



HR-nettverk

Livsfasepolitikk!
24.05.2024



Litt praktisk

BILBRANSJENS

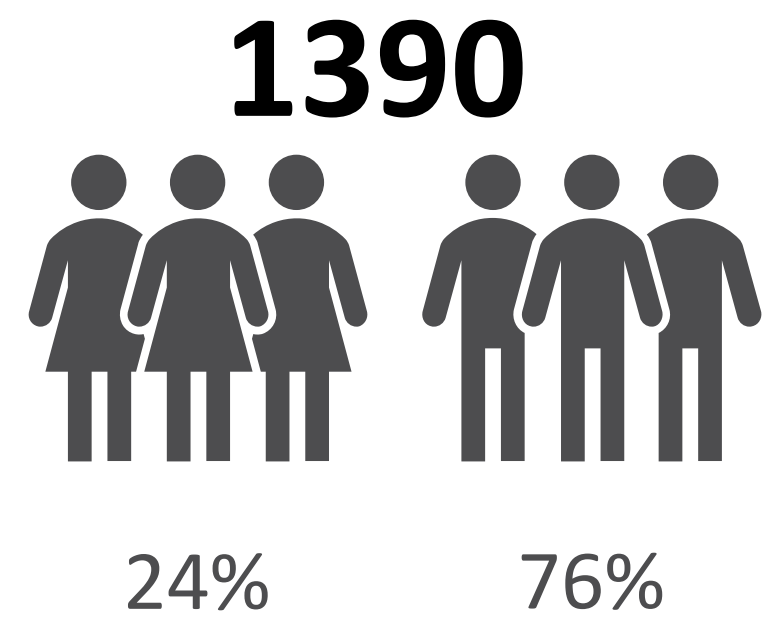
TRIVSELSUNDERSØKELSE 2022 og 2023

Bakgrunn for undersøkelsen

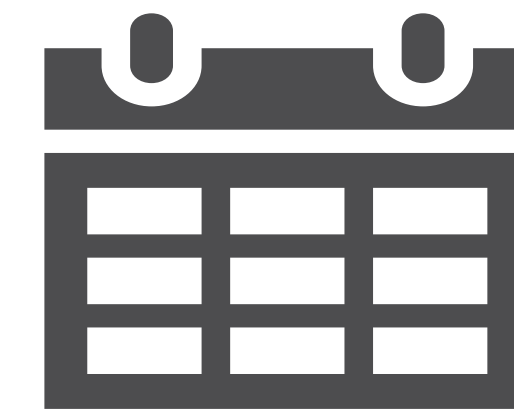
- Høy turnover
- Høye mobbetall
- Lav kvinneandel



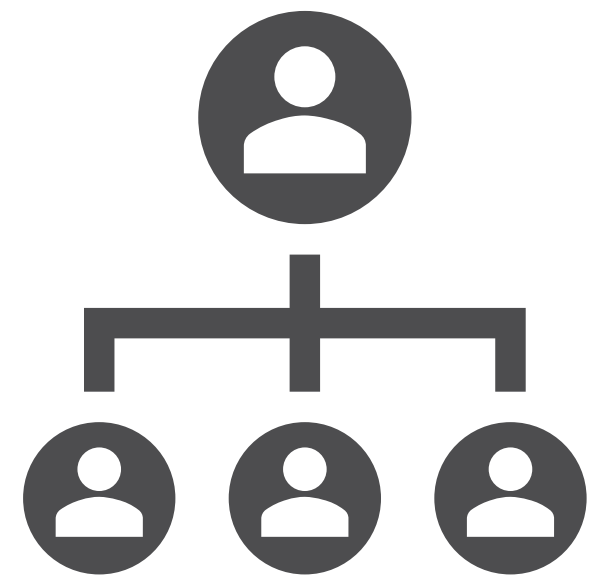
Demografien er hovedsakelig lik, men flere kvinner og flere importører svarte i 2023 vs 2022



