



Universitetet i Stavanger

LYKKE OG MOTIVASJONS BETYDNING FOR ET GODT ARBEIDSMILJØ

Norsk Hotellhøgskole

Reiselivsledelse

20 studiepoeng

15. Mai 2023

Jørgen Thorsen



Universitetet
i Stavanger

NORSK HOTELLHØGSKOLE

BACHELOROPPGAVE

Jørgen Thorsen

STUDIUM:

Reiselivsledelse

OPPGAVEN ER SKREVET INNEN FØLGENDE
FAGOMRÅDE:

FILOSOFI OG LEDELSE

ER OPPGAVEN KONFIDENSIELL?

(NB! Bruk rødt skjema ved konfidensiell oppgave)

TITTEL:

LYKKE OG MOTIVASJONS BETYDNING FOR ET GODT ARBEIDSMILJØ

ENGELSK TITTEL:

The importance of happiness and motivation for a good working environment

Studentnummer.

256880

VEILEDER:

Bjørn Olav Roaldseth

FORORD

Oppgaven er skrevet som en avsluttende del av et 3-årig studie ved Norsk hotellhøgskole. Vi har vært innom mange spennende fag og emner i løpet av studiet, blant annet examen philosophicum, hvor jeg selv skrev en oppgave om lykke. Dette begrepet har så fulgt meg videre som tanke gjennom hele studiet, og det er grunnen til at jeg har valgt å skrive en oppgave om *lykke og motivasjon for å skape et godt arbeidsmiljø*. Dette synes jeg det har vært veldig spennende å jobbe med, og selv lært veldig mye under arbeidet med denne oppgaven.

1. INNLEDNING.....	5
1.2 METODE	5
2.0 HVA FORSTÅR VI MED LYKKE?	6
2.1 LYKKE OG TILFREDSHET	6
2.2 UTILITARISMEN	7
3.0 HVA FORSTÅR VI MED MOTIVASJON?	9
3.1 HVORDAN HENGER «LYKKE OG MOTIVASJON» SAMMEN?	10
4.0 HVA ER EN GOD LEDER?.....	11
4.1 FELLES MÅLSETNING	11
4.2 Å BLI VERDSATT	12
4.4 Å GÅ FORAN SOM ET GODT EKSEMPEL	13
5.0 LEDERROLLER	15
LITTERATUR	17

1. INNLEDNING

I denne oppgaven ønsker jeg å se nærmere på hvordan *lykke* og *motivasjon* kan være med å skape et godt arbeidsmiljø.

Oppgaven starter med å gi en presentasjon/definisjon av begrepet *lykke*. Deretter gir en presentasjon på hva motivasjon er. Da er det rimelig å se nærmere på hvordan lykke og motivasjon henger sammen.

Deretter forsøker jeg å finne ut hva en god leder er, for så å avrunde oppgaven med en analyse av forskjellige lederroller.

1.2 METODE

Metoden jeg bruker er den kvalitative – det vil si en fortolkende metode. Den kvalitative metoden er en forskningsmetode som setter søkelys på å forstå og *tolke menneskelig atferd, erfaringer og meninger* i deres naturlige kontekst. Jeg har ved hjelp av den kvalitative metoden søkt å få en dypere innsikt og grundig forståelse av de fenomener jeg undersøker i den litteraturen jeg har anvendt.

2.0 HVA FORSTÅR VI MED LYKKE?

Vi streber alle mot det mål som vi kaller *lykke* eller *det gode liv*. Vi er utstyrt med både fornuft og følelser. Immanuel Kant (1724-1804) sier et sted i «Grunnleggelsen av moralens metafysikk» at enhver med naturens nødvendighet streber etter egen lykke (Grannum S, 2011).

Det kan være fristende å si at lykke er så mangt. Lykke kan for eksempel være mestringsfølelse når man for eksempel får velmente komplimenter fra andre, for noe man gjør eller bidrar med.

For å oppnå lykke i vårt handlingsliv, må vi ikke la oss overmanne av våre følelser, men i stedet styres av fornuften. Jo, mer vi lar fornuften styre vår naturbestemte streben etter lykken, desto dydigere (dyktigere) blir vi; og jo klokere vi handler, desto bedre vil jeg mene at resultatet blir. Uten tvil er lykke veldig individuelt fra person til person.

Forskning viser blant eksempler på at de fleste blir lykkelige av for eksempel å høre på musikk. Rusmidler kan utløse lykkefølelser, men den er veldig kortvarig.

Lykke er imidlertid ikke en konstant tilstand, men det er nok viktig for den psykiske helse å føle seg tilfreds – om ikke akkurat lykkelig – hver dag. Nettopp det jeg påstår i den siste setningen, viser at det er forskjell på å være *lykkelig* og å være *tilfreds*.

