

Intervju om arbetsglädje

Vad är arbetsglädje?

Låt mig försöka ge exempel på hur det kan upplevas. Jag älskar att arbeta med mina kunder. De ger mig mycket glädje och berikar mitt arbete, och min kompetens och glädjefyllda attityd inspirerar dem. Jag vet att jag med min skicklighet och min personlighet gör ett arbete jag kan vara stolt över, att min insats är värdefull och gör en positiv skillnad. Jag tillbringar dagen med människor jag tycker om och kan prata med, och som uppskattar mig både för den jag är och för det jag gör.

Jag har roligt med medarbetarna och gläds åt samarbetet med dem. Jag hjälper dem när jag kan och de hjälper mig när jag behöver det. Jag trivs med att samarbeta med chefen, vars förmågor och bemötande jag uppskattar. Jag får energi. Jag kommer hem pigg, energisk, vitaliserad och positiv, redo att dela min energi med familj och vänner. Jag har roligt för det allra mesta. Kort sagt - jag har kul på jobbet och tar vara på alla tillfällen till glädje och mening.

Varför är det viktigt, både för mig som anställd och för företaget?

Fördelar för mig som anställd: Det är bra för jobbet och "karriären". Jobbet blir roligare, jag får bättre relationer till medarbetarna, jag blir mer kreativ. Det är bra för mig rent privat. Jag får ett bättre liv även utanför jobbet, ett liv med högre livskvalitet. Jag får en rikare fritid. Jag får mer energi, blir en mer positiv och energisk person. Jag har mer att ge andra på fritiden. Jag upplever mindre stress och har lägre risk för psykisk och kroppslig ohälsa.

Behöver du fler skäl för att välja arbetsglädje? Här kommer i så fall några till: Arbetet upptar en stor del av vår vakna tid. Arbetet påverkar vårt liv i största allmänhet. Det är i längden svårt för de flesta att vara lycklig privat om man är olycklig på jobbet. Arbetet definierar och ger oss en stor del av vår identitet, både i egna och andras ögon. Identitet som vi förr i tiden i högre grad hämtade från religion, familj och släkt, politik, klass, nationalitet, geografisk och kulturell tillhörighet. I vårt arbete visar vi vem vi är. Här får vi använda våra talanger och kunskaper. Här upplever vi många av våra framgångar och misslyckanden. Arbetet är den viktigaste meningen med livet för en del. Naturligtvis är arbetet också basen för de flestas ekonomi och levnadsstandard. Arbetet påverkar vår hälsa. Vad är poängen med att stanna på en arbetsplats som inte gör dig lycklig, där du inte trivs? Behöver vi inte arbeta för mer än brödfödan? Föreställ dig att du ligger på din dödsbädd och konstaterar att du var oerhört framgångsrik i ditt arbete men att arbetet inte gjorde dig glad eller lycklig. Att du klättrat hela vägen upp för "the ladder of success" bara för att upptäcka att den lutar mot fel vägg!

Fördelar för organisationen: Arbetsglädje formar en bra företagskultur. Attraherar de bästa medarbetarna samt får dem att vilja stanna. Mindre stress och utmattning. Lägre sjukfrånvaro. "Bad jobs kill people". Mer motiverade medarbetare. Det är inte ledningens jobb att motivera de anställda. Uppgiften är att skapa en arbetsplats och arbetsmiljö med mycket arbetsglädje. Det är däremot nästintill omöjligt att "motivera" missnöjda och olyckliga medarbetare. Medarbetarnas inre motivation är viktigare och mer långvarig än yttre motivation i form av belöningar eller hot. Lyckliga medarbetare motiverar sig själva och varandra. De anställda tar mer ansvar och agerar mer självständigt när det behövs. Nöjda medarbetare är mer kreativa och uppfinningsrika. Gott humör är

en förutsättning för fritt, originellt, högassociativt och innovativt tänkande. Nöjda medarbetare är mer flexibla. Nöjda medarbetare – och därmed även organisationen - är mycket bättre på att hantera och driva förändring på ett konstruktivt sätt. Missnöjda medarbetare obstruerar vanligen reflexmässigt all förändring. Nöjda medarbetare kommunicerar och arbetar bättre i lag. Nöjda medarbetare lär sig fortare. Högre produktivitet och i förekommande fall högre försäljning - nöjda medarbetare får mer gjort. Högre kvalitet på arbetet/produkten. Nöjda medarbetare bryr sig om resultatet. "Unhappy people don't give a damn". Nöjdare kunder. Nöjda medarbetare är på gott humör, sprider god stämning, har mer energi samt bryr sig om kunderna och kvaliteten på sitt arbete. Företaget behöver inte välja mellan att satsa på arbetsglädje och vinst, för arbetsglädje genererar vinst. "Happy employees vastly outperform unhappy ones." Tvärtom – man har att välja mellan att ha bådadera eller ingetdera. Alla aktiviteter och processer fungerar bättre med glada medarbetare

Hur avgörande är arbetsglädje för att lyckas göra karriär och bli framgångsrik?

Lycka leder till framgång. Och vice versa, men inte i lika hög grad. Ju lyckligare du är desto mer framgångsrik blir du. Omfattande studier visar att lyckliga människor är mer optimistiska, utåtriktade, "likeable", motiverade och energiska. Samtliga dessa egenskaper är väsentliga för yttre framgång, om nu detta är vad man eftersträvar.

