

Vill du tillbaka till jobbet efter semestern?

Detta dokument plitade jag ihop inför en radiointervju. Det var aldrig avsett att gå i tryck. Frågorna hade jag fått i förväg för att kunna förbereda mig. Naturligtvis fick jag andra frågor, så mina förberedelser var inte till någon större hjälp.

Vad avgör om jag längtar tillbaka till jobbet? Hur bra eller dålig semestern varit? Vilken slags jobb jag har? Hur mitt privatliv ser ut?

- Jag vill först betona att jag inte har några generella tips som alltid funkar för alla. Se det jag säger som idéer att fundera över och eventuellt testa om någon låter vettig för dig. Funkar det inte så hoppa över det och prova något annat.
- Litet av varje, främst balansen mellan dessa saker. Jag jämför jobbet med min lediga tid. Ju trevligare jag har det privat, desto mer krävs det av jobbet för att matcha. Har jag det dåligt hemma kan det vara en befrielse att få gå till jobbet igen. Så om det känns litet tungt att återvända efter semestern så behöver det inte nödvändigtvis betyda så mycket mer än att jag har en fantastisk fritid. Men det kan ju också vara tvärtom - det är bedrövt på hemmaplan och ännu värre på jobbet, och då har jag större bekymmer att ta itu med än tillfällig efter-semestern-blues.
- Arbetet ger oss, under gynnsamma omständigheter, automatiskt många värdefulla saker: glädje och gemenskap, något meningsfullt att göra, vi gör något för andra, struktur på dagen, stimulans, personlig utveckling. Får vi inte dessa saker på jobbet är vi illa ute, för då ställs det orimliga krav på allt vi ska få ut av vår fritid istället.
- Alltid ”stressad på jobbet” fungerar som alibi för att inte behöva ta itu med mitt liv^[1] och mina relationer. Jag väljer bort mig själv, mina känslor och min familj. Den ”nya överklassen” har inte alltid pengar, ära eller makt, men lyssnar på sina känslor och djupare behov, kan välja och prioritera, sparar energi till annat än bara jobbet och dör med känslan av att ha valt sitt eget liv.^[2]
- Semestern kan vara en källa till stress för många. Man går från överstimulering till understimulering. När man jobbar är man stressad, nu blir man uttråkad. Man behöver ofta mer aktivt planera sin tid. Plötsligt måste man ta hand om en mängd saker som åtminstone delvis går på automatik annars – ordna tre måltider mat om dagen, se till att barnen gör något roligt och meningsfullt på dagarna, hitta på sysselsättning för alla, boka resor och biljetter, kanske renovera sommarhuset om man har något. Och efteråt ska man kunna berätta för sina vänner och arbetskamrater om hur kul man haft det. Det ligger mycket social status i att kunna skryta om sin lyckade semester.
- Det är viktigt för mitt välmående att semestern inte är en flykt från ett jobb jag vantrivs med. I så fall är inte semestern en bra lösning, utan då måste jag ta itu med min arbetssituation – hyfsa till det på jobbet eller byta. Helst ska det vara så trivsamt på jobbet att jag inte behöver någon semester även om det kan vara trevlig omväxling.

Vad kännetecknar en arbetsplats som man längtar tillbaka till? Kan alla arbetsplatser bli sådana?

- Maslach och Leitner sa det redan på sextiotalet: Rimlig arbetsbelastning, god kontroll över arbetssituationen, adekvat belöning, bra arbetsgemenskap, rättvisa, meningsfullt arbete och gemensamma värderingar.
- KASAM: Begriplig, meningsfull, hanterbar. Motsatsen är ”inlärdd hjälplöshet” (Martin Seligman).
- Trevliga medarbetare och en chef man trivs med. När man frågar anställda vad som gör dem mest lyckliga på jobbet svarar majoriteten: Trevliga medarbetare, bra chef, bra kommunikation, sinne för humor. Så välj en chef du trivs med!
- Det handlar i grund och botten om hur vi är med varandra på det här stället. Hur ser vi på varandra, hur bemöter vi varandra, vad ger vi varandra?
- Men det finns inga pucko-fria arbetsplatser. Perfekta arbetsplatser finns inte. Du måste kunna uppåda arbetsglädje *trots* somliga medarbetare och arbetsuppgifter. Somliga medarbetare får man helt enkelt stå ut med. Lagg inte tid och energi på dem, fokusera istället på allt som är bra. Minimera de tråkiga arbetsuppgifterna och de sura medarbetarnas inflytande på dig och ditt humör. Det handlar mycket mer om din inställning och vad du själv gör av jobbet än om vilka arbetsuppgifter du har.