Lykke og tilfredshet er begge positive følelser, men de representerer ulike mentale tilstander. Etter å ha gjennomtenkt begrepene grundig og samtidig med livserfaring så langt, er det nok riktigere å si at lykke er en *følelse av glede*, som følge av positive hendelser, som er avhengig av ytre omstendigheter. Siden denne oppgaven er opptatt av en undersøkelse av lykke og motivasjon på en arbeidsplass, så kan for eksempel lykke være knyttet til jobb, men selvsagt gjelder det framfor alt – slik jeg ser det – å tilbringe tid med familie og gode venner.

2.1 LYKKE OG TILFREDSHET

Når jeg så undersøker tilfredshet, så finner jeg på wikipedia at ordet er oversatt fra engelsk og beskrives som en relativt positiv følelsesmessig tilstand av indre ro, harmoni og balanse (Wikipedia, 2023). Det kan være en mer varig tilstand som kommer fra å ha et meningsfullt liv med gode relasjoner eller å følge sine verdier og overbevisninger. Det forstår jeg slik at tilfredshet kan eksistere uavhengig av omstendigheter, og følgelig være en dypere og mer varig følelse enn lykke. Til tross for at de er forskjellige, kan de likevel være sammenkoblet, det vil si at å oppleve lykke kan bidra til å øke tilfredshet, og å føle tilfredshet kan føre til økt lykke.

Å drive den fysiske aktivitet som du liker, gir lykke. Å spise god mat når du for eksempel er i fin stemning, gir deg en god følelse sammen med familien eller i sosiale lag. Slike sosiale lag er forbundet med positivitet i de fleste kulturer.

Aristoteles sier midlertidig at nytelse er kortvarig, men lykke er evig. Lykken må oppleves personlig slik at man føler det, og ikke bare noe man tror er lykke (Hofstad S (2016)).

Eksempelvis goder man har, ting man får, og kanskje ting man ikke har bruk for. Poenget er at lykken må oppleves, og man må føle en glede av det.

En følge av dette er å velge de handlingsalternativ som gir mest mulig lykke, eller minst mulig ulykke. Vi kommer nå inn på kalkulasjonsetikk, hvor vi nå bruker nytte/kost-analyser. Det er samfunnslykken dette gjelder, og en handling skal øke lykken i samfunnet, heller enn å minke den. Det er ikke bra å være lykkelig, hvis andre lider under det. Mye av våre forbruksvarer blir produsert i fattige land, hvor det er stor tilgang på billig arbeidskraft. Disse klærne blir solgt i norske butikker, og er svært populære, fordi de er billige. De som lager disse klærne tjener bare noen øre per plagg, og de kan ikke leve av lønnen. Det er dette vi kaller barnearbeid, og de jobber under dårlige arbeidsforhold i brannfarlige fabrikker. Selvsagt er dette moralsk forkastelig av oss i vesten som benytter oss av disse klærne til rimelige priser: rett og slett en utnyttelse av billig arbeidskraft i fattige land. Ifølge utilitarismen – som er en etisk teori – skulle vi gjøre det som er best for mange og ikke tenke på individene, men her blir det en gruppe som har det elendig, mens vi har det bra. Det beste for alle var hvis de som produserte klærne kunne få ordentlig lønn, som de kunne leve av i sitt hjemland. Deres fravær av lykke gjør at vi får det bra. Slik var det ikke ment å være, og slik burde det ikke være den dag i dag.

Lykke er også veldig forskjellig fra person til person. Eksempel på det kan være at 20 kroner kan bety veldig mye for et barn, i motsetning til en voksen person. Barnet setter pris på denne gaven, og vil gjerne kjøpe snop på butikken for pengene. En annen person som har det meste, vil ikke ha samme følelsen av å få de nevnte 20 kroner.

Hverdagslykke kan oppstå veldig ofte i hverdagen, som for eksempel kanskje møter man en venn en ikke har sett på lang tid som man hadde et godt forhold til tidligere. Det kan være en lykkefølelse. Langtidslykke er ekteskap, kjært forhold til samboer og gjerne bli foreldre. Langtidslykke er det som betyr mest i det store og det hele, ettersom det er langtidslykke vi skal leve med et langt liv.

2.2 UTILITARISMEN

Da *lykke* er et viktig mål i utilitarismen, finner jeg det rimelig å gå litt dypere inn i denne teorien. I Utilitarismen er altså *lykke målet*, slik jeg forstår denne teorien.

