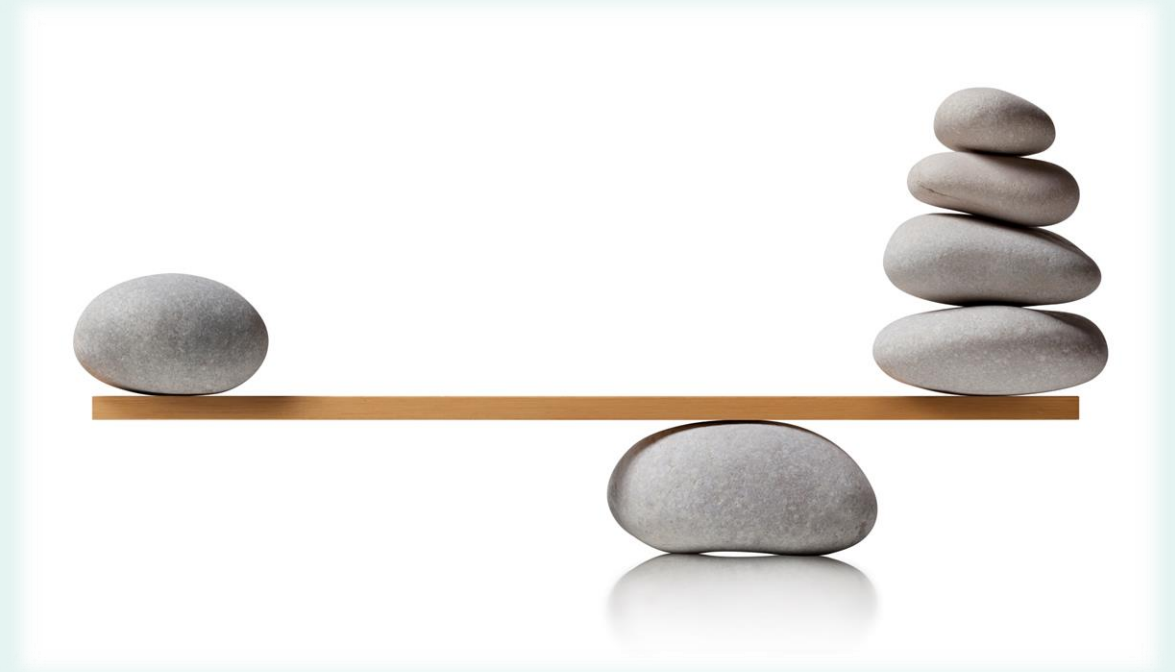


Jobbkraft-ressurs-modell som utgangspunkt for Avonovas arbeidsmetodikk

- **Kraft** er alle forhold på jobben som krever innsats
- **Ressurser** er alle forhold på jobben som hjelper oss til å mestre den
- **Balansen** mellom kraft og ressurser bestemmer mye av hvordan vi har det på jobb
- Arbeidsmiljøet utvikles gjennom å **forstå hvordan vi kan påvirke** denne balansen
- Høye **kraft kan dempes**, eller møtes med flere ressurser som utjevner kravene



En positiv emosjonell tilstand som er kjennetegnet gjennom:

- **Vitalitet:** energi, vilje til å gjøre innsats i sitt arbeid, utholdende i møte med utfordringer
- **Entusiasme:** sterk involvering og identifisering i forhold til sin jobb, er inspirert og stolt av sitt arbeid, synes det er viktig.
- **Evne til fordypelse:** dyp konsentrasjon, tiden flyr, vanskelig for å løsrive seg fra arbeidet

Engasjement i arbeidet



(Schaufeli & Bakker, 2003, 2004, 2010, 2014)

Analyser

- **Analyser** kan finne ut hvilke av nærværsfaktorene i arbeidsmiljøet som viser sterkest sammenheng med de ansattes opplevelse av engasjement, arbeidsglede, organisasjonstilhørighet og utmattelse.
- Organisasjonen får dermed et klarere bilde av sammenhenger og styrke i sine ansattes svar, og man får synliggjort hva som er viktigst i organisasjonen som helhet. Det gir ledelsen og HR et viktig verktøy for å finne felles innsatsområder.
- Dette supplerer de lokale diskusjoner og tiltak.