- Man får sina djupare behov tillfredsställda på arbetsplatsen. Vi *behöver* andra för det, så arbetet är egentligen en bra möjlighet till en bättre livskvalitet, om vi bara ser och tar vara på möjligheterna. Ser jag på arbetet som något tungt och tråkigt, eller ser jag det som en möjlighet till ett rikare liv, mening, kärlek och utveckling?
- Flow, lagom stora utmaningar. Alltför höga krav blir vi stressade av, för låga krav gör oss å andra sidan uttråkade.
- Tips för mer givande relationer på jobbet:
 - Leta efter möjligheter att göra andra glada.
 - Intressera dig för och bry dig om dina medarbetare som människor, inte bara som medarbetare.
 - Hjälpa andra med deras uppgifter.
 - Umgås, lär känna varandra som människor utanför de vanliga yrkesrollerna.
 - Ta hjälp av varandra i att ta hand om både själ och kropp. Träna, sova, äta vettigt.

Hur viktigt är det med arbetsglädje?

- Det är självklart viktigt för min samlade livskvalitet hur jag har det en tredjedel av min vakna tid. Det är i längden svårt för de flesta av oss att vara lyckliga privat om vi är olyckliga på jobbet. Arbetet upptar en stor del av min vakna tid. 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 många. Naturligtvis är arbetet också basen för de flestas ekonomi och levnadsstandard.
- Några fördelar för mig själv med arbetsglädje:
 - Jag har mycket roligare på alla plan.
 - Bra för karriären eftersom arbetsglädje gör att jag gör ett bättre arbete.
 - Bättre relationer till medarbetarna.
 - Jag blir mer kreativ.
 - Bra för mig privat. Jag får ett liv med högre livskvalitet även utanför jobbet. Jag får en rikare fritid, mer energi, blir mer positiv och energisk, har mer att ge andra.
 - Jag mår bättre, upplever mindre stress och har lägre risk för psykisk och kroppslig ohälsa.
- Den stora faran med att inte vara lycklig på jobbet är att jag utan att märka det förändras gradvis, så att till slut varken jag själv eller andra känner igen mig längre. Jag blir trött, bitter, negativ, irriterad, deppig, oinspirerad, okreativ och trist att vara med för såväl andra som mig 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, förmåga till perspektiv och proportioner, vårt sinne för humor och vårt goda humör. Både på jobbet och privat.
- Kort sagt, utan arbetsglädje är jag bara en skugga av vad jag kan vara, jag använder bara en liten del av mig själv och min potential, jag sprider inte energi och glädje till människor omkring mig, varken på jobbet eller privat. Så priset jag betalar är kanske högre än jag inser.
- 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 vår arbetssituation eller byta jobb gör att vi inte förmår det. Risken är att jag på sikt blir en riktig surskänk som efter tjugo år tittar tillbaks och undrar vad som egentligen hände med den där positiva och entusiastiska människan jag en gång var.
- Arbetet påverkar vår hälsa.^[1] Lycka leder till framgång. Och vice versa, men inte i lika hög grad. Ju lyckligare jag är desto mer framgångsrik blir jag. Studier talar för att lyckliga människor är mer optimistiska, utåtriktade, ”likeable”, motiverade och energiska (men det framgår inte alltid 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 jag eftersträvar. Vad är poängen med att stanna på en arbetsplats där jag inte trivs, som inte gör mig lycklig? Behöver jag inte arbeta för mer än brödfödan? Föreställ dig hur det skulle kännas att ligga på din dödsbädd och konstatera att du var oerhört framgångsrik i ditt arbete men att arbetet inte gjorde dig glad eller lycklig.
- Ger högre kvalitet på arbetet och det jag producerar. Nöjda^[2] medarbetare bryr sig om resultatet, ”unhappy people don't give a damn”.
- Ger nöjdare kunder. Nöjda medarbetare är på gott humör, sprider god stämning, har mer energi och bryr sig om kunderna och kvaliteten på sitt arbete.
- Arbetsglädje smittar. En lycklig medarbetare kan entusiasmera en hel avdelning, en missnöjd medarbetare

har ännu större inflytande i andra riktningen.

- Arbetsglädje är i hög grad en fråga om hur jag väljer att se på min roll och mitt arbete. Arbetsglädje börjar med ett val!
- Många har ingen klar bild av vad som faktiskt gör dem lyckliga på jobbet, och då gör de fel saker. Lön, status och titel är inte fel i sig men räcker inte. Annat är viktigare, framför allt arbetsuppgifterna och relationen till arbetskamraterna. Det handlar mer om vad jag själv gör än om vad jag har och får. Så jag behöver fråga mig själv vad jag behöver göra för att öka min arbetstillfredsställelse och ta väl vara på mitt svar.

Kan jag få några konkreta förslag på hur jag kan öka min arbetsglädje?

- Var positiv. Positiva personer fokuserar på möjligheter, lösningar, fördelar och glädje. De uppmärksammar det som går bra, inte bara motgångarna, misstagen, konflikterna och problemen.
- För en arbetsglädjelogg. Skriv upp fem saker som varit bra var dag innan du går hem.
- Lär dig nytt och utvecklas kontinuerligt.
- Var öppen med dig själv, berätta vad du känner, tänker, tycker och vill.
- Klaga konstruktivt, dvs till någon som kan göra något åt problemet.
- Engagera dig, delta, ta för dig, ta initiativ. Vad behöver göras just här, just nu? Vad kan just jag göra?
- Gör sådant du brinner för, och involvera fler eldsjälar.
- Se meningen med det du gör, utöver att du försörjer dig själv och din familj. Det finns för det allra mesta en mening med det du gör, få organisationer är villiga att betala medarbetare för något som inte behövs.
- Arbeta i linje med dina egna, djupaste övertygelser och värderingar, bidra till en bättre värld.

