

Attraktivt Arbete

EN KOMPETENSMILJÖ FÖR ATTRAKTIVT ARBETE

2010 #1

Anställda vill göra ett bra arbete

Det är viktigt att känna att man gör ett bra arbete och att det man gör är viktigt.

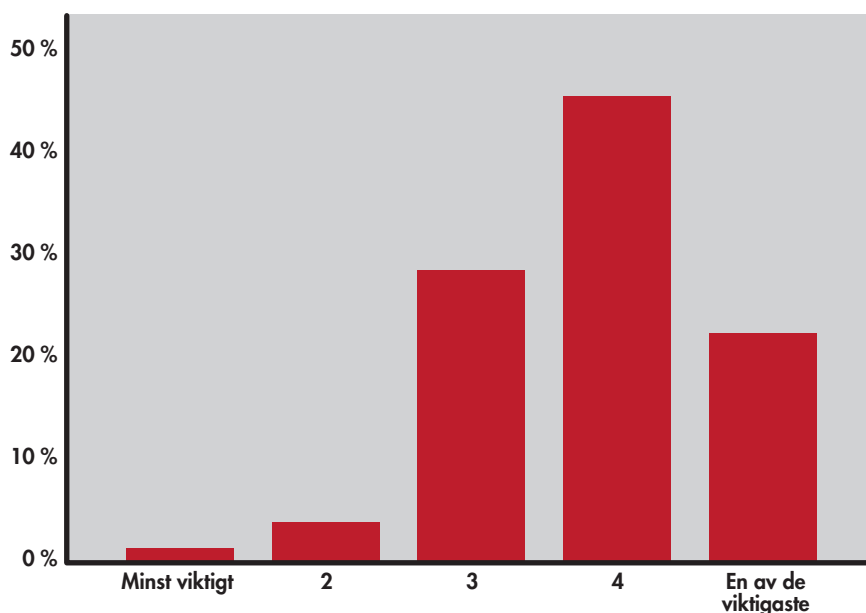
Dessa två saker är de som främst bidrar till att göra arbete attraktivt enligt 2438 anställda. Vad tycker de mer är viktigt? Hur attraktiva är deras arbeten?

Vilka områden är angelägna att utveckla för att attraktiviteten ska öka?

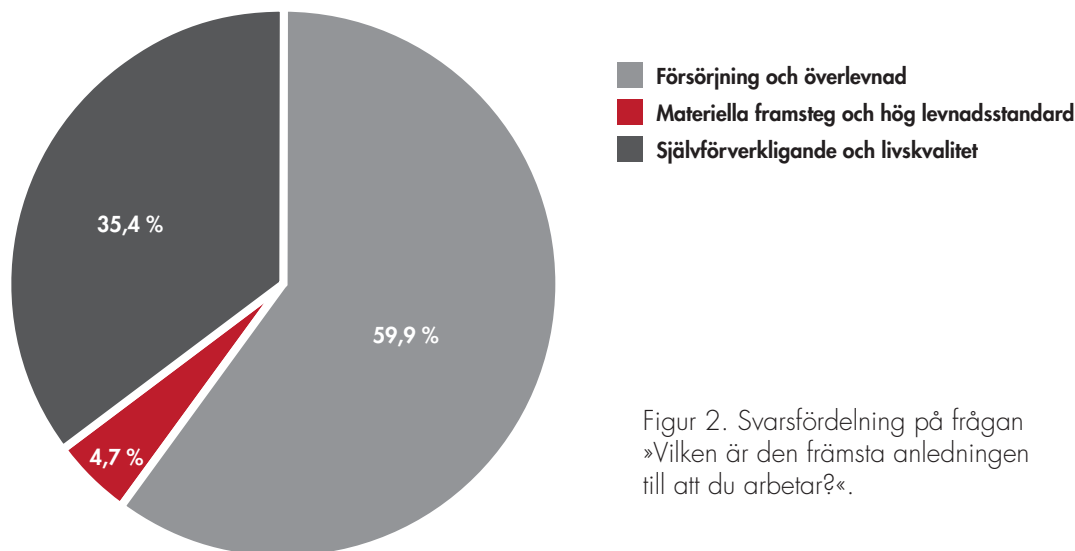
ARBETE ÄR VIKTIGT

De 2438 som svarat representerar olika typer av yrken, se faktabeskrivning på baksidan. Två tredjedelar av de tillfrågade tycker att arbete är en av de viktigaste eller näst viktigaste sakerna i livet, se figur 1. På en skala från 1 (minst viktigt) till 5 (en av de viktigaste) var medelvärdet 3,84. Som främsta anledning till varför de arbetar anger störst andel "Försörjning och överlevnad", se

figur 2. Drygt en tredjedel anger "Självförverkligande och livskvalitet", medan det enbart är en mindre del som arbetar för "Materiella framsteg och hög levnadsstandard". En tendens är att ju viktigare arbetet är desto lägre andel är det som arbetar för försörjning och överlevnad, medan andelen som arbetar för självförverkligande och livskvalitet ökar ju viktigare arbetet är.