Statistiske analyser passer best på organisasjonsnivå eller større grupper

Hva påvirker resultatfaktorer i arbeidsmiljøet, og i hvilken grad?

Engasjement

- **Meningsfylt arbeid .52**
- Organisatoriske ressurser .42
- Tilbakemelding .40
- Innflytelse .19

Meningsfylt arbeid

- Innflytelse .46
- Rolleklarhet .17
- Tilbakemelding .13

Det er forskjell på å være engasjert – og det å trives!

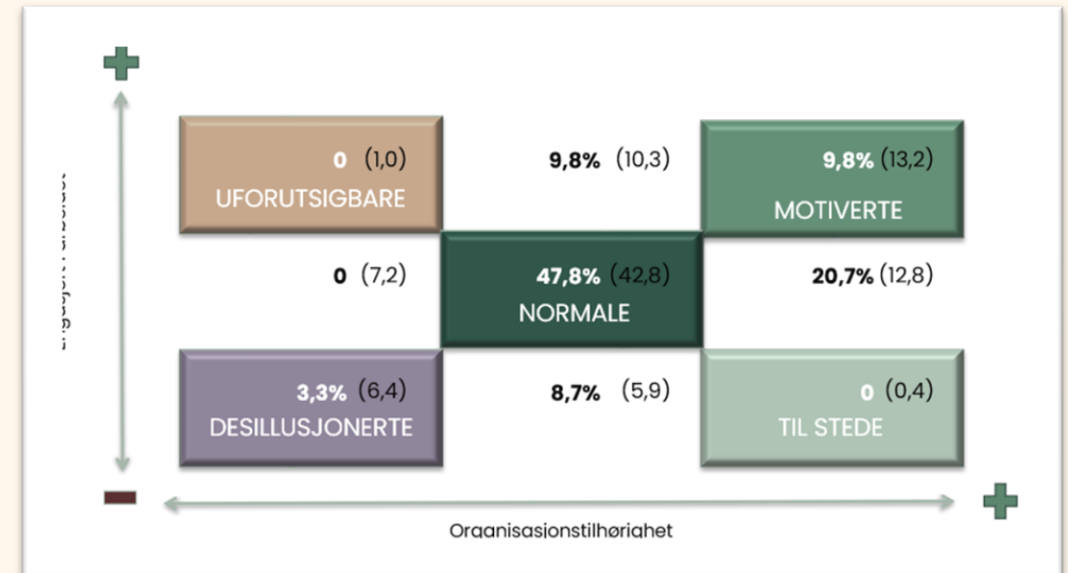
Å være engasjert er mer enn å trives på jobb.

Den engasjerte medarbeideren sitter frempå stolen, motivert for å gyve løs, mens den som trives like gjerne kan sitte godt tilbakelent. Den engasjerte vil noe – oftere.

De desillusjonerte er derimot et sted som ikke er bra for dem eller virksomheten.

Å ha medarbeidere som både opplever engasjement til eget arbeid og sterk knytning til organisasjonen er ideelt, mens andre kombinasjoner har andre konsekvenser. Medarbeidere som er engasjert i jobben, men med **lav knytning til organisasjonen kan gi uønsket turnover.**

Engasjementsprofil



Engasjementsprofilen gir en oversikt over hvordan ansatte i din virksomhet fordeler seg blant ulike typer medarbeidere, og etter hvert hvordan det utvikler seg fra år til år.

Priser på tjenester utover det som er inkludert i tilbudet

Statistisk Analyse – Hovedanalyse MTM

Anbefales for virksomheter opp mot 100 respondenter eller flere.

Pris: Kr. 21 000

Typologi / Engasjementsindeks MTM

Engasjementsindeks gir innsikt i fordelingen av medarbeidere ift. engasjement i arbeidet og organisasjonstilhørighet

Pris: Kr 3 900

Vi gjør oppmerksom på at mva. kommer i tillegg på fleste oppgitte priser, og det påløper reisekostnad og reisetid ved leveranser utført hos kunde.