

## Faktor 2: Meistringstru

Å ha høg tru på eigen meistring er å føle seg kompetent i arbeidssituasjonen og vera trygg på at ein kan meistre utfordringar og vanskelege situasjonar.

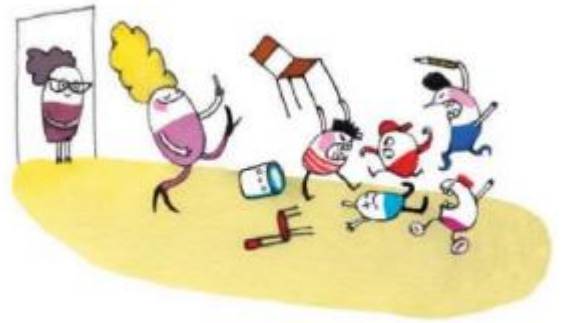
Høg meistringstru er avgjerande for kva innsats ein gjer, og for om ein tør prøve seg på nye utfordringar. Tru på eigen meistring er også viktig for å handtere stressande arbeidssituasjonar. Forsking viser at medarbeidarar som har høg meistringstru vert lettare motivert for oppgåvene og yter betre enn medarbeidarar med låg meistringstru.

For å behalde og styrke medarbeidarane si meistringstru, bør ein arbeide med særleg vekt på å oppnå høg bruk av relevant kompetanse, høg rolleklårheit og høg opplevd sjølvstende. Meistringsorientert leiing og eit godt meistringsklima er viktig for å auke meistringstrua hjå medarbeidarane med låg meistringstru.

Meistringstrua er lett å rive ned, til dømes gjennom mistillit og låge forventningar frå andre.

Døme på påstand i undersøkinga (måleindikator):

«Same kva som skjer i jobben min, er eg vanlegvis i stand til å takle det»



### Påstandar til refleksjon for leiar og medarbeidar:

| God leiing – kva vil du forsterke? |   | Godt medarbeidarskap – kva vil du forsterke? |   |
|------------------------------------|---|--|---|
| 1.                                 | Eg har positive forventningar og ein oppfatning av at medarbeidaren har det som krevst for å løyse oppgåva. Eg grunnjev kvifor eg trur at medarbeidaren vil lykkas. Mange gonger er det riktig å ha større tru på medarbeidarane enn de har sjølv. Det fremjar vekst. | 1.   | Eg veit at om eg trur eg klarer oppgåva, eller ikkje trur eg klarer oppgåva, så risikerer eg å få rett i baa tilfelle Derfor vel eg aktivt korleis eg vil tenkje om nye oppgåver eg møter.  |
| 2.                                 | Eg legg vekt på at medarbeidarane skal få positive meistringserfaringar ved å tilpasse dei oppgåvene eg gjev til medarbeidarane ift deira kompetanse.   | 2.   | Eg lister nokon gonger opp alt eg tidlegare har klart, eller kva eg har av kunnskap og erfaringar, som kan være relevant for å meistre ein ny oppgåve eg står ovanfor.  |
| 3.                                 | Eg syte for å vera tilgjengeleg og tett på medarbeidarane, slik at eg kan gje konstruktive tilbakemeldingar, utfordra, støtte, gje anerkjenning og oppmuntring.   | 3.   | Eg tenkjer at nye oppgåver er ein moglegheit for å læra. At det kan vera krevjande å gå inn i, men når eg ser meg tilbake, så er det i møte med nye oppgåver eg har utvikla meg mest.   |
| 4.                                 | Eg er tilgjengeleg slik at medarbeidarane kan spørje meg, og eg svare dei og visa tillit.   | 4.   | Eg prøvar å redusera mitt eige stressnivå når eg skal løyse nye, krevjande oppgåver ved å redusera omgjevnadane sine forventningar om perfekt resultat i byrjinga. « Dette vil eg gjerne ta fatt på, men eg treng tid for å bli god.» |

|    |   |    |   |
|----|---|----|---|
| 5. | Eg koplår erfarne medarbeidarar som er gode rollemodellar saman med nye medarbeidarar / medarbeidarar som skal jobbe med nye oppgåver, slik at dei sistnemnte kan bli inspirert og læra av god praksis. | 5. | Eg prøvar å redusera mitt eige stressnivå ved å lære av dei som har god kompetanse på det eg skal ta fatt på av nye oppgåver. Da ser eg fortare korleis eg kan jobbe. Eg er heller ikkje redd for å be om rettleiing frå kollega eller leiar. |
| 6. | Eg mosjonerer slik at eg held meg i tilfredsstillande fysisk form. Det er viktig å vera ein god rollemodell også når det gjeld fysisk form.   | 6. | Eg prøvar å redusera mitt eige stressnivå ved å være i tilfredsstillande fysisk form. Når eg får mosjonert, taklar eg arbeidspress betre.   |
| 7. | Eg oppfordrar medarbeidarane til å støtte kvarandre og å by på eigen kompetanse ovanfor kvarandre.  | 7. | Som kollega støttar eg medarbeidarar og leiare som står ovanfor krevjande nye oppgåver. Eg tilbyr meg å bidra med min kompetanse og rettleiing om dette er naturleg.  |