Figur 1. Svartsfördelning på frågan »Hur viktigt är arbete för dig?».



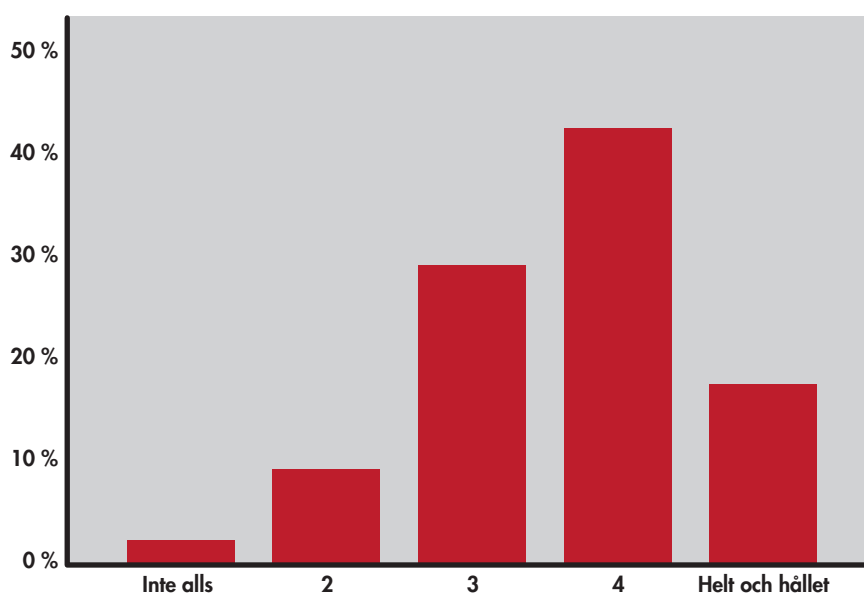
Figur 2. Svarsfördelning på frågan »Vilken är den främsta anledningen till att du arbetar?«.

Ungefär 60 % tycker att deras nuvarande arbete är "Helt och hållet" eller näst intill attraktivt, se figur 3. På en skala från 1–5 är medelvärdet 3,63. Det finns ett positivt samband mellan hur viktigt man tycker arbete är och hur attraktivt man upplever att ens nuvarande arbete är. Det innebär att ju viktigare arbete är desto attraktivare är nuvarande arbete, och vice versa. Dock går det inte att säga om det är så att attraktiva arbeten leder till att anställda tycker arbete är viktigt eller om de som tycker arbete är viktigt i större omfattning har attraktiva arbeten.

"JAG VILL GÖRA ETT BRA ARBETE"

Av ett 80-tal kvaliteter som bidrar till att göra arbete attraktivt är känslan av att göra ett bra arbete det som anses viktigast, se tabell 1. De anställda fick ta ställning till i vilken grad

de olika kvaliteterna är viktiga för att ett arbete ska vara attraktivt för dem, från "Inte alls" (1) till "Helt och hållet" (5). I tabell 1 visas de viktigaste påståendena. Nästa lika viktigt som att göra ett bra arbete är att känna att det arbete man gör är viktigt och att chefen har förtroende för en. Majoriteten av de viktigaste påståendena är kopplade till arbetsförhållanden avseende relationer till arbetskamrater och chefer. Det ska finnas ömsesidigt förtroende mellan arbetstagare och chef, kommunikationen ska fungera bra och chefen ska ställa lämpliga krav. Relationerna till arbetskamraterna är också viktigt och ska präglas av humor, stöd, samarbete, ärlighet, öppenhet mm. För att arbetet ska vara attraktivt är det också viktigt att känna arbetstillfredsställelse och då främst genom att känna att man gör ett bra arbete, att det man gör är viktigt samt att känna sig behövd.



Figur 3. Svarsfördelning på frågan »I vilken utsträckning tycker du att ditt nuvarande arbete är attraktivt?«.