Men hva er egentlig utilitarisme? I følge Store norske leksikon er utilitarisme en etisk teori som hevder at en handling er moralsk riktig, hvis og bare hvis den maksimerer lykke.

Utilitarismen kan beskrives som en form for konsekvensetikk. Denne teorien sier at man

skal velge handlinger som gir de beste konsekvensene for flest mulig. Utilitarismens grunnlegger er den engelske filosofen og juristen Jeremy Bentham (1748-1832). Videre er den mest kjente i den videre utformingen av utilitarismen, John Stuart Mill (1806-1873). Han mente for eksempel at det er vanskelig å tenke seg mennesker som ikke ønsker å være lykkelig; med andre ord mente faktisk Mill at dette er et bevis på at lykke er målet for mennesket. Han argumenterte på følgende måte:

Beviset på at en gjenstand kan ses, er at folk virkelig ser den. Beviset for at en lyd kan høres, er at folk hører den. Det eneste bevismaterialet som kan frambringes for at noe er ønskverdig, er at folk virkelig ønsker det. Siden alle ønsker sin egen lykke, er lykke ønskelig (Carson & Kosberg, 2011:29).

Som vi altså har sett, er ikke motivet for handlingen det viktigste i utilitarismen, men konsekvensen av handlingen. Følgelig er det en konsekvensetikk. Den bygger på rasjonell adferd til det beste for fellesskapet. Vi skal alltid prøve å fremme lykke for flest mulig mennesker.

Utilitarismen er det vi kan kalle en nytteetikk. Lykken/nyttens er det beste du kan oppnå ifølge utilitarismen. I dag taler man ikke så mye om lykken, men mer om *velferden*, *livskvaliteten* og *trivselen* i ledelsessammenheng (Carson&Kosberg (2011, s.21-43).

Jeg vil mene at et lykkelig arbeidsmiljø er essensielt i henhold til å oppnå de resultatene som bedriften ønsker. En lykkelig ansatt regnes som en mer motivert ansatt enn en som ikke er fornøyd med hvordan bedrift drives og oppgavene fordeles.

Det andre begrepet vi har i problemstillingen, er *motivere*. Hva betyr så dette ordet?

3.0 HVA FORSTÅR VI MED MOTIVASJON?

Motivasjon kan defineres som en indre drivkraft som påvirker atferden vår (Kaufmann & Kaufmann, 2015). Det handler om hva som driver oss til å ta handlinger eller jobbe mot å oppnå mål. Motivasjon kan komme fra ulike kilder, for eksempel fra et indre ønske om å oppnå noe, eller fra ytre faktorer som belønning eller straff.

Motivasjon kommer av verbalet *motivare*, som betyr å gi noen eller noe en drivkraft, inspirasjon eller grunn til å gjøre eller fortsette med en bestemt handling, oppgave eller aktivitet. Det handler om å stimulere og oppmuntre noen til å utføre en handling på en mer effektiv måte ved å øke deres engasjement, interesse og entusiasme for oppgaven eller aktiviteten. Å motivere noen innebærer å skape et miljø eller gi stimuli som øker sannsynligheten for at personen vil ta initiativ til handling eller fortsette å handle på en bestemt måte, for å oppnå et mål. Dette kan gjøres ved å gi tilbakemeldinger, belønninger, anerkjennelse eller ved å hjelpe personen å se verdien i oppgaven eller målet de skal oppnå.

Motivasjon kan komme fra indre faktorer, som personlige mål og ambisjoner, eller ytre faktorer, som anerkjennelse og belønninger.

La meg også få nevne at det finnes ulike typer av motivasjon, som inkluderer:

Intrinsisk motivasjon: Dette refererer til en indre motivasjon som kommer fra ens egne interesser og verdier. Det kan være et ønske om å lære noe nytt eller utføre en oppgave, fordi man finner det givende og interessant.

Ekstrinsisk motivasjon: Dette refererer til en motivasjon som kommer fra ytre faktorer som belønninger, straff eller anerkjennelse fra andre. Det kan være at man utfører en oppgave for å få en belønning eller for å unngå straff, og ikke fra selve aktiviteten i seg selv.

Sosial motivasjon: Dette refererer til motivasjon som kommer fra ønsket om å opprettholde et godt forhold til andre mennesker. Det kan være at man jobber hardt for å imponere noen eller for å tilfredsstille en annen person (Kaufmann&Kaufmann 2015, s.132ff.).

Prestasjonsmotivasjon: Dette refererer til en motivasjon som kommer fra ønsket om å oppnå suksess eller å være best på en oppgave eller i en aktivitet. Prestasjonsmotivasjon kan være en kombinasjon av både intrinsisk og ekstrinsisk motivasjon.