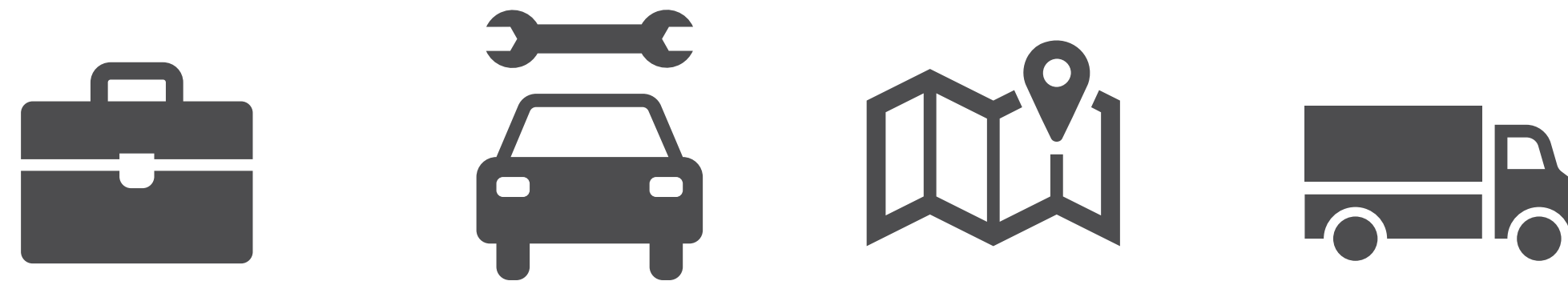
Jevn fordeling mellom aldersgruppene begge år



