

## Varför stannar vi på ett jobb som inte är bra för oss?

Av Michael Rangne, specialist i psykiatri, verksam vid Stockholms läns landsting.

Detta är del 2 i Michael Ragnes artikelserie om arbetsglädje, läs del 1 [här](#).

Här fortsätter jag att reflektera kring Alexander Kjaerulfs bok "Happy hour is 9 to 5. How to love your job, love your life and kick butt at work". Mer information om honom och hans arbete finns på [www.positivesharing.com](http://www.positivesharing.com)



Så varför ska du bry sig om det här med arbetsglädje över huvud taget?

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

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 stortrivnas på jobbet och räkna sedan ut vad som behövs för att ta dig dit.

"... allt arbete är tomt, utan kärlek (... ) Det är att fylla allt du skapar med en fläkt av din egen ande (... ) Arbete är kärlek som gjorts synlig (... ) Ty om ni bakar bröd med likgiltighet, bakar ni ett bittert bröd, som endast till hälften mättar människans hunger." (Profeten, av Kahlil Gibran).

### Är detta din vision om vad du vill med ditt arbete?

- 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.

Om inte så siktar du antagligen för lågt.

”What if your work was an expression of your love for the world, for other people, for your community, and for yourself? What if you worked not only because you have to support yourself and your family, not only to advance yourself, not for the money, the title, the status symbols and the power, but because your work is a great way for you to express this love and to make a positive difference in the world? This may seem to be a high-flying and unrealistic goal, but people who take this approach to work find that work becomes incredibly fulfilling. Everything they do becomes imbued with meaning and purpose, and their work days are spent improving people’s lives – and that makes them really happy at work.”

”Choose this approach to work and business: Make people happy – as many people as possible as often as possible, inside and outside your company – and you can’t fail. And you’ll have a great time doing it!”

### **Varför stannar vi på ett jobb som inte är bra för oss?**

- 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 arbetsituationen eller byta jobb gör att vi inte förmår det (jämför med depressionssjukdomens negativa spiral).
- Vi tror inte att det är bättre någon annanstans.
- Vi vågar av olika skäl inte byta arbete.

Vad är framgång värd om den inte gör oss lycklig? Sensmoral: Ta eller behåll inte ett jobb som inte gör dig glad - priset är för högt.

### **Behöver du fler skäl för att välja arbetsglädje?**

- 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.
- 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 (fast det framgår inte av referatet huruvida man säkert vet vad som är höna och ägg i denna ekvation). Samtliga dessa egenskaper är väsentliga för yttre framgång, om nu detta är vad man eftersträvar.
- 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.

### **Är arbetsglädje bra för vinstdrivande företags resultat?**

I sin bok svarar Alexander Kjaerulf oreserverat ja på denna fråga. Han ger många goda skäl för sin uppfattning. Bland annat berättar han om Irma - livsmedelsföretag på dekis - som vände utvecklingen med tre insatser ("It's all about people"):

1. Ledarskapsträning för samtliga ledare, med fokus på personlig utveckling.
2. Öppen kommunikation till alla medarbetare, bl a i form av ett veckobrev som är personligt och från hjärtat. Detta bidrar till tillit och öppenhet mellan ledningen och de anställda.
3. Firar alla goda resultat, gärna med ett stort party.

Fyra nyckelelement för en modern och välfungerande organisation är mening före vinst, samarbetsanda (partnership) mellan företaget, de anställda och övriga, en samarbetande organisation samt värderingsbaserat ledarskap. Arbetsglädje stödjer alla fyra delarna. Det är mycket roligare att arbeta för ett värdigt mål.

Framgångsfaktorn. Listan över saker som ett företag behöver för att vara framgångsrikt kan göras mycket lång – produktivitet, tillit, kvalitetsfokus, god kundservice, flexibilitet, initiativ, motivation, kommunikation, kostnadseffektivitet, nya idéer, konflikthantering, en önskan att "go that extra mile" osv...

Men var ska allt detta komma från? Nya IT-system? Dyra konsulter? Knappast. Dessa kan bidra, men källan till allt detta är människor – lyckliga människor. Se till att personalen upplever arbetsglädje så fixar de det som företaget behöver för att utvecklas och gå bra.

### **Fördelar för organisationen med 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.

"Most companies have it all wrong. They don't have to motivate their employees. They have to stop demotivating them." (Harvard Business School).

"If you want true motivation in the workplace, you must create a happy workplace. It's that simple!"

- 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.

"Each individual should work for himself. People will not sacrifice themselves for the company. They come to work at the company to enjoy themselves." (Soichiro Honda, grundare av Honda).

Och omvänt - 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.

Den moraliska aspekten. Utöver nyttoaspekten så är det naturligtvis moraliskt förkastligt att inte sträva efter lyckliga medarbetare, även om det vore lönsamt eller på andra sätt bättre för organisationen. Om man vet hur man ska göra är det inte svårare att åstadkomma en inspirerande, stimulerande, hälsosam och lycklig arbetsplats än motsatsen, så varför avstå?

### **Vad behöver du för att uppleva arbetsglädje?**

Denna känsla uppkommer då du:

- Verkligen tycker om dina arbetsuppgifter
- Känner dig motiverad och får energi.
- Får ta ansvar, och gör det.
- Gör ett strålande arbete som du är stolt över.
- Vet att arbetet du utför är viktigt och gör en skillnad för andra.
- Arbetar med fantastiska människor.
- Får uppskattning för det arbete du gör.
- Lär dig, växer och utvecklas.
- Har kul på jobbet.

Vi vet alla hur det känns då. Frågan är: Hur kommer vi dit oftare? Här kommer några ledtrådar.

Den enes paradiset är den andres helvete. Olika personer behöver olika saker för att trivas.

Arbetsglädje smittar. En lycklig medarbetare kan entusiasmera en hel avdelning. En missnöjd dito har dessvärre ännu större inflytande, men i andra riktningen. Rädsla och ilska smittar mer än glädje. Din arbetsglädje beror alltså i hög grad – men inte bara - på människorna omkring dig.

Arbetsglädje är långsiktig. Det handlar inte om att låta bli tråkiga uppgifter eller om att bara ha kul "här och nu". Det handlar om att inse att: "Without longterm happiness and enjoyment at work, you will not be your best, contribute as much, make as many people smile or make as much of a difference."

Arbetsglädje är här och nu. Det uppstår inte genom "mission statements, corporate values, white books, committees or workplace policies." Det kommer av vad du och jag gör, här och nu.

Arbetsglädje är inte evig. Dåliga dagar kommer alltid att finnas och det är okay.

Det handlar till 10 procent om jobbet och till 90 procent om dig. Perfekta arbetsplatser finns inte. Du måste kunna uppbåda arbetsglädje trots somliga medarbetare och arbetsuppgifter.

Arbetsglädje är möjligt i nästan alla arbeten; det gäller bara att hitta den.

Alla kan känna arbetsglädje. Vem som helst kan bestämma sig för att vara lycklig på jobbet och sedan göra något åt saken.

Du kan inte tvinga människor att vara lyckliga. Arbetsglädje måste vara en inbjudan; ett erbjudande och inte ett påbud.

Arbetsglädje börjar med ett val: "The path to happiness at work starts with a simple decision: You must want to be happy. If you don't commit to being happy at work, you won't be. You won't make the choices that make you happy. You won't take the actions needed to get there. You won't change the things that need to change."