Det er viktig å forstå hva som motiverer oss, da dette kan hjelpe oss med å sette mål og oppnå dem. Videre kan det også påvirke vår oppfatning av jobbtfredshet og livskvalitet. Summa summarum er intrinsisk motivasjon drevet av interne faktorer, og ekstrinsisk motivasjon av ytre faktorer, sosial motivasjon av samspill, og prestasjonsmotivasjon av ønske om å oppnå suksess eller overgå forventninger.

3.1 HVORDAN HENGER «LYKKE OG MOTIVASJON» SAMMEN?

Lykke og motivasjon kan være tett knyttet sammen på flere måter. For det første kan motivasjon føre til lykke. Når en person jobber mot et mål som er viktig for dem, kan de oppleve en følelse av oppfyllelse og tilfredshet når de når målet. Dette kan bidra til å øke deres generelle lykkefølelse.

På samme måte kan lykke føre til motivasjon. Når en person føler seg glad og positiv, kan de ha mer energi og vilje til å utføre oppgaver og ta på seg utfordringer. Dette kan bidra til å øke deres motivasjon og produktivitet.

Videre kan en følelse av lykke og tilfredshet med livet generelt også føre til økt motivasjon.

Når en person føler at livet deres er meningsfullt og tilfredsstillende, kan de være mer motivert til å jobbe mot målene sine og oppleve en følelse av fremgang og suksess.

Kort sagt kan lykke og motivasjon bidra til å skape en positiv syklus, der de to faktorene forsterker hverandre og bidrar til å forbedre ens livskvalitet.

Lykke og motivasjon er to ord som ofte kan gå hånd i hånd. Dersom en person er lykkelig, er han eller hun mye mer mottakelig for utfordringer, og ser på nye oppgaver som noe nytt og spennende som kan gi mestringsfølelse. Det er veldig motiverende å oppnå noe man ikke trodde man var i stand til å oppnå. På sikt vil man da vokse som menneske. I arbeidslivet er det viktig å ha tro på seg selv, og gjerne også være mottakelig for kritikk, for å prøve å bli så bra som mulig. Det er mange som kan bli veldig fornærmet av kritikk, og av og til gå i kjelleren, fordi de synes det er urettferdig, men slik bør det ikke være i et åpent og godt arbeidsmiljø.

4.0 HVA ER EN GOD LEDER?

For å være en god leder i en bedrift, er det viktig å ha god karisma, være flink med folk, og å gi klare, tydelige og gode beskjeder, slik at arbeidsoppgavene blir utført og forstått. Jeg mener at et lykkelig arbeidsmiljø er essensielt i henhold til å oppnå de resultatene som bedriften ønsker. En lykkelig ansatt er som regel en mye mer motivert ansatt, enn en som ikke er fornøyd med hvordan bedriften drives og oppgavene fordeles. Det er også viktig å høre på innspill fra de ansatte om hva de mener om oppgavene de blir tildelt, istedenfor at lederen skal gjøre alt på sin måte. La meg som et eksempel presentere en artikkel fra Stavanger Aftenblad 6.mars i år om Risa-bedriften.

I Risa-bedriften fikk de ansatte veldig gode bonuser, fordi at de gjorde en utmerket jobb. Slik takknemlighet fra en bedrift gjør at arbeidsmoralen hos de ansatte blir mye bedre. Slike premier og belønninger til ansatte gjør at de for eksempel føler seg verdsatt og sett. Nå følger en analyse av artikkelen i Stavanger Aftenblad.

4.1 FELLES MÅLSETNING

Det finnes flere måter å utføre lederrollen på. Det er utrolig mange forskjellige ledere, men Bjørn Risa virker – slik jeg opplever det – å ha en riktig måte å inspirere et team på (Skarsaune E & Larsen A, 2023). Bjørn Risa ønsker at alle sine ansatte skal ha en felles målsetning, og jobbe som et team. Dette for å dra lasset i samme retning for å oppnå målene entreprenørselskapet har satt seg. For å samle overskudd og energi til å utføre denne jobben på best mulig måte, mener han at trening er essensielt for å få overskudd, konsentrasjon samt holde energien på topp. Han har ansatt eldre og erfarne arbeidstakere fra tidligere entreprenørselskaper, som kommer med en del ideer og innspill om hvordan jobben skal gjøres. Dette fant han ut tok mer tid enn det lønte seg for bedriften, ettersom det ikke ble gjort like mye i løpet av arbeidsdagen. Bjørn Risa har – for å bygge opp selskapet – heller satset på den yngre generasjonen. Han sier at de er mer mottakelig for ny informasjon, og de er mer lyttende og motivert enn en som har jobbet i bransjen i mange år (Skarsaune E & Larsen A, 2023).

