

# «Frie» ansatte presterer mer

**ARBEIDSLIV:** Ledere burde være forsiktige med å legge for stor vekt på kontroll og detaljstyring, ifølge en ny rapport fra NHH.

THOMAS HILMERSEN  
THOMAS.HILMERSEN@FINANSAVISEN.NO

En fersk rapport fra NHH ser på forholdet mellom ansattes muligheter for å arbeide selvstendig, evne til å jobbe i nettverk og prestasjoner på jobben.

Forskningen var basert på innspill fra 559 ansatte i den norske delen av et multinasjonalt konsern fokusert på revisjon, juridiske tjenester og konsulentvirksomhet.

Spørreundersøkelsen viser at ansatte med høy selvbestemmelse har større mulighet for å benytte sine ferdigheter og eget nettverk i arbeidet, ifølge Torstein Nesheim, en av de tre NHH-professorene som utarbeidet rapporten.

## Gir resultater

Det medfører i sin tur at slike medarbeidere gjør en bedre jobb enn

dem som har mindre frihet.

– Ledere burde være forsiktige med å legge for stor vekt på kontroll og detaljstyring, og bevisst søke å utvikle sine ansatte slik at de blir flinkere til å kommunisere, samarbeide og dele kunnskap, hevder Nesheim.

## Viktig med nettverk

Uavhengig av graden av frihet, viser NHHs forskning at samarbeid og nettverksbygging er kritiske faktorer for å gjøre det bra.

– Det er en positiv sammenheng mellom evnen til å jobbe i nettverk og to sider ved resultatene; det man selv presterer og i hvilken grad man bidrar til at andre utfører sine oppgaver på en god måte, utdypes Nesheim.

– For lederne er det viktig å huske at relasjonelle ferdigheter kan



**ARBEIDSFORSKER:** Professor Torstein Nesheim ved NHH. FOTO: NHH

læres og utvikles, og at effektene av nettverk er størst når man gir de ansatte stor autonomi.

## Unngå «firkantethet»

Ifølge NHH-professoren er nøkkelen å gi de ansatte mer selvbestemmelsesevne, etterhvert som de får mer erfaring – samtidig som de stimuleres til å jobbe i nettverk.

– Dette krever at man «slipper



– **MER FRIHET:** Ledere burde være forsiktige med å legge for stor vekt på kontroll og detaljstyring, ifølge NHH-rapport.

ILLUSTRASJONSFOTO: NTB SCANPIX

litt løs», åpner for et visst innslag av kreativitet og unngår alt for «firkantede» jobb-roller og strukturer, forklarer han.

– Dessuten må man sørge for at linjeledere har nok informasjon til å måle resultater og gir god oppfølging av medarbeiderne.

Forskeren påpeker imidlertid at

resultatmålingen kan være krevende, dersom medarbeidere jobber på mange prosjekter og mot en rekke kunder.

Det gjelder også å unngå at sterke nettverk skaper nepotisme, identifisering med kunder på bekostning av arbeidsgiver eller undergraver sjefenes formelle autoritet.

## GEILO- KONFERANSEN

– Mer enn bare møte –

Pris fra 1390 kr pp midtuke



## Konferanse på Vestlia

- Konferansesal til 650 personer og utallige møterom og saler
- Utvidet for 250 millioner
- Kjent for god mat og service
- Alt under ett tak
- Ski in /out
- Skreddersyr aktiviteter

Book konferansen til  
erika@vestlia.no eller tlf 32 08 72 00

**VESTLIA RESORT**  
GEILO  
www.vestlia.no

## Konferanse på Bardøla

- Konferansesal til 200 personer og mange møterom og saler
- Unik på mat og service
- 26 laftede hytter i tillegg til 128 rom
- Basseng og treningssal
- Skreddersyr aktiviteter

Book konferansen til  
rolf@bardola.no eller tlf 32 09 45 00

**Bardøla**  
HØYFJELLSHOTELL  
www.bardola.no