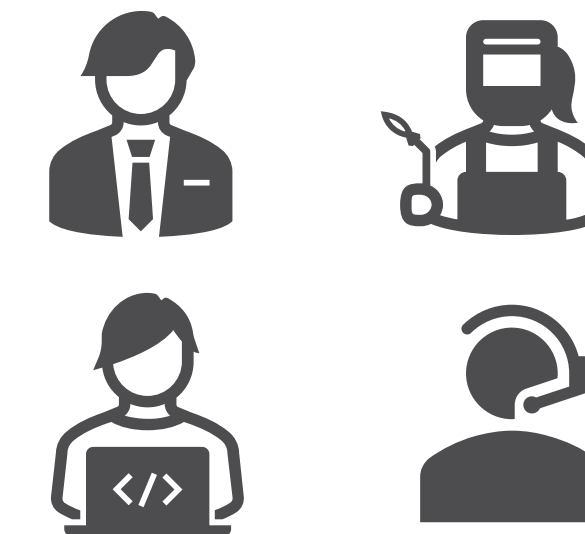
58% har arbeidet i bilbransjen >10 år



16% ledere
22% mellomledere
62% medarbeidere

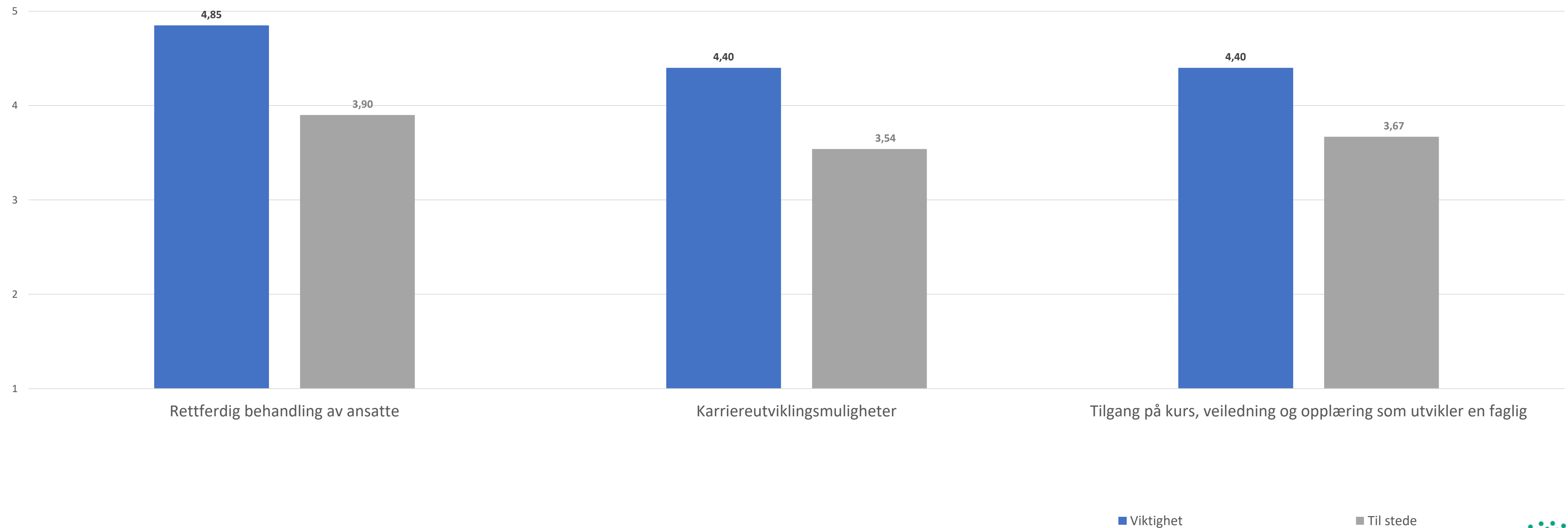


46% arbeider hos en forhandler, 27% hos en importør,
10% ved et frittstående verksted, 9% med tyngre
kjøretøy, 1% med bilpleie, 7% med «Annet»



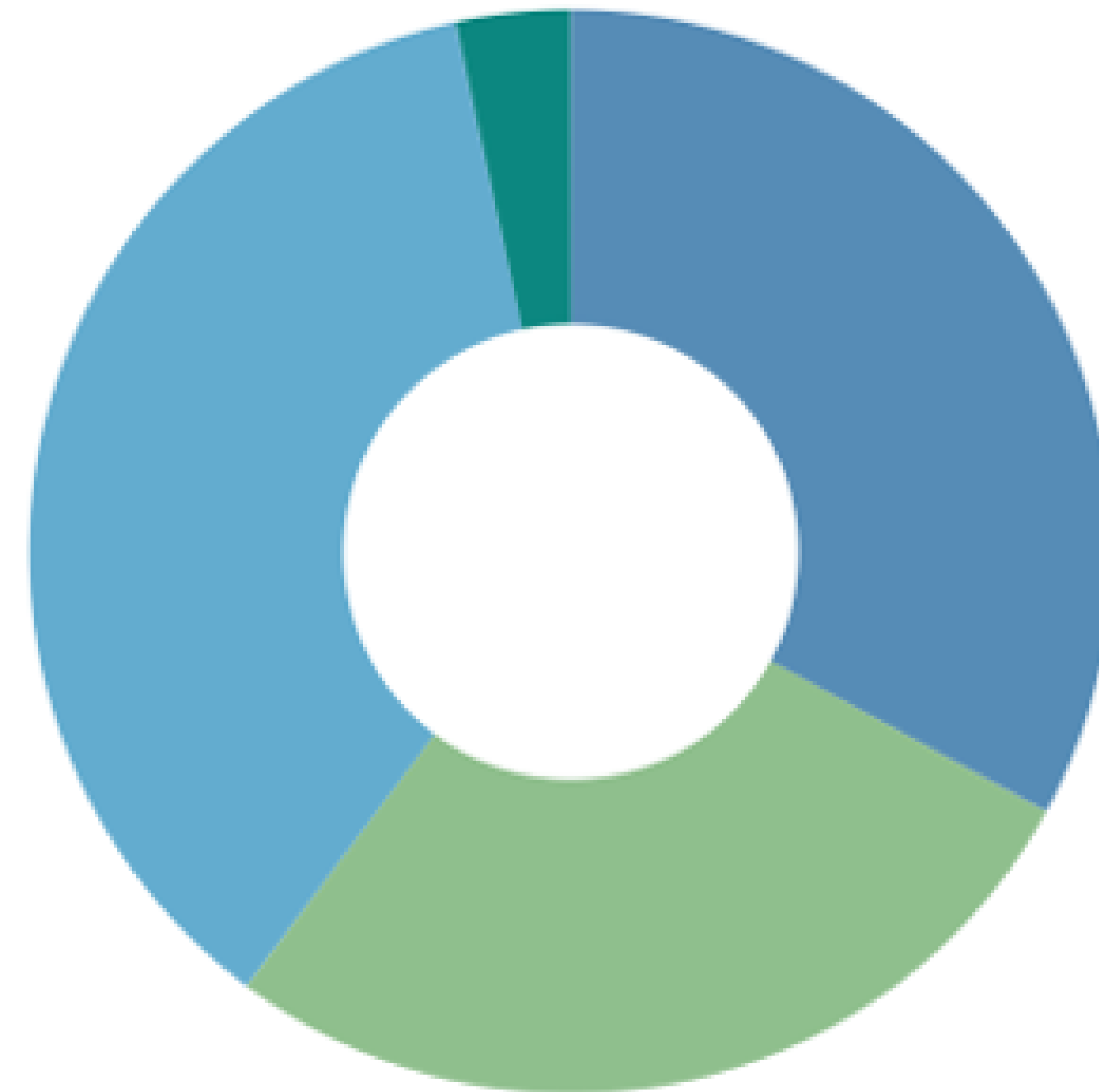
47% arbeider med
administrasjon, salg eller
økonomi/finans

