Skriven av **Marie Nordström** 11/27/2023Kategori **Arbetsmiljö**

Med Försäkringskassans senaste rapport i ryggen så ser vi att den organisatoriska och sociala arbetsmiljön (OSA) visat sig ha en tydlig koppling till sjukdom, psykisk ohälsa och sjukfrånvaro och att den stressrelaterade sjukfrånvaron har ökat med nästan 50% över de senaste åren. Forskningen visar också tydligt att anspänt arbete med en kombination av höga krav och låg kontroll över arbetssituationen är en tydlig riskfaktor för sjukfrånvaro. Så vad gör vi åt detta då? Om jag sa att du **helt gratis** kan skapa världens bästa arbetsplats, vad säger du då?

Får du höra på jobbet att du är viktig? Att du spelar någon roll eller att du gör skillnad? Får du någonsin höra att: *Om det inte vore för dig så hade vi aldrig...* Hur får jobbet och kollegorna dig att må? Är det dags att söka sig vidare?

Jag pratar om *Mattering* – "Betydelsefullhet" och vikten av att vi på jobbet (och även i privatlivet) får känna att vi är just viktiga, spelar roll och gör skillnad. *Mattering* är ett välutforskat engelskspråkigt uttryck som under de senare åren fått ett starkt akademiskt fotfäste i strävan efter att bygga starka, kloka och hälsosamma företag och organisationer med lägre ohälsotal, lägre personalomsättning och ökad trivsel. I Sverige pratar vi just nu mycket om *Psykologisk trygghet*, ett begrepp som handlar om att skapa en miljö där medarbetare känner sig bekväma att dela idéer, uttrycka åsikter och ta risker utan rädsla för negativa konsekvenser. *Mattering* ligger till grund för att denna trygghet ska kunna uppstå överhuvudtaget. *Mattering* ligger inbäddat i vårt DNA redan från födseln. Vi är skapade för att spela roll och det största hotet mot detta är känslan av att vara oviktig och att inte ha någon betydelse..

### Inget nytt under solen

*Mattering* baserar sig på vårt grundläggande psykologiska behov att bli sedda och uppskattade både för dem vi är och för det vi gör. Det betyder att vi arbetar för att varje individ, oavsett bakgrund, egenskaper eller prestationer, har ett inneboende och grundläggande värde. Detta värde är inte beroende av yttre faktorer utan istället är det en grundläggande mänsklig rättighet att få känna sig betydelsefull och värdefull. När vi känner oss betydelsefulla så skapar det en bättre självkänsla och vi får en ökad förmåga att hantera livet. *Mattering* är starkt kopplat till bland annat motivation, ökat välbefinnande och arbetsengagemang.

När vi känner oss betydelsefulla är vi mer benägna att engagera oss i andra människor och i våra relationer. *Mattering* innebär att varje individ på arbetsplatsen ska känna att deras arbete och närvaro har en verklig betydelse. Det är mer än bara att utföra uppgifter; det handlar om att skapa en arbetsplatskultur där varje röst hörs, varje åsikt beaktas och varje individ är viktig. Det handlar om att skapa meningsfullhet och engagemang på arbetsplatsen. När vi blir sedda så blir vi mer produktiva och nöjda med vårt arbete och mer benägna att stanna kvar på arbetsplatsen och göra gott.

Utan *Mattering* skapas en grogrund för psykisk ohälsa och meningslöshet. Vi uppfattar vårt arbete som meningslöst och vår arbetsplats som något ont. Det är ändå ingen som uppskattar oss eller erkänner vårt arbete. Vi ser oss ofta om efter ett nytt jobb eller ägnar oss åt *quiet quitting*.

*Mattering* är inte fast eller objektivt i arbete eller aktiviteter utan beror på vår *upplevelse och tolkning* av det vi ägnar oss åt. Vad som är meningsfullt för en person kan vara något helt annat för en annan. *Mattering* kan förändras över tid och i olika livsskederna. Det som en gång var meningsfullt kan sluta vara det, och vice versa. Förändringar i arbetsuppgifter, personliga mål eller sociala relationer påverkar *upplevelsen* av att spela roll.