Bjørn Risa er en karismatisk type og har flere metoder han bruker for å holde motivasjonen på topp hos sine ansatte. Han liker også å lytte til sine ansatte, for å høre deres meninger og innspill om hvordan de mener ting bør gjøres. Dette gjør at Bjørn Risa bygger tillit hos sine ansatte, og de vil bli enda mer lystne til å gjøre en god jobb, for både ham og bedriften. 2022 var et godt år for selskapet og inntektene økte med over 40 prosent, og inntektene var hele 1,8 milliarder kroner (Skarsaune E & Larsen A, 2023). Han fikk dele ut 16 millioner kroner til 600 ansatte, og de ansatte fikk en fin sum på 26.700 kr hver. Dette er – slik jeg

ser det – en fin måte å si at han er fornøyd med innsatsen de legger ned i jobben, og da vil også arbeidsmoral og motivasjon øke. Dette vil øke trivselen i arbeidsmiljøet på jobben, og resultatene vil følgelig bli bedre. Jeg jobber selv, og jeg – sammen med andre – setter pris på oppmerksomhet av et eller annet slag, slik at vi vet at lederne og bedriften er fornøyd med hvordan vi utfører jobben.

4.2 Å BLI VERDSATT

Det er bra at en sjef får de ansatte til å føle at de blir verdsatt, for de ansatte er tross alt en viktig ressurs for bedriften. Dette vil holde inspirasjonen og engasjementet oppe hos de ansatte, og følgelig vil dette gagne bedriften.

Som allerede nevnt utfører Bjørn Risa lederrollen på en karismatisk og inspirerende måte. De yngre ansatte i bedriften vil se opp til Bjørn Risa og ta mye lærdom og inspirasjon av hvordan han utfører lederrollen. Dette vil de ta med seg videre den dagen de skal bli ledere selv.

Det finnes også et kjent uttrykk på engelsk som heter «lead by example». Dette uttrykker – slik jeg tolker det – at en leder skal opptre i en bedrift på samme måte som han vil at sine ansatte skal jobbe. Dersom han er effektiv og hardt arbeidende, vil dette smitte over på de ansatte.

Motivasjon – er som allerede nevnt – utrolig viktig i alt en skal ta seg til. En motivert ansatt er mye mer egnet til å gjøre det godt enn en som er umotivert og som rett og slett ikke liker det en holder på med. Derfor er det veldig bra at Bjørn Risa er nøye med hvem han ansetter, slik at bedriften og arbeidsmoralen skal dra i samme retning. Som han selv sier i artikkelen: «vi må være som et trimmet håndballag» (Skarsaune E & Larsen A, 2023).

Dette viser bare hvor viktig han synes det er med samarbeid, og at alle skal jobbe i et team. Ansettelse Risa foretar seg, er veldig viktig for «en nyskapende bedrift». Det er unge mennesker som Risa ønsker skal være med å forme bedriften for fremtiden.

Artikkelen om Risa i Stavanger Aftenblad er etter min forståelse et godt eksempel på hva en god leder er. Slik jeg erfarer det, er det viktig å ha gode ledere i arbeidslivet i alle typer jobber.

4.3 ANSVAR

Det kan være veldig krevende å påta seg en lederrolle, ettersom du får et mye større ansvar kontra en vanlig ansatt. Da er det lederens ansvar å sørge for at alle de ansatte skal dra i samme retning, og å prøve og gjennomføre arbeidsmålene som bedriften har. For å gi motivasjon til de ansatte, kan bonuser i form av penger eller gaver være med å øke arbeidskraften hos enkelte. Dersom de vet at det venter en fin gave eller pengebonus, er det mange som nok hadde blitt giret på å gjøre en ekstra god innsats for bedriften. Det trenger

ikke være snakk om enorme pengebonuser, men tror mange ansatte setter pris på å bare bli sett og tenkt på. Da er det gjerne det kjente ordtaket «tanken som gjelder», som dette assosierer fint til.

Mange ansatte i forskjellige bedriftsjobber føler nok at de jobber hardt, men at de ikke får så mye lønn de skulle ønske, og generelt føler at de hadde fortjent mer honnør/oppmerksomhet. Da er det nok veldig motiverende at de plutselig hører fra sjefen en dag «nå blir det sommerfest med grillmat og diverse aktiviteter spandert på dere i sommer», eller at de får en fin gave som gest på takknemlighet for innsatsen de legger ned i bedriftene. Jeg mener at slike goder er god ledelse så lenge det ikke blir for ofte. For eksempel gaver rundt høytidene er veldig flott; påske og jul – og som skrevet over gjerne om sommeren.

