VÆKSTHUS FOR LEDELSE



2 min. 03-10-2019

3 faktorer der øger arbejdsglæden

Arbejdspladser med glade medarbejdere klarer sig bedre end andre. Mere arbejdsglæde er derfor vejen til bedre resultater. En undersøgelse afslører, hvilke tre faktorer der øger arbejdsglæden.

Skribentinfo



Stine Hinge
Leder af sekretariatet
Lederweb

Glæde binder mennesker sammen, og vi søger helt automatisk ting, der gør os glade. Det er også tydeligt i sportens verden, hvor fx glæden ved at score mål forplanter sig til hele holdet og til stadion, som i en lykkerus.

I mange teams opstår følelsen af glæde i en kombination af harmoni, indflydelse og anerkendelse. Det er tre faktorer, som du kan påvirke. Her kan du læse, hvordan sportens verden skaber glade vinderhold. Den form for sportsglæde, kan med få omskrivninger også bringes ind i arbejdslivet.

1. Harmoni:
I succesfulde teams er spillerne tildelt hver deres rolle. En spiller er måske den bedste forsvarer, mens en anden er bedst til at score mål. Og en tredje er måske god til at skabe en særlig intens og konkurrerende stemning. Når teamets forskellige kompetencer og styrker spiller godt sammen, føles det helt fantastisk.

2. Indflydelse:
Når teamet oplever harmoni, får de også større indflydelse og påvirkning på hinanden. Det giver dem mere glæde. Selv hvis kampens resultat kun skyldes en enkelt spillers lidt heldige mål, så øges glæden alligevel hos alle i teamet. Det ses tydeligt i deres ansigter, når de hopper rundt med armene om hinanden og jubler.

