

9 av 10 trives på jobb

Norske arbeidstager trives og er motiverte på jobb. 9 av 10 oppgir å være fornøyde eller svært fornøyde i jobben sin.

Det konstaterer Statens arbeidsmiljøinstitutt. I en artikkel på hjemmesidene sine oppsummerer Stami fakta og utviklingstrekk i norsk arbeidsliv. Dette er noen av dem:

● **Hvor mange jobber?** I Norge er rundt 2,7 millioner av innbyggerne yrkesaktive. Andelen har de siste 20 årene økt fra i overkant av 60 prosent til over 70 prosent. Andelen sysselsatte i Norge er 11 prosentpoeng høyere enn det som er tilfellet i EU.

● **Hvor mye jobber vi?** Den gjennomsnittlige arbeidstiden for fulltids sysselsatte er på 38 timer per uke. For deltidsansatte er den 13 timer per uke. Utviklingen i arbeidstid har ligget mellom 40

og 37 de siste tjue årene, og er noe lavere enn EU-gjennomsnittet.

● **Når jobber vi?** De norske tallene for nattarbeid, turnus og skift ligger noe høyere enn EU-tallene. Dette har ifølge Stami delvis sammenheng med svært høy sysselsetting og en relativt høy andel deltidsansatte som også jobber turnus, skift og/eller nattarbeid.

● **Trives på jobb.** Ni av ti oppgir å ha et godt arbeidsmiljø, samt å være fornøyde med arbeidet sitt. Dette gjelder også innenfor utsatte grupper. Stami viser til at arbeid



er identitetsskapende og en kilde til glede, god selvfølelse og tilhørighet. De ser også at høy grad av tillit, rettferdighet og samarbeidsevne i organisasjonen, samt god lederstøtte, rettferdig ledelse og positive utfordringer i jobben, kan fungere som beskyttende faktorer mot dårlig helse.

● **Hva med sykefraværet?** Både det selvrapporterte sykefraværet og det arbeidsrelaterte sykefraværet har i perioden 2000-2014 gått noe ned. Det var 7,4 prosent i 2001, og var gått ned til 6,4 prosent i 2014. En ser en viss nedgang i det legemeldte sykefraværet på 14 dager eller mer i den siste treårsperioden. De yrkesgruppene med høyest andel selvrapportert sykefravær er bygningsarbeidere og renholdere, med henholdsvis 15 og 13 prosent. De største helseutfordringene, både når det gjelder omfang og kostnader i form av redusert helse, sykefravær og uførhet er knyttet til muskel- og skjelettplager og psykiske helseplager.

Ledere skeptiske til lønns-gap

Bortimot halvparten av Ledernes medlemmer mener at lønns-gapet i Norge er blitt for stort, viser Norsk Ledelsesbarometer 2015.

I organisasjonen Ledernes årlige medlemsundersøkelse Norsk Ledelsesbarometer, svarer 45 prosent av de spurte at de synes spriket mellom høytlønte og lavtlønte har nådd uakseptable høyder, skriver Lederne i en pressemelding.

Mens halvparten av mellomlederne mener lønnsforskjellene er blitt for store, gir kun åtte prosent uttrykk for at de synes lønnsforskjellene er for små.

Jan Olav Brekke, forbundsleder i Lederne - en arbeidslivsorganisasjon med 17000 medlemmer, tolker dette som et tydelig signal fra medlemmene.

- Medlemmene gir uttrykk for at økende lønnsforskjeller er foruroligende og negativt for norsk arbeidsliv. Det viser at likhetsidealene står sterkt i Norge, og at mange ønsker å bevare det egalitære samfunnet vi har bygget opp her i landet. Jeg deler medlemmenes skepsis. Vi ser med bekymring på inntektsutviklingen de seneste årene, sier Brekke i pressemeldingen.

Likhetsideal

Det er forskere fra Arbeidsforskningsinsti-

tuttet som har gjennomført undersøkelsen på vegne av Lederne. De viser til at man i tidligere undersøkelser har funnet en sammenheng mellom posisjon og syn på ulikhet - jo høyere lederstilling, jo høyere aksept for ulikhet.

- En slik sammenheng finner vi ikke blant Ledernes mellomledere, sier Bitten Nordrik, en av forskerne bak undersøkelsen.

Tallene viser at selv topplederne blant Ledernes medlemmer gir uttrykk for skepsis til lønns-gapet i arbeidslivet. 41 prosent - altså fire av ti - toppledere i undersøkelsen mener lønnsforskjellene er for store.

- De små forskjellene mellom toppledere og mellomledere kan indikere at verdien likhet står forholdsvis sterkt blant Ledernes medlemmer. Dette må forstås ut fra forskning som viser at forskjellene er økende også i Norge, sier Nordrik.



Lanserer institutt for stille lederskap

I kjølvannet av diskusjonen om introverte arbeidstager vil Susan Cain hjelpe sjefer med å bli bedre ledere for introverte personer.

Susan Cain fikk masse oppmerksomhet etter at hun i 2012 utga boken «Quiet: The Power of Introverts in a World That Can't Stop Talking». I boken snakket hun om noe man tidligere knapt hadde snakket om. De sterke sidene til de introverte arbeidstagerne.

I arbeidslivet dyrker man gjerne det utadvendte, og Cain i håp om at selskaper skal rette mer oppmerksomhet mot de introverte har Susan Cain nå etablert Quiet Leadership Institute, kan man lese på sidene til The Wall Street Journal.

Hensikten er å hjelpe arbeidsgivere med å få frem de sterke sidene hos introverte, samt å bidra til bedre kommunikasjon mellom introverte og deres mer høytlydte kolleger. Det handler for eksempel om å lede møter på en slik måte at de ikke domineres av de samme, høytlydende personene hver gang.

Blant selskapene som Cain har på kundelista, finner man blant annet Procter & Gamble og NASA.



Foto: Reitangruppen AS

«Jeg bruker mye tid sammen med andre for å suge til meg nok beslutningsgrunnlag og da er folkene rundt meg veldig viktige. Men selve beslutningen liker jeg å ta alene, og jeg liker å ha god tid.»

Magnus Reitan, adm.dir i Reitan Convenience og sjef for Narvesen og 7-eleven, til Aftenposten