Mattering är inte statiskt utan kan kultiveras och förbättras och det innebär att det går att hjälpa människor att känna sig mer betydelsefulla. (jfr: *inre motivatorer - SBT*) Mattering är starkt kopplat till människors sociala relationer på arbetsplatsen där vi vill känna oss inkluderade, uppskattade och stödda av kollegor och chefer. När vi känner oss betydelsefulla och uppskattade blir vi mer benägna att bli engagerade och lojala mot organisationen. När vi mår bra på jobbet skapar vi också ett bättre klimat för andra.

Mattering innebär att vi har möjlighet att påverka vårt arbete och arbetsmiljön. Det handlar om att känna att våra åsikter och idéer tas på allvar och därmed känner vi oss mer engagerade och investerar i vårt arbete. Detsamma gäller för regelbunden uppmuntran och konstruktiv feedback, då får tydligare riktlinjer för hur vi kan förbättra oss och känner oss uppskattade.

Mattering skapar slutligen *psykologisk trygghet*. Det innebär att du är så trygg i ditt team att du vågar visa osäkerhet, ifrågasätta eller visa svaghet. Du vet att teamet tar hand om dig och din osäkerhet på bästa sätt, och att de "got your back". Detta skapar ett starkt och tryggt team där ifrågasättandet inte upplevs som något negativt utan som en väg till lärande.

HR-chefer och organisationsledare spelar en avgörande roll i att skapa en miljö där Mattering trivs. Genom att skapa en matteringkultur kan ni, **helt gratis**, skapa en arbetsplats där varje individ känner sig som en viktig del av organisationens framgång och därmed skapa världens bästa arbetsplats – Mattering matters!

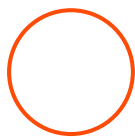
#### Forskningsstöd och faktagranskning:

- Zach Mercurio Ph.D. – Colorado State University, **Proofreader**
- Professor Tony Chay – Loughborough University London, **Proofreader**
- Isaac Prilleltensky – University of Miami, **Proofreader**
- Ora Prilleltensky – University of Miami,
- Gordon L. Flett – York University
- Angela Maiers – Choose2Matter, Denver, **Proofreader**

#### Mattering påverkar direkt följande friskfaktorer:

- **Klara förväntningar och mål:** Tydliga och realistiska förväntningar och mål för arbetet hjälper anställda att förstå sin roll och hur deras arbete bidrar till organisationens framgång.
- **Regelbunden feedback och erkännande för prestationer och insatser** stärker en känsla av att man betyder något på arbetsplatsen.
- **Möjligheter till utvärdering och utveckling av kompetenser** ger anställda en känsla av framsteg och personlig tillväxt.
- **Att involvera anställda i beslutsfattande** och ge dem möjlighet att påverka arbetsprocesser ger dem en känsla av betydelse och att deras röst räknas.
- **En balans mellan arbetsliv och privatliv** är avgörande för att känna sig betydelsefull, eftersom det ger tid för att delta i aktiviteter utanför arbetet som är meningsfulla och värdefulla.
- **Öppen kommunikation**, där anställda får information om företagets framsteg och riktning, skapar en känsla av delaktighet och betydelse.
- **En arbetsplatskultur** som värdesätter ömsesidig respekt, mångfald och inkludering, och som stöder arbetsmiljön, främjar en känsla av betydelse för alla anställda.

I denna text uttrycker skribenten sina åsikter och tankar, och artikeln klassificeras som en krönika med opinionsinnehåll. Om du har några synpunkter eller vill föreslå en ny artikel, ber vi dig att kontakta vår redaktion.

Taggar: **Krönika** **Aktuellt** **Hälsa** **Personal** **Tips****Marie Nordström**

Jobbar med ledar- och teamutveckling genom samtal, utbildningar och workshops. Med en universitetsutbildning i ledarskap och pedagogik samt mångårig ledar- och cheferfarenhet tar hon avstamp i organisationers varför, hjälper dem att hitta sitt hur och stöttar upp dem genom deras gör. Marie brinner för Mattering och vill se effektiva och välmående organisationer där alla trivs och mår bra. Hon har genom åren arbetat med allt från nyföretagare, via fackförbund och stiftelser och skolor till stora företag som Volvo. Hon hjälper dig att bli den ledare du själv vill ha!

**LinkedIn****SENASTE ARTIKLARNA**

KRÖNIKA

**Så stärker du tillgången på kompetens i verksamheten...numera**Skriven av **Peter Bjellerup** 9/9/2024

WEBINAR &amp; EVENT

**Så blir lönehanteringen smartare och säkrare med AI-teknik**Skriven av **Redaktionen** 8/11/2023