4.4 Å GÅ FORAN SOM ET GODT EKSEMPEL

En leder bør lede ved selv å gå foran som et godt eksempel. Med det mener jeg at i stedet for å dele ut ordre og arbeidsoppgaver, at sjefen kan være med å jobbe i bedriften som en vanlig ansatt. Dersom sjefen jobber effektivt og er sprudlende og pliktoppfyllende i arbeidsoppgavene, vil de ansatte også ta etter og jobbe slik som sjefen gjør. Dette vil skape et effektivt og profesjonelt arbeidsmiljø, og ikke minst fornøyde kunder. Kundene ønsker for eksempel å komme til en oversiktlig butikk med varer i hyllene, og en behjelpelig betjening de kan spørre, dersom de lurere på noe. Dersom butikken oppfyller kravene som kundene ser etter, vil kundene bli fornøyde. Det betyr at de gjerne kommer tilbake igjen. Følgelig kan butikken få et godt rykte som fører til flere kunder.

En god leder er en person som er flink til å inspirere og lede andre mennesker i en riktig retning, som kan føre til suksess for bedriften eller teamet de leder. For å være en god leder, er det viktig å ha en rekke gode egenskaper og kunnskaper, som gjør at de får respekt av sine ansatte. Noen av de viktigste egenskapene til en god leder er å være selvsikker, kommunikativ, empatisk, besluttsom, inspirerende, inklusiverende, kreativ, organisert, lagspiller og kollektiv lederskap ferdigheter (Agraval P, 2021).

La meg som en parentes ta med noe fra egen arbeidserfaring som sier noe om en god leder. En fredag for ikke så lenge siden var som de fleste andre fredager, meget hektisk. Det var mange kunder som trengte hjelp til å finne varer i butikken, samt i selvbetjeningen nede ved kassene. Dette er noe jeg synes er helt greit, siden det er viktig å hjelpe kundene, slik at de blir fornøyde og vil komme igjen. Det var også mange personer som trengte hjelp i post med å sende brev og pakker, i tillegg til at det var masse utlevering av pakker som de hadde bestilt på nettet. I butikk er det veldig viktig å ha godt humør og være positiv. Dette gjelder både med sine kolleger, og å være blid og serviceinnstilt mot kundene.

Av og til kan det være vanskelig alltid å være like blid mot sure kunder som klager på absolutt alt og alle. Jeg merket at smilet mitt ikke var helt ekte ved flere anledninger. Da jeg kom på jobb hentet jeg handlevogner, også var det post som skulle registreres og plasseres i hyllene. Etter det var jeg litt i kassen, leverte ut pakker, fylte på varer, fikset pantemaskinen også videre. Da klokken var 20 satt jeg i kassen til 23. Jeg merker at det er vanskeligst å holde humøret på topp når en sitter i kassen. Det er området i butikken du er mest i kontakt med mennesker. Det er vanskeligst å holde humøret på topp på slutten av vaktene når en er trøtt.

Men sånn er butikkjobber annerledes fra for eksempel en kontorjobb, der en ikke trenger å ha et smil hele tiden. Når man er på jobb i en butikk, må man alltid være «på jobb», og kan ikke være synlig irritert, fordi dette kan bli sett av kunder og kolleger. Dette tar seg dårlig ut i bransjen.

Man lærer mye av å håndtere situasjoner som krever at du går i deg selv og tenker at dette skal jeg klare. Men da er det godt å vite at man har en god leder som klarer å oppmuntre en, når en merker enkelte kunder kan gå en på nervene.

En god leder kan være viktig i mange forskjellige situasjoner, både i arbeidslivet og generelt i livet på andre områder. Noen situasjoner som krever en god ledelse, er om det skulle oppstå en krise på arbeidsplassen mellom to arbeidstakere for eksempel. Da er det viktig at lederen har klare tanker og beskjeder på hvordan dette problemet skal og bør håndteres. Arbeidstakerne må føle at de blir behandlet likt, og at sjefen løser problemet på en profesjonell måte. Det er også ofte endringer som blir gjort på arbeidsplasser, og da er det viktig at sjefen gir tydelige og klare beskjeder, slik at det ikke blir misforståelser om hvordan arbeidsoppgavene skal utføres for at resultatet blir best mulig.

Som nevnt tidligere i oppgaven er det som leder veldig viktig å få alle sine ansatte til å jobbe som et team slik at bedriften drar i riktig retning. Dersom en ansatt ønsker å stige i gradene på arbeidsplassen, er det viktig å ha en leder som er behjelpelig gjennom veiledning, støtte og inspirasjon, for å hjelpe arbeidstakeren å nå sine mål. Uavhengig av situasjonene, kan en god leder hjelpe til med å motivere, inspirere og lede sine ansatte til å oppnå suksess for å oppfylle sine drømmer.