Største gap mellom opplevelse av viktighet og tilstedeværelse



Kunne du tenke deg å søke ny jobb i bilbransjen?

Oppfølgingsspørsmål til de som svarte "I svært liten grad"/"I liten grad" på spørsmålet: "Jeg har et ønske om å bli værende ved min arbeidsplass det neste året".



Observasjoner

2023

● Ja
● Nei

33.0%
27.3%

● Vet ikke
● Ikke aktuelt

36.4%
3.4%

88

Livsfasepolitikk





Ny rammeavtale mellom



MOTIVATI®



Spørsmål?



Hans Tore Hagland
Advokat/Forhandlingssjef
Medlem og arbeidsliv

✉ hans.tore.hagland@nbf.no

☎ 93 03 25 93



Aina Beate Kallak
Advokat
Medlem og arbeidsliv

✉ aina.kallak@nbf.no

☎ 98473705



Heidi Chr. Lund
HMS- og kvalitetssjef
Samfunn og kvalitet

✉ heidi.lund@nbf.no

☎ 92652464

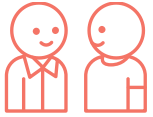


Livsfaser, individuelle forskjeller
og motivasjon

Webinar, NBF 24.05.2024

Motivati

- med stikkord «Enkelt»



Undersøkelser i forberedelse til samtaler:

- Motivasjonsanalysen™ for medarbeidersamtalen
- Oppfølging av nyansatt etter 14, 30, 60 og 90 dager
- Sluttsamtale



Handlingsplan og notater

Ivareta oppfølgingen ved at du som leder oppretter notat og hver ansatt har sin handlingsplan der det legges inn aktiviteter og ønsket måloppnåelse.



Medarbeiderundersøkelser:

- Trivselsundersøkelse
- HMS- og arbeidsmiljøundersøkelser

Og flere andre...



Kompetanseutvikling

Kompetansemoduleen i Motivati kartlegger og tilrettelegger for utvikling av kompetanse i din virksomhet.

Livsfasepolitikk – hvorfor?