DE VIKTIGA ARBETSKAMRATERNA FINNS

Att umgås med arbetskamrater, men också andra människor, anses viktig för att ett arbete ska vara attraktivt och har hög förekomst hos de undersökta grupperna, se figur 4. Aspekter kopplade till arbetsplatsens placering, t ex tilltalande omgivning, dess tillgänglighet och tidsavstånd från hemmet, har även de hög uppfyllelsegrad. Dessutom är förtroendet, tankearbete, organisering av andras arbete, samt vetskap om arbetsdagens början och slut väl uppfyllt.

UTVECKLINGSMRÅDEN

Genom att titta på det som är viktigt för att arbete ska vara attraktivt och som samtidigt har låg förekomst i nuvarande arbete kan områden som är prioriterade att utveckla för att öka attraktiviteten identifieras. I figur 5 visas de 15 påståenden som är mest prioriterade och de fyra första handlar om lön. Det är intressant eftersom påståendena om lön hamnar i mitten och undre halvan sett till alla påståenden utifrån hur viktiga de är för att ett arbete ska vara attraktivt. En tolkning kan vara att lönen inte är så viktig, men att man ändå inte är nöjd med den. Att på arbetsplatsen föra diskussioner om företagets ekonomi kan vara ett sätt att skapa en ökad förståelse hos arbetstagarna om lönenivåer och lönesättning.

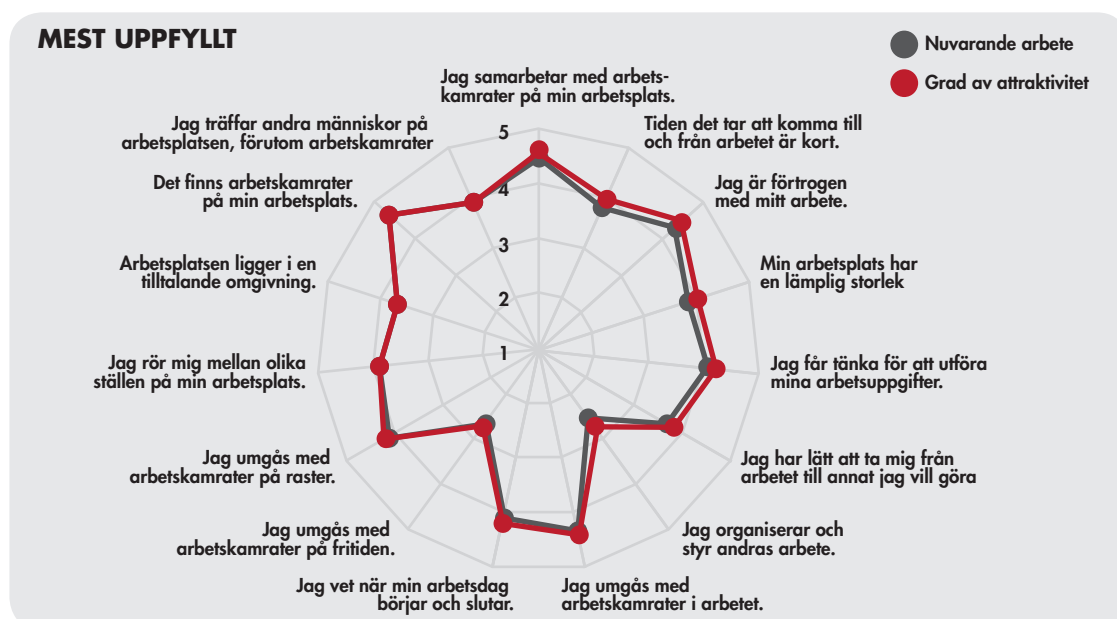
Efter lön är luftkvaliteten ett prioriterat område att utveckla. Frågan är hur detta ska tolkas då en stor del av de som besvarat enkäten inte arbetar inom yrkesområden där oacceptabelt höga halter av luftföroreningar kan förväntas. För dessa yrkesområden kan brister i luftkvalitet handla om instängd luft pga dålig ventilation, besvärande dofter, oönskade temperaturer osv.

Påstående	Medelvärde
Jag känner att jag gör ett bra arbete.	4,69
Jag tycker det jag gör är viktigt.	4,66
Min närmaste chef har förtroende för mig.	4,66
Vi har humor (skattar och har roligt).	4,65
Det finns arbetskamrater på min arbetsplats.	4,65
Vi hjälps åt och stöder varandra.	4,65
Jag känner lojalitet med mina arbetskamrater.	4,63
Jag har förtroende för min närmaste chef.	4,63
Jag samarbetar med arbetskamrater på min arbetsplats.	4,60
Vi är ärliga mot varandra.	4,60
Vi har en bra laganda.	4,59
Kommunikationen med min närmaste chef fungerar bra.	4,59
Vi är öppna mot varandra.	4,53
Min närmaste chef ställer lämpliga krav på det arbete jag ska utföra.	4,52
Jag känner mig behövd.	4,51

Tabell 1. Medelvärden för de femton påståenden som är viktigast för att göra ett arbete attraktivt (skala 1–5).