På vilket sätt påverkas företag med anställda som inte känner arbetsglädje?

Det blir motsatsen till de fördelar för organisationen som jag nämnde som svar på andra frågan. Olyckliga och missnöjda medarbetare kostar. De börjar på olika sätt missköta sig när de är arga, missnöjda eller anser att ledningen är orättvis mot dem. I sammanfattning så kommer medarbetare som inte trivs inte att leverera vad de skulle kunna. Missnöjda medarbetare ställer in dojorna men inte mycket mer, i väntan på att ett roligare arbete ska dyka upp. Man bryr sig inte om resultatet. Detta inverkar naturligtvis menligt på deras prestationer men också på medarbetarna som ju lätt smittas av negativismen. I slutänden får alla – medarbetaren, arbetskamraterna, chefen, företaget och kunderna – betala. Medarbetarnas lojalitet är en nyckel till företagets framgång, och lojalitet får man bara som belöning för att man ger medarbetaren något värdefullt – glädje och mening.

Hur påverkas anställda som inte känner någon arbetsglädje?

Den stora faran med att inte vara lycklig på jobbet är att utan att du märker det förändras du gradvis, så att till slut varken du själv eller andra känner igen dig längre. Du blir trött, bitter, negativ, irriterad, deppig, oinspirerad, okreativ och trist att vara med för andra och för dig själv. Att arbeta utan glädje påverkar och förändrar oss i negativ riktning utan att vi märker och inser det. Inte bara på arbetsplatsen utan även privat. Vi tappar energi, sinne för humor, distans och proportioner och vårt goda humör. Både på jobbet och privat! Kort sagt - utan arbetsglädje är du bara en skugga av vad du kan vara. Du använder bara en liten del av dig själv och din potential. Du sprider inte energi och

glädje till människor omkring dig – varken på jobbet eller privat. Så priset du betalar är kanske högre än du inser. Därför - sikta på att stortrivas på jobbet och räkna sedan ut vad som behövs för att ta dig dit.

Varför stannar vi på jobb där vi inte känner arbetsglädje?

Det är ofta en blandning av olika skäl, som i sin tur inverkar på varandra. Vi är vana vid att tänka att arbetet inte kan förväntas göra oss särskilt lyckliga. Vi har fritid och familj för det ändamålet. De negativa effekterna smyger sig på oss så gradvis att vi inte märker det. Just de negativa effekter - minskad energi, uppgivenhet, sänkt självkänsla och självförtroende - som gör att vi borde ändra arbetssituationen eller byta jobb gör att vi inte förmår det. Vi tror inte att det är bättre någon annanstans. Vi vågar av olika skäl inte byta arbete. Men vad är framgång värd om den inte gör mig lycklig? Sensmoral: Stanna inte på ett jobb som inte gör dig glad - priset är för högt.

Vems är ansvaret för att jag ska känna arbetsglädje?

Alla nivåer i företaget har ett visst ansvar, men det yttersta ansvaret är ditt eftersom arbetsglädje är en känsla, *din* känsla. Bara du kan veta om du är lycklig och nöjd, eller om något behöver ändras. Bara du vet vad som behövs för att du ska känna arbetsglädje. Därför är det du som måste försäkra dig om att du har vad du behöver. Att göra dig lycklig på jobbet kan kräva en del svåra beslut. Byta arbetsplats, ta en konflikt, kämpa mot företagets kultur och värderingar. Du är den enda som kan avgöra om du ska göra dessa saker eller inte. Valet och ansvaret är ditt. Det är inte chefens ansvar att ge dig motivation för arbetet. Han ska däremot skapa goda *förutsättningar* för att du själv ska vilja och kunna motivera dig.

Dina bästa tips: vad kan vi göra för att öka chanserna att känna arbetsglädje?

Det viktigaste är att du helt enkelt bestämmer dig för att ha roligt på arbetet och se till att det blir så. Har du bara gjort det så kan du lätt ordna resten på en normalfungerande arbetsplats. Fundera på i vilka situationer du brukar känna arbetsglädje och sök dig till dessa. Arbeta med saker du brinner för, tillsammans med människor du tycker om och som brinner för samma saker. Se till att ägna tiden åt sådant du finner djupt meningsfullt, och som du samtidigt är personligen intresserad av. Delta i det som pågår med liv och lust. Säg till att du vill vara med i de sammanhang som lockar dig. Fokusera på de positiva och roliga sakerna på jobbet, heller än att fästa dig vid det negativa. Ett visst mått av tråkiga arbetsuppgifter och otrevliga medarbetare och chefer kommer det alltid att finnas på alla arbetsplatser, men du behöver inte ge dem makt över dig. Klaga gärna om så är påkallat, men konstruktivt och utan att göra dig själv olycklig på kuppen. Ge av dig själv till kollegor och kunder, hjälp andra och sprid glädje omkring dig. Glädje smittar, och sedan kommer den i retur. Ge för att få! Lär dig nya saker, hoppa på spännande projekt, ta för dig. Umgås och odla relationerna till dina medarbetare, var inte rädd för att bli vän på riktigt med dem du tycker om. Se till att du får dina djupare mänskliga behov tillgodosedda även på arbetet (alternativet - att *inte* få ut något av din tid på jobbet - skulle naturligtvis skada din långsiktiga utveckling och kosta dig åtta timmar glädje var dag).

Michael Ragne, ca 2012