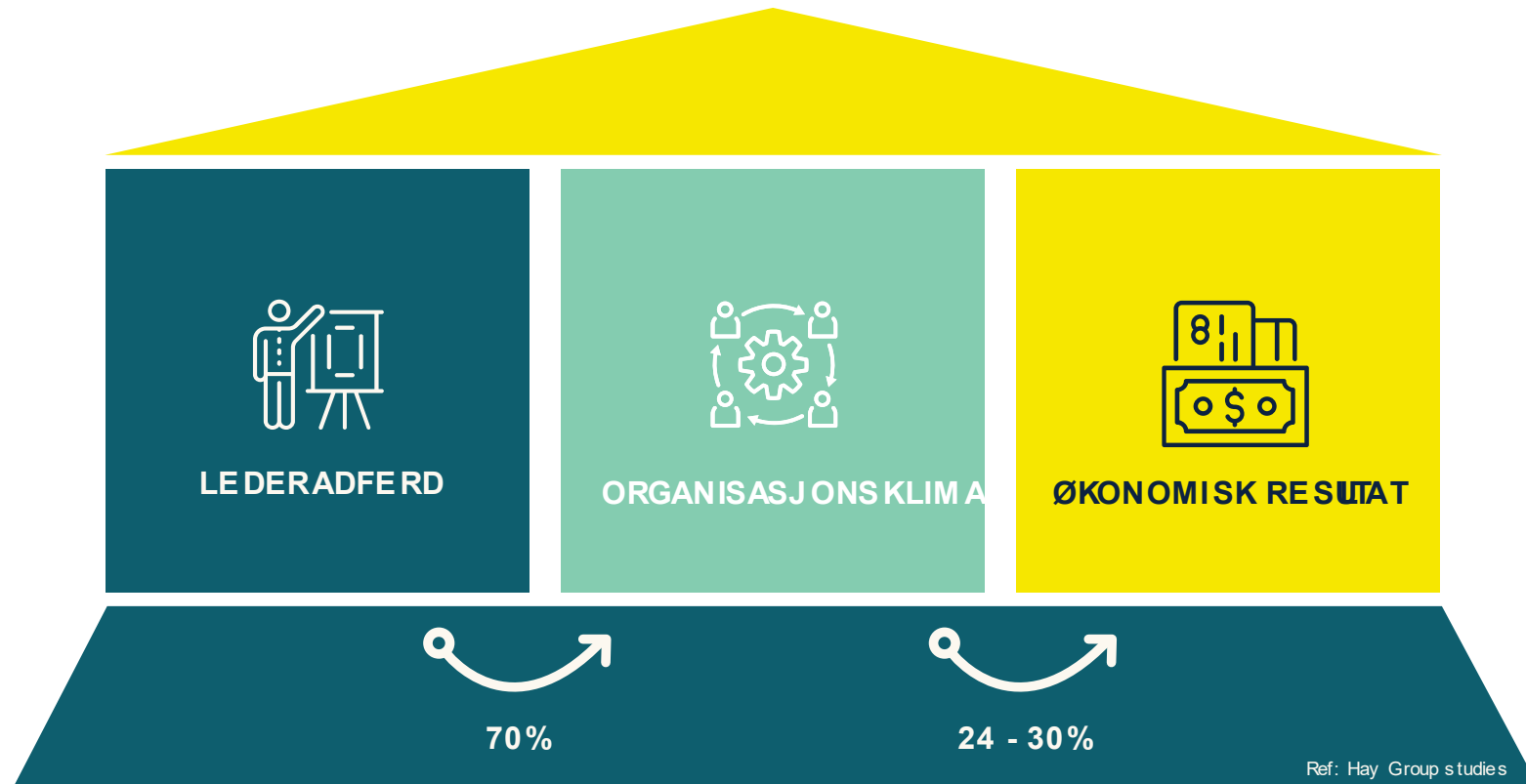
- 1. Økt trivsel:** Tilpassede tiltak kan øke medarbeidernes trivsel og tilfredshet.
- 2. Redusert stress:** Medarbeidere får bedre balanse mellom jobb og privatliv, noe som reduserer stress.
- 3. Høyere produktivitet:** Motiverte og tilfredse ansatte er ofte mer produktive.
- 4. Lavere fravær:** Bedre balanse kan redusere sykefravær og utbrenthet.
- 5. Lavere turnover:** Tilpassede tiltak kan bidra til å beholde medarbeidere lenger.
- 6. Bedre rekruttering:** En arbeidsplass som viser omsorg tiltrekker seg flere dyktige kandidater.

Individuele forskjeller trumfer livsfaser

- «Hvis bedriftene virkelig gjennomførte en god HRM-politikk med utgangspunkt i individuelle forutsetninger og utviklingsbehov, ville man ikke trenge en livsfaseorientert HRM-politikk, enn si seniorpolitikk» (NOU 1998:19).