5.0 LEDERROLLER

Alle som har en lederrolle, har et viktig ansvar, fordi de har en viktig jobb i bedriften de jobber i. Kommunikasjon mellom leder og arbeidstakere er utrolig viktig, for at bedriften skal gå bra, samt at det blir mye triveligere å gå på jobb når alt er intakt. Når du er leder i tøffe tider, er det viktig at en er godt forberedt, og tar tak i problemet. Da kan det eksempelvis være at lederen må ta en samtale med en av sine medarbeidere, endre litt i gruppen og gjerne stramme inn reglene.

Som sjef er det viktig å huske at du har personalansvar, og sørge for å opparbeide deg troverdighet, respekt og tillit blant de ansatte. Dette vil styrke lederen sin posisjon og autoritet. Det er også viktig å skape begeistring og forståelse blant medarbeiderne ved å være spesifikk om hvorfor og hvordan ting skal gjøres. Det er viktig å passe på at du ser teamets oppgave i en større sammenheng, og å sørge for at de ansatte også er forstått med at deres arbeid inngår i en større sammenheng. En leder bør også sørge for at han/hun hele tiden har kontroll på hvordan teamet ligger an. Dersom teamet du leder har en stor og langsiktig oppgave foran seg, er det viktig å følge delmålene underveis. Det betyr å skape forståelse i gruppen, om hvorfor det ene delmålet prioriteres fremfor det andre.

Fortell gruppen hvilke forventninger du har til hver enkelt og til hele prosjektet. Sett rimelige krav og følg opp. Bestem konsekvenser av forsømmelser og premiering for innfrielse. Det er viktig å gi ros for oppnåelse, men vel så viktig er det at du tar grep dersom folk ikke innfrir.

Medarbeidere som blir vitne til at du lar ting passere, vil automatisk føle en viss urettferdighet, som igjen kan demotivere og irritere. Som leder er det viktig at du setter handling bak kravene dine. Det handler om integritet, men også om det å være en tydelig leder.

For at du som leder ikke skal bli helt utslitt, er det viktig at du lærer deg å dele ut ansvar og oppgaver til dine ansatte. Dersom dette skulle vise seg å være et problem, må du finne ut hva som hindrer deg. Du må ha tiltro til dine medarbeidere, og du må godta at mennesker ser på oppgaver med forskjellige øyne, og følgelig kan løse det samme problemet på en annen måte.

Hvis medarbeiderne trenger å opplæres i diverse arbeidsoppgaver, må lederen vurdere denne kostnaden opp mot hva opplæringen vil tilføre på sikt. Tren, oppmuntre og involver de ansatte i jobben. Dette vil føre til at du får selvstendige medarbeidere som vil spare deg for mye tid. Det er lederen sitt ansvar å sette søkelyset på de viktigste oppgavene. En leder som ikke har selvstendige medarbeidere, lykkes som regel ikke i samme grad som den lederen som har dette.

Som leder er det viktig å ha en god relasjon til sine ansatte. Da kan det være viktig å stille spørsmål å ha en del samtaler både på tomannshånd, samt i plenum. For at medarbeiderne skal holde seg motivert må de klare å se verdien av den oppgaven de skal løse. I et team vil det alltid være variert i hva som motiverer de som jobber der. Noen trigges av sosial kontakt, mens andre kan miste all arbeidslyst av å måtte forholde seg til andre eller flere mennesker. For noen er lykken å ha forutsigbarhet i arbeidet, mens andre drives av spenning. Som leder er det viktig finne ut hvilke verdier som driver den enkelte, og fordel og deleger arbeidsoppgaver deretter. God ledelse handler både om å skape motivasjon og å gi medarbeiderne tilstrekkelig kompetanse til å gjøre jobben på en god måte.

Som leder må du gi og oppmuntre andre til å gi tydelige og konstruktive tilbakemeldinger. Det gjelder både for ris og ros. Det er viktig at de ansatte får bekreftelse på det de gjør riktig. Det fordrer til læring og utvikling. Ofte ligger det mye motivasjon i det å bli sett og lagt merke til. Lederen kan ikke anta at sine medarbeidere vet at de gjør en god jobb. Da er det viktig at lederen spesifikt forteller hva han eller hun liker, også er det viktig å si ifra hvis noe ikke er som det skal.

