

Arbejdsglæde – hvorfor og hvordan

Af: *Susanne Teglkamp, Ledelsesrådgiver i Teglkamp & Co. www.tegkamp.dk*



”Det behøver ikke at være sjovt at gå på arbejdet” sagde statsminister Mette Frederiksen i det forgangne år. Og nej det behøver det ikke. Men det er alt andet lige godt for både medarbejder og arbejdsplads, hvis medarbejderne generelt føler en grundlæggende glæde ved at gå på arbejdet. Det behøver ikke at være hver dag og hele tiden eller at man ikke kan være i sin krop af glæde over sit arbejde.

Men tænk på alternativet! Tænk hvis medarbejderne hver dag mødte ind med en ulyst til at gå på arbejdet?



Dronningen om arbejdsglæde

Arbejdsglædens betydning fremhæves også af Dronningen. I sin nytårstale fra 2016 sagde Dronningen bl.a. ” Arbejdsglæden er helt grundlæggende for vores dagligdag. Det er den, der får medarbejdere såvel som ledere til at tage et tag til, den, der får hjulene til at snurre, og det hele til at gå op i den højere enhed”.

Når Dronningen tager arbejdsglæde op i sin nytårstale, så er det fordi det er noget, der har generel betydning for samfundet og den enkelte.

Konsekvenser ved manglende arbejdsglæde

Det har konsekvenser, hvis man det meste af tiden ikke føler glæde eller måske endda føler uglæde ved at gå på arbejdet.

Større sygefravær

For et par år siden lavede jeg en større trivselsundersøgelse, hvor jeg bl.a. så på sammenhængen mellem trivsel og sygefravær. Og resultatet taler for sig selv: 40% af de medarbejdere, der trives på arbejdet havde ikke haft nogen sygedage det seneste år mod kun 16% af de medarbejdere, der ikke trives på arbejdet. Hver 4. medarbejder, der ikke trivedes på arbejdet havde ifølge undersøgelsen haft mere end 15 sygedage.

Medarbejderflugt eller demotiverede medarbejdere

Hvis ikke man føler glæde på arbejde, så er sandsynligheden for, at man søger væk ret stor. Det kan være et problem for virksomheden, hvis medarbejderen har nogle specielle kompetencer. Det kan i øvrigt i disse år være svært at få nye medarbejdere generelt.

Men det er i virkeligheden mindst et lige så stort problem, hvis medarbejderne ikke trives men bliver, fordi de ikke kan få et andet job eller måske har mistet energien til at gøre noget andet. Demotiverede medarbejdere har ofte flere sygedage, kan sprede dårlig energi og løser generelt ikke deres opgaver så godt som motiverede medarbejdere.

Nogle grundlæggende elementer i arbejdsglæde

Arbejdsglæde kan ikke sættes på en formel. Men der er en række grundlæggende elementer, som bidrager til at den enkelte føler en glæde ved at gå på arbejdet:

- At arbejdet giver mening for en. Hvis opgaverne fremstår meningsløse, uden sammenhæng og betydning, så er det meget svært at bevare motivationen og arbejdsglæden.
- At man har gode kollegaer. Gode kollegaer, som respekterer en og hvor man hjælper hinanden. Gode kollegaer er faktisk ret afgørende. Man kan holde til meget, hvis man har gode kollegaer.
- At man føler sig kompetent til det man laver.
- At man har en god leder, der ser en og skaber ordentlige arbejdsforhold.
- At man i det store hele kan lide de arbejdsopgaver man sidder med.
- At man føler sig tryk ved at gå på arbejdet. Tryghed ved arbejdsmiljøet og ved ledelsen. Tryghed ved at man ikke har en fyreseddel hængende over hovedet og i disse tider og tryghed ved at arbejdspladsen gør noget for at reducere smitterisiko for Covid19, når man går på arbejdet.

Læg vel mærke til, at jeg ikke nævner lønnen som et middel til at skabe arbejdsglæde. Lønnen bidrager til at skabe utilfredshed, hvis ikke den ligger på et fornuftigt niveau. Lønnen skal selvfølgelig være rimelig og ligge inden for normen inden for branchen. Men høj løn skaber ikke arbejdsglæde i sig selv.

Sådan får du glade medarbejdere!

Hvis vi ser på de ting, som man på arbejdspladsen kan gøre, så lægger man et rigtig godt grundlag, hvis man lægger vægt på at have gode ledere, der

- Er nærværende og tilgængelige
- Prioriterer og sikrer at der er en passende balance mellem opgaver og den tid, der er til rådighed
- Kan skabe mening i arbejdsopgaverne
- Medinddrager og giver medarbejderne medindflydelse på opgaveløsningen
- Sikrer et ordentligt arbejdsmiljø og
- Sikrer at medarbejderne har de rette kompetencer til at løse opgaverne.

Vigtigst af alt er nok, at se arbejdsglæde som et fælles projekt mellem medarbejdere og arbejdsgiver.

Så hermed en opfordring til at sætte arbejdsglæde på dagsordenen.

Susanne Teglkamp er selvstændig konsulent og ledelsesrådgiver. Hun er uddannet jurist og reserveofficer med rang af oberstløjtnant. Hun har taget flere lederuddannelser senest Executive Board Programme på INSEAD. Hun har siddet i flere bestyrelser, bl.a. i Tænketanken Atlantsammenslutningen. Derudover er hun ekstern censor i faget ledelse på Forsvarsakademiet.

Susanne Teglkamp har tung ledelsesmæssig erfaring og har bl.a. været kommunaldirektør, HR-direktør i to forskellige it-virksomheder og udviklingschef. Hun er aktiv debattør og skribent omkring ledelse og har udgivet flere ledelsesbøger, hvoraf den seneste: 'Der er ingen nemme genveje gennem helvede' udkom i maj 2021. Læs mere på www.tegkamp.dk

1:1 – få en personlig sparrings- og udviklingspartner



Forandringer, ny organisation, nye ledelseskollegaer, nye opgaver! Hvem deler du dine tanker, dine bekymringer, dine udfordringer med?

Som leder sidder man ofte meget alene. Selvom man kan dele meget med sine kollegaer og sin chef, så vil der ofte være et behov for at sparre med en person, som ikke er en del af organisationen og på den måde ikke har nogle forudfattede meninger eller præferencer for bestemte løsninger.

Skal jeg være din sparringspartner? Læs mere her:

https://www.tegkamp.dk/Sparring_mentor_coach.pdf