Vi trenger individuelt tilpasset
dialog mellom
leder og medarbeider

Lederens betydning



Motivasjon er drivkraften bak innsats –
og ønsket om å bli værende

*En motivert medarbeider har høyere
produktivitet, mindre fravær og høyere
ønske om å bli værende.*

FORMELL KONTRAKT

ARBEIDSKONTRAKT

Stillingsbeskrivelse
Arbeidsmål

MEDARBEIDER

LEDER

Anerkjennelse

Å bli vist tillit

Å bli rettferdig behandlet

Forutsigbarhet

Rolleklarhet

Tilhørighet

Jobbtrygghet

FORVENTNINGER



PSYKOLOGISK KONTRAKT

TILLIT
RELASJON

FORVENTNINGER



Lojalitet

Innsats utover et nødvendig minimum

Konstruktivitet/
løsningsorientering

Tilgjengelighet

Endringsvillig

Medarbeidersamtalen = Strategi på individnivå

Hvordan kan den ansatte utvikle seg og bidra til en bedre kundeopplevelse og de overordnede målene?

Best mulig forening av medarbeiderens og organisasjonens ønsker og behov

Lederen
den viktigste kultur- og strukturbæreren



Medarbeidersamtalen - oppbygging

SAMTALEEMNER

1. Motivasjon

Hva trenger du for å trives og lykkes?



STØTTE I VERKTØYET

- Motivasjonsanalysen™
- Tilleggsspørsmål

2. Mål og retning

Følge opp leveransen – oppgaver og mål



- Handlingsplan – aktiviteter og fremdrift
- Notat - referat

3. Kompetanse

Har du tilegnet deg noe nytt?
Har du det du trenger?



- Kompetanseoversikt (tilleggsmodul)

Oppfølging og kontinuerlig utvikling

Nysgjerrig dialog

Spør som en 5-åring og vent like ivrig på svar

- Kjenner du deg igjen i bildet?
- Åpne spørsmål
- Ansvarliggjøre
- Avklare forventinger

1. Refleksjon over nå-situasjon

- Hvor er det forbedringsrom, og hva kommer de av?

2. Løsnings- og fremtidsorientert

- Hva er viktig for deg og hvordan kan vi ivareta/løse dette på en god måte?

Hvordan opplever du...?

Hvilke løsninger har du tenkt på..?

Hva skal til..?

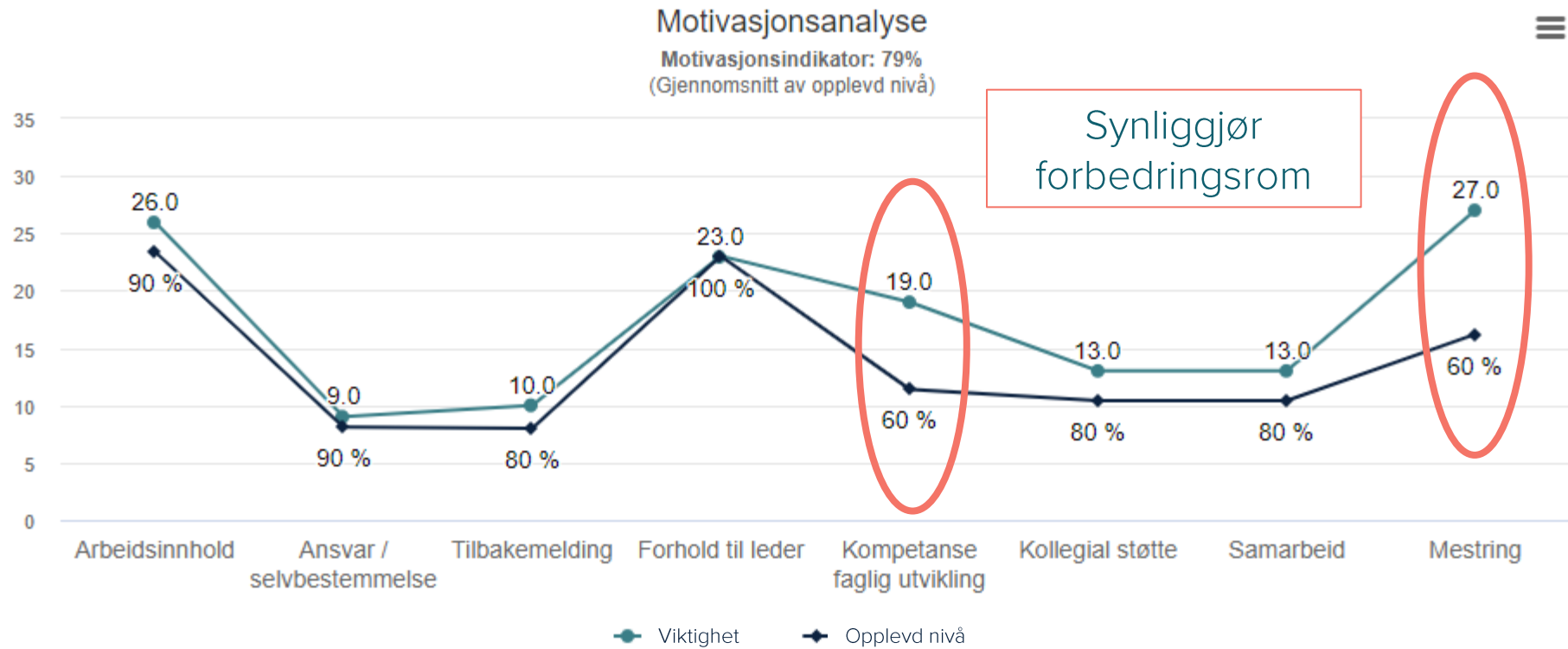
Før samtalen:

Kartlegging av motivasjonsfaktorene

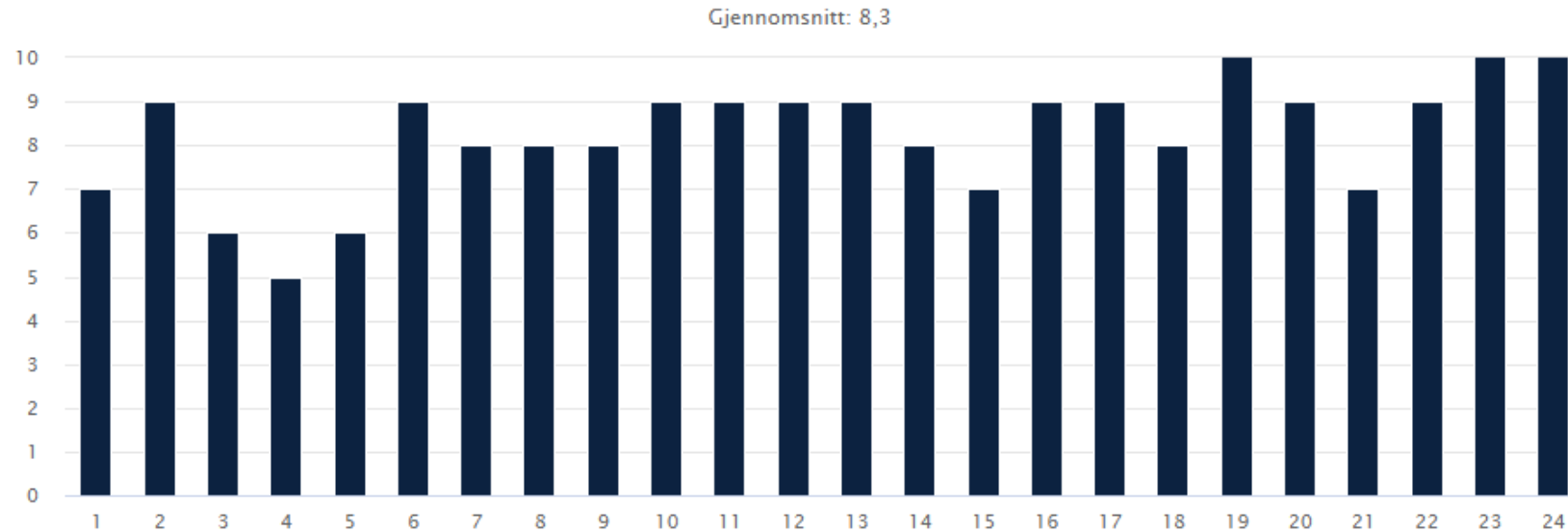
- Arbeidsinnhold – interessant/meningsfylt?
- Ansvar og autonomi – frihet til å bestemme
- Tilbakemelding/feedback
- Forholdet til nærmeste leder
- Faglig utvikling/kompetanse
- Kollegial støtte – føle seg inkludert
- Samarbeid generelt i organisasjonen
- Mestring – opplevelsen av å lykkes



Hvordan opplever medarbeideren at motivasjonsfaktorene er ivarettatt?