Alle medarbeidere er forskjellige, og dette kan utnyttes til å bli virksomhetens konkurransefortrinn. Synliggjør verdi av ulikhet og bruk medarbeideres sterke sider for å skape et best mulig variert og effektivt team. Det kan være lettere sagt enn gjort, fordi mennesker ofte foretrekker personer som er lik seg selv og har felles interesser. Som leder må du skape anerkjennelse i gruppen for at det er lov å være ulik, og det må være rom for å ha forskjellige oppfatninger om hvordan oppgavene skal løses. Det handler om å smøre maskineriet slik at du skaper en god gruppedynamikk. Dette er en forebyggende faktor i forhold til konflikter. Fortell alle hvorfor det er fint å ha en slik person i gruppen.

Noen ledere jobber seg nesten i hjel fordi de ikke holder riktig fokus. Det kan skyldes at de tidligere har lært seg å løse problemstillinger på en bestemt måte. De ser seg ikke til siden og fortsetter i samme bane selv om kostnadene stiger, eller lønnsomheten synker. Det er ingen ledere som liker å innrømme at de gjør feil. Det kan tenkes at dine medarbeidere vet om en mer effektiv måte å jobbe på. Be dine medarbeidere og andre ledere om å gi konkrete tilbakemeldinger.

Sørg for å utvide ditt nettverk og skap nye støttespillere. En leder kan også høre med andre ledere om det er mulig å få låne deres medarbeidere til enkelte oppgaver. Ved å samarbeide på tvers av avdelinger vil du kanskje få tilgang på ressurser som i utgangspunktet ikke var tiltenkt prosjektet eller arbeidsoppgaven. Skap forutsigbarhet ved å være tydelig på hvem du trenger når og hvor lenge (Henriksen K, 2015).

LITTERATUR

Eide, Tormod (2007) *Aristoteles Politikk*, Vidarforlaget, Oslo

Lohne, Eilert Jan (2017) *Etikk, språk og argumentasjon* Gyldendal, Oslo

Carson, Siri Granum & Kosberg, Norunn (2011) *ETIKK – Teori og praksis*, Cappelen Damm Akademisk, Oslo

Kaufmann G & Kafumann A (2015) *Psykologi i organisasjons og ledelse*, Fagbokforlaget

Thorsen, Jørgen (2019) Oppgaven til examen philosophicum: *OM LYKKEN*

Skarsaune E & Larsen A (2023) Bonus til Risa-ansatte etter svett år. Hentet fra:

[Bonus til Risa-ansatte etter svett år \(aftenbladet.no\)](https://aftenbladet.no)

Henriksen K (2015) 10 sjekkpunkter for god ledelse. Hentet fra:

[10 sjekkpunkter for god ledelse \(hrmagasinet.no\)](https://hrmagasinet.no)

Sagberg I (2023) Ledelse. Hentet fra:

[ledelse – Store norske leksikon \(snl.no\)](https://snl.no)

Brun T (2017) Forskingen er klar: Dette er den beste formen for ledelse. Hentet fra

[Forskingen er klar: Dette er den beste formen for ledelse - Fagbladet.no](https://fagbladet.no)

Teigen K (2022) Motivasjon

[motivasjon – Store norske leksikon \(snl.no\)](https://snl.no)

4human.no (2022) Hvordan motivere ansatte? 7 tips til motivasjon. Hentet fra:

[Hvordan motivere ansatte? | 7 tips til motivasjon | 4human](https://4human.no)

Garnes K (2014) 10 grunnleggende motivasjonsfaktorer for bedre ledelse. Hentet fra:

[10 grunnleggende motivasjonsfaktorer for bedre ledelse \(tekna.no\)](https://tekna.no)

Troldal A (2013) 10 måter ledere kan bygge tillit hos ansatte. Hentet fra:

[10 måter ledere kan bygge tillit hos ansatte \(trodal.no\)](https://trodal.no)

Ntnu.no (2023) Lederrollen. Hentet fra:

[Lederrollen - Kunnskapsbasen - NTNU](https://kunnskapsbasen.ntnu.no)

Sagdahl M (2021) Utilitarisme. Hentet fra:

[utilitarisme – Store norske leksikon \(snl.no\)](https://snl.no)

Andersen I (2022) Lykke. Hentet fra:

[Lykke - Filosofi i skolen](https://snl.no)

Agraval P (2021) 9 Traits Every 21st-Century Leaders Needs. Hentet fra:

[9 Traits Every 21st-Century Leader Needs | Entrepreneur](https://entrepreneur.com)

Wikipedia (2023). Lykke. Hentet fra:

[Lykke – Wikipedia](#)

Hofstad S (2016). Hva kan antikkens filosofer lære om lykke. Hentet fra:

[Hva kan antikkens filosofer lære oss om lykke? – Langlesing fra NRK Trøndelag](#)