

Hugtakið starfsánægja

Starfsmenn eru ein af megin auðlindum hverjar stofnunar, það er því mikilvægt að hlúa að þeim og stjórnendur séu meðvitaðir um líðan þeirra. Ánægður starfsmaður leggur sig meira fram og það hefur jákvæð áhrif á árangur stofnunarinnar. Segja má að hugtakið starfsánægja feli í sér hvernig starfsmaður upplifir starf sitt og hvað viðhorf hann hefur til þess. Í tengslum við hugtakið starfsánægja hefur jafnhliða verið fjallað um starfshvatningu, það er að segja hversu mikilvægt er fyrir vinnustaði að reyna að koma til móts við þarfir starfsmanns til að hafa áhrif á jákvæða starfstengda hegðun. Stjórnendur þurfa að skapa vinnuumhverfi sem er þess eðlis að starfsmaðurinn er sjálfur hvattur áfram og er það eitt mikilvægasta hlutverk stjórnandans.

Hvernig á að efla starfsánægju?

Rannsóknir hafa sýnt tengsl milli starfsánægju og árangurs í starfi. Það er mikill ávinningur fyrir stofnanir að auka vellíðan starfsmanna sinna, því ánægðir starfsmenn eru líklegri til að afkasta meira og að stunda vinnu sína betur en þeir sem eru óánægðir. Einnig má búast við að óánægðir starfsmenn láti frekar að störfum á vinnustað en þeir sem eru ánægðir í starfi sínu. En hvernig á að efla starfsánægju? Eftirfarandi atriði skipta máli fyrir vellíðan í starfi:

- Starfsmaður viti til hvers er ætlast af honum í starfi.
- Starfsmaður geti náð tökum á verkefnum sínum og upplifi árangur í starfi.
- Starfsmaður þarf að hafa ábyrgð í starfi og vera treyst og að hann geti haft áhrif á stefnu og ákvörðunartöku stofnunar.
- Starfsmaður upplifi tilgang í starfi sínu.
- Starfsmenn séu stoltir af starfi sínu og stofnuninni.
- Allir á vinnustaðnum þurfa að leggjast á eitt við að skapa góðan starfsanda.
- Starfsfólk og stjórnendur þurfa að vera meðvitaðir um samræmingu starfs og einkalífs.

- Stofnun þarf að leggja áherslu á heilsuefningu til að bæta heilsufar og vellíðan starfsfólks.

Stofnanir þurfa að hafa leiðarljósi að skapa starfsumhverfi þar sem starfsfólk finnur að störf þess eru metin að verðleikum og það hafi tækifæri til að hámarka árangur sinn í starfi. Auk þess þarf að efla þekkingu og færni starfsmanna með áætlunum um starfsþróun og skilgreindum aðferðum til að laða að og halda í hæft starfsfólk. Það eru miklir hagsmunir í húfi fyrir stofnun að skapa öfluga mannauðsstefnu og koma henni í framkvæmd. Því það skilar sér í ánægðra starfsfólki sem er líklegra til að leggja sig meira fram sem kemur stofnun til góða.

Þættir í starfi sem hafa áhrif á starfsánægju

Ýmis mælitæki og aðferðir eru notaðar til að mæla starfsánægju og talið er að þættir eins og inntak starfa, starfsskilyrði, sanngirni á sviði launa og kjara, næsti yfirmaður hafi áhrif á starfsánægju fólks. Í rannsókn Arneyjar Einarsdóttur sem gerð var hér á landi árið 2004 kemur fram að þátturinn starf og starfsskilyrði hefur hlutfallslega mest áhrif á starfsánægju hérlendis eða 35% vægi. Þátturinn snýr að inntaki starfs, álagi í starfi og vinnuaðstæðum. Ímynd hefur um 20% vægi sem snýst um það hve stolt fólk er af því stofnun sem það starfar hjá og hvort það geti mælt með því við aðra. Í þriðja sæti er starfsþróun, eða 18% vægi en sá þáttur hefur með tækifæri fólks til starfsþróunar og hvort fylgst sé markvisst með þróun þess í starfi. Í fjórða sæti fellur þátturinn laun og kjör eða 11% vægi sem lýtur að því hvers ánægt fólk er í ljósi samanburðar við sambærilegt starf annars staðar.

Starfsánægja og starfsþróun.

Það er nauðsynlegt fyrir vellíðan í starfi að starfsfólk viti til hvers er ætlast af þeim í starfi og að það nái tökum á verkefnum sínum og upplifi árangur. En til þess að ná tökum á ákveðnu starfi þurfa vinnustaðir að veita starfsfólki tækifæri til bæta við sig þekkingu og færni. Stofnun sem vinnur að færniuppbyggingu starfsmanna er með því að efla ánægju og líðan starfsmanna. Einnig bera starfsmenn sjálfir ábyrgð á því að huga að eigin starfsþróun vegna þess að störf í nútímasamfélagi eru mjög margbreytileg og flókin og breytast stöðugt. Þessar aðstæður gera kröfur um mikla aðlögunarhæfni, víðsýni og sveigjanleika starfsmanna. Breytingarnar eru svo örvar að fagleg þekking úreldist fljótt. Af þessum sökum þurfa einstaklingar á vinnumarkaði að vera meðvitaðir um að viðhalda þekkingu sinni og auka hana enn frekar sem og færni til að

geta tekist á við störf sín með árangri. Þannig að hver og einn starfsmaður þarf að vera fær um að nýta tækifæri til símenntunar. Stór þáttur í símenntun er hvers konar endurmenntun í styttra eða lengra námi, margs konar viðbótarmenntun, stutt og löng námskeið og tómstundanám. Að auki þurfa stofnanir og starfsmenn að huga hvort tveggja að faglegri og persónulegri færni. Mikilvægt er að stofnanir og starfsmenn gleymi ekki að huga að persónulegri hæfni sem snýr að þáttum eins og samskiptum, hæfni að starfa í hóp, sjálfstraust og leiðtogafærni.

Að lokum

Að lokum má segja að vinnumarkaðurinn er svið í mótun og okkar hlutverk er að fylgja eigin hæfnisuppbyggingu eftir, bæði til að vera verðmætari starfsmenn og virkir þátttakendur í mótun nútímaumhverfis. Ef hugað er að eigin starfsþróun til að takast á við verkefni morgundagsins er verið að hlúa að eigin starfsánægju. Starfsmenn sem ná góðri færni í störfum sínum finna fyrir aukinni starfsánægju sem leiðir til betra framlags og ávinnings fyrir stofnanir. Vinnustaðir þurfa einnig að skapa mannauðsstefnu sem laðar fram það besta í starfsfólkinu og veita þjálfun og möguleika til starfsþróunar sem viðurkennir fágætan og verðmætan mannauð.

Arney Einarssóttir. (2004). Áhrifavaldar starfsánægju. *Dropinn*, 11, 14-15.

Eyþór Eðvarðsson. (2005). Nauðsynleg stjórnun starfsánægju. *Viðskiptablaðið*.

Riggio, R. E. (2003). *Introduction to industrial/organizational psychology*. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.