Tilleggsspørsmål gir bedre innsikt



Spørsmål

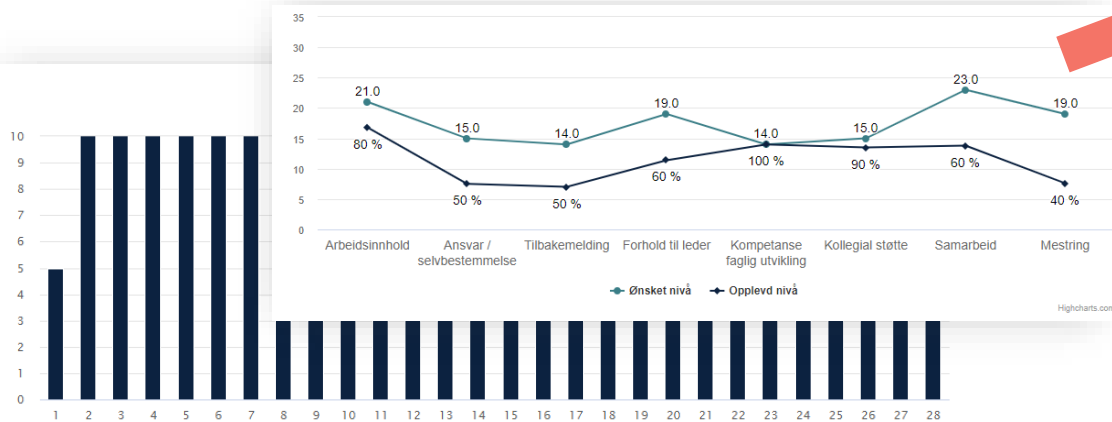
- 1 Jeg blir verdsatt for det arbeidet jeg utfører.
- 2 Jeg har tilstrekkelig kompetanse til å ta vare på oppgavene og ansvaret i stillingen min.
- 3 Jeg har tid nok til å fullføre arbeidsoppgavene mine.
- 4 Jeg synes at mine arbeidsoppgaver er godt tilpasset min kunnskap og erfaring.

Etter samtalen:

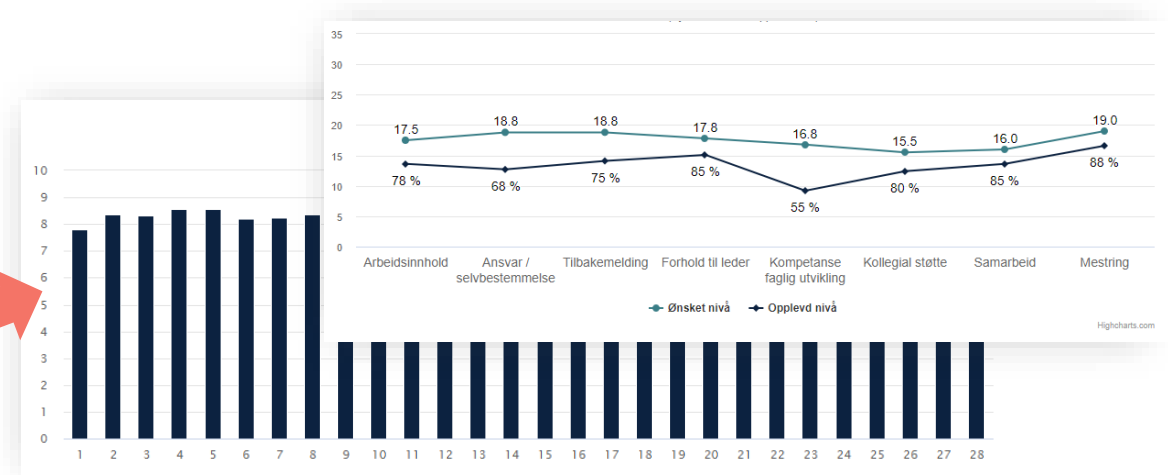
Utvikling av lederskap og organisasjon

Nivå 1

Individuelle samtaler



Nivå 2 - Leders refleksjon





MOTIVATI®

Fornøyde medarbeidere lønner seg!