Det här att klaga över att jobbet börjar igen, i vilken utsträckning kan det ha att göra med vad man förväntas tycka?

- Det finns här och var ett kulturellt betingat tryck att se på arbetet som något nödvändigt ont, något man helst vill slippa. Det är i vissa kretsar suspekt att tycka om att arbeta och att vilja komma åter till arbetet efter semestern, för att inte tala om att arbeta mer än ett absolut minimum. Detta är förståeligt med tanke på hur det historiskt sett ut på många arbetsplatser, men idag har vi trots allt tal om orimlig stress hyfsat förhållandena väldigt med reglerad arbetstid, semesterlagstiftning, organiserat medarbetarinflytande och mycket därtill.
- Vi har en benägenhet att fortsätta tycka som vi alltid tyckt, även när omständigheterna ändrats och det vore rimligare att byta uppfattning.
- Vi jämför hur vi har det på arbetet med vår fritid. Om jag lyckats ordna en fantastisk semester är det inte konstigt om det tar emot att återvända även till en bra arbetsplats.
- Vi mår bra av variation. Det bästa är förstås att jag har det bra både på semestern och på jobbet, så att semestern inte blir en flykt från ett jobb jag inte trivs på. Semestern kan då främst tjäna som omväxling, där det viktigaste är att jag gör sådant jag vanligen inte gör på jobbet. Då blir det naturligt att först längta till semestern och sedan längta tillbaka till jobbet.

Hur kan jag minska den så vanliga stresstoppen vid arbetsstarten, som riskerar annullera hela semestervinsten redan första veckan?

- De flesta av oss vet redan vad vi behöver göra, men sedan gör vi det ändå inte... Det kan vara väl använd semestertid att tänka igenom dessa frågor. Fundera på hur du har det på jobbet, egentligen, och skriv sedan en höststrategi i punktform. Några förslag följer nedan.
- Motsatsen till stress är inte "o-stress", det är arbetsglädje och att kunna styra hur du har det! Som en stressforskare skriver: "Happiness at work is the only lasting cure for stress." Om du känner dig stressad är det viktigt att först se om det beror på att du har för mycket att göra, eller om det snarare handlar om att du vantrivs på ditt arbete. Om du vantrivs hjälper det inte att jobba mindre, då behöver du istället ändra på något eller byta jobb. Att gå ner från femtio till trettio arbetstimmar på en arbetsplats där du far illa är ingen lösning.

- Arbetet är en möjlighet till glädje, mening och stimulans, men tar du vara på denna möjlighet? Försök att se och fokusera på allt som faktiskt är bra med ditt jobb - medarbetarna du tycker om, kunderna som du har roligt med, arbetsuppgifterna som stimulerar dig, stunderna i "flow", det du bidrar med på olika vis. Lista allt bra du ser fram emot och alla möjligheter du ska ta vara på när du kommer tillbaka.
- Gå alltså till jobbet för att få ut något för egen del, för att ta vara på alla möjligheter som bjuds – glädje, mening, utveckling, goda relationer... listan kan göras lång! Det är inte alls egoism, snarare motsatsen. Människor som trivs göra ett bättre jobb och har mer att ge sina kollegor.
- Stress handlar i hög grad om en upplevelse av att inte ha kontroll på läget, att inte kunna påverka det som är viktigt för mig. Förmågan att tåla att inte ha full koll varierar mellan människor, och för en och samma person beroende på hur hen mår i övrigt. Så försök att skaffa dig det inflytande över situationen som du behöver. Gör en lista över dina viktigaste uppgifter med deadline och planera sedan in när du ska ta itu med dem. Sortera på bråttom och mindre bråttom och se till att du sköter även den mindre brådskande. Därefter gör du en annan lista med sådant som möjligen bör göras, men som inte är lika viktigt. Har du skrivit ner dem så kommer de inte bort och du vet var du har dem. Det kan vara klokt att samtidigt fundera över vad på listorna som egentligen är arbetsgivarens krav och vad som snarare handlar om dina egna höga ambitioner. Finns det saker du gör eller tycker att du borde göra som du faktiskt kan rensa bort helt och hållet? Vad sägs om en "sluta göra"-lista och en "kanske göra längre fram men inte nu"-lista? Du kan med andra ord öka din koll på läget avsevärt med fyra listor: Viktigt och bråttom, viktigt men inte lika bråttom, kanske längre fram om jag hinner-listan, samt struntsaker som jag tänker sluta med snarast.

Michael Rangne, 2013