áhrif á eigin störf, talað opinskátt um upplifun sína af vinnuumhverfinu og fengið stuðning þegar þarf. Ræddu reglulega við starfsfólk um hvernig það getur:

- lagt til nýjar leiðir til að vinna að verkefnum sínum
- gefið endurgjöf á það sem betur má fara í verklagi eða samskiptum
- deilt jákvæðri og neikvæðri upplifun sinni af vinnuumhverfinu
- rætt um mál sem þarf að leysa eða sem það hefur áhyggjur af

5. Leggðu áherslu á færni og styrkleika starfsfólks

Þegar starfsfólk fær tækifæri til að nýta styrkleika sína er það líklegra til að blómstra í starfi og upplifa að það sé metið að verðleikum. Gott er að velta fyrir sér eftirfarandi spurningum:



- Hvaða leiðir eru nýttar til að koma auga á og nýta styrkleika og færni starfsfólks?
- Er starfsfólk hvatt til að koma með tillögur að því hvernig er hægt að hafa jákvæð áhrif á hönnun og skipulag starfa og verkefna
- Hefur starfsfólk verkefni við hæfi?

Nóvember 2023.