



VÆRKTØJ TIL LEDERE OG MEDARBEJDERE:

DE SEKS GULDKORN

'De seks guldorn' er seks faktorer, der har særlig stor betydning for det psykiske arbejdsmiljø og medarbejdernes trivsel.

Når medarbejderne scorer højt på de seks guldorn, er det en god indikator på, at folk trives på jobbet, og at I har et godt psykisk arbejdsmiljø. 'De seks guldorn' er derfor et godt sted at starte, når I tager fat i opgaven med at forbedre det psykiske arbejdsmiljø. Brug spørgeskemaet på næste side til at tage temperaturen på medarbejdernes trivsel.

'De seks guldorn' er:

1. Indflydelse på eget arbejde

Indflydelse på arbejdet kan være indflydelse på jeres egne arbejdsforhold, planlægning og udførelse af arbejdet, arbejdsstedets indretning, hvem I arbejder sammen med og arbejdstidens placering.

2. Mening i arbejdet

Mening i arbejdet kan fx findes gennem forståelsen af, hvordan I bidrager til det samlede produkt i virksomheden eller kunne se det overordnede formål med virksomhedens produktion. Bidrager denne produktion til noget værdifuldt for kunderne eller samfundet?

3. Forudsigelighed

Rette information til rette tid skaber forudsigelighed, og forudsigelighed mindsker utryghed og uvished. Forudsigelighed skal typisk være på de store linjer, og ikke alle de enkelte detaljer i arbejdsdagen.

4. Social støtte

Social støtte kan komme fra både kollegaer og ledere, og støtten kan være både praktisk og psykologisk. Det vigtige er, at støtten gives på den rette måde og på det rette tidspunkt.

5. Belønning

Løn, frynsegoder, karriere, påskønnelse og anerkendelse er eksempler på belønning. Det vigtige ved belønning er, at den skal stå i forhold til indsatsen. Ellers vil det opfattes som uretfærdigt.

6. Krav i arbejdet

Kravene i arbejdet må hverken være for høje eller for lave. De skal være passende. Det er vigtigt, at du ved, hvilke krav der stilles. De skal være klare, og I skal vide, hvornår arbejdet er udført godt nok. Krav kan også være kvantitative (arbejds mængde og tempo), følelsesmæssige og sociale.

Sådan bruger I værktøjet

Brug spørgeskemaet på næste side til at tage temperaturen på, hvordan medarbejderne vurderer deres arbejdsplads og trives i jobbet.

Indsæt evt. virksomhedens eget logo i toppen af skemaet, print og del ud til medarbejderne og book et personalemøde, hvor I diskuterer svarene – eller brug dem i ledelsens løbende arbejde med trivsel og arbejdsmiljø.

Selv om der er forskel på, hvor meget hver enkel af de seks guldorn vægter for den enkelte medarbejder, kan I godt arbejde med dem på afdelingsniveau. Mulighederne er selvfølgelig forskellige alt efter jeres jobs. Hvis man fx sidder i en reception, er arbejdstiderne styret af åbningstiderne, og det er svært at få indflydelse på mødetider. Men måske kan man få indflydelse på opgaveløsningen og rækkefølgen af opgaver.

Andre gode værktøjer på sammenomtrivsel.nu

- **Møde om social kapital:** Guide til et personalemøde om tillid, retfærdighed og samarbejde.
- **Dialogkort:** Brug dialogkortene til at tage hul på en snak om trivsel på jobbet.
- **Temperaturmåling om trivsel:** Et enkelt skema om trivsel og arbejdsglæde – også til brug i APV-processen.

SKEMA:

DE SEKS GULDKORN



De seks guldkorn er seks faktorer, der har særlig stor betydning for det psykiske arbejdsmiljø og trivsel i arbejdet.

Hvis du scorer højt på de seks guldkorn, er det en god indikator på, at du trives på jobbet, og at I har et godt psykisk arbejdsmiljø. Svarene kan også give dig et udgangspunkt for at forebygge din egen stress.

Markér på skalaen, hvordan du oplever din egen arbejdssituation:

Brug svarene til at reflektere over din trivsel og arbejdsglæde, eller som forberedelse til en snak med din leder. I kan også bruge svarene sammen på arbejdspladsen, fx på et teammøde.

DE SEKS GULDKORN	NEGATIVT	SÅDAN FØLER JEG MIG	POSITIVT
Indflydelse På fx arbejdsforhold, planlægning og arbejdstidens placering.	Hjælpeløs Magtesløs		Handlekraftig Ansvarlig
Mening i arbejdet Kan du se, hvordan du bidrager til det samlede produkt og ydelser, eller det overordnede formål?	Fremmedgjort Uden normer		Fyldt af mening og sammenhæng
Forudsigelighed Får du fx den information, du har brug for? Til tiden? Ved du, hvad der sker i den nærmeste fremtid?	Usikker Fuld af uvished		Tryk Sikker
Social støtte Kan du fx regne med dine kolleger, og bakker ledelsen dig op, hvis du har brug for hjælp?	Ensom Isoleret		I et fællesskab Socialt forankret
Belønning Kan være fx løn, frynsegoder, støtte til karriere, påskønnelse og anerkendelse.	Frustreret Værdiløs		Værdig Værdifuld
Krav i arbejdet Har du tid nok til dine opgaver? Ved du, hvornår arbejdet er udført godt nok? Krav kan fx være følelsesmæssige, sociale eller handle om produktivitet.	Forhøje krav: Stress For lave krav: Apati		Personlig udvikling I vækst