Dessa resultat kan ses som exempel på att det är individens upplevelse som mäts med frågeverktyget och att det inte är något objektiva mätvärde.

Att ha tid för reflektion och återhämtning är ett annat område som behöver utvecklas. Här kan en koppling göras till ökningen av stress i arbetslivet och uppmärksamheten av människor som "går i väggen". Intressant att notera är också de av arbetstagarna identifierade utvecklingsområdena kring företagets utveckling, kreativitet och framgång.



Figur 4. Förekomst i nuvarande arbete (grå) och grad av attraktivitet (röd) för de 15 påståenden som är mest uppfyllda.

ÖKAD ATTRAKTIVITET FÖR ÖKAD FRAMGÅNG

I konkurrensen om arbetskraft är det som arbetsgivare viktigt att kunna erbjuda attraktiva arbeten för att kunna rekrytera, behålla och engagera kompetent personal. Här presenteras vad en stor grupp av anställda tycker om arbete och det visar sig att arbete är viktigt för dem. Genom att veta vad som är viktigt för arbetstagare och hur nuvarande arbete upplevs finns förutsättningar för att förstärka det som är bra och utveckla det som är i behov av förbättring. Förutsättningar för ökad framgång hos företagen finns genom att ta tillvara arbetstagarnas resurser. De anställda vill känna att de gör ett bra arbete, samtidigt som de har en vilja att i ökad utsträckning bidra till företagets utveckling och framgång.



Figur 5. Förekomst i nuvarande arbete (grå) och grad av attraktivitet (röd) för de 15 påståenden som är högst prioriterade att utveckla för att öka attraktiviteten. Högst prioriterat är "Jag har en tillräcklig lön" och påståendena är sorterade så att prioriteten sjunker när diagrammet följs medsols.

TEMA ARBETSLIV – EN KOMPETENSMILJÖ FÖR ATTRAKTIVT ARBETE

Företag, organisationer och aktörer konstaterar att det blir allt viktigare att erbjuda Attraktiva Arbeten för att behålla, engagera och attrahera medarbetare. Vi forskar, utbildar och utvecklar metoder, sedan 2001. Vi gör allt tillsammans med företag, organisationer, stödjande tjänsteföretag och andra intressenter. Nyttan står alltid i fokus. Tema Arbetsliv står för internationell spetskompetens och vardagsnära praktiskt arbete tillsammans med intressenter i Dalarna.

En utveckling av Attraktiva Arbeten innebär att arbeta "inifrån och ut" och därmed ta tillvara både medarbetarnas och organisationens kompetens och engagemang. Vi arbetar därför också med till exempel arbetsmiljö, motivation, verksamhetsutveckling, jämställdhet, samverkan. Vi ger högskolekurser för yrkesverksamma om olika frågor i arbetslivet i de s.k. KULA-kurserna, samt specifika utbildningstillfällen inom kompetensmiljön.

Tidigare informationsblad finns att rekquirera från Tema Arbetsliv.



Högskolan Dalarna, Tema Arbetsliv, 781 88 Borlänge
023-77 87 68 · arbetsliv@du.se · www.du.se/arbetsliv

FRÅGOR OM ATTRAKTIVT ARBETE

Sedan 2005 har Tema Arbetsliv vid Högskolan Dalarna använt sig av frågeverktyget "Frågor om attraktivt arbete" i olika sammanhang för att mäta vad individer tycker om arbete och arbetets attraktivitet. Här presenteras en sammanställning av svaren från 2438 personer från olika arbetsplatser. Merparten kommer från Dalarna och grupper av anställda inom vård, skola, industri, fastighetsskötsel, församlingsarbete, livsmedelsbranschen med mera ingår.

Frågeverktyget "Frågor om attraktivt arbete" innehåller frågor om arbetets centralitet, anledningen till att arbeta samt nuvarande arbetets attraktivitet. Huvudparten är ett 80-tal påståenden hämtade direkt ur modellen om Attraktivt Arbete där respondenten tar ställning till, dels hur viktigt påståendet är för att ett arbete ska vara attraktivt, dels hur väl det stämmer med deras nuvarande arbete. Svarsskalan för dessa är från "Inte alls" (1) till "Helt och hållet" (5).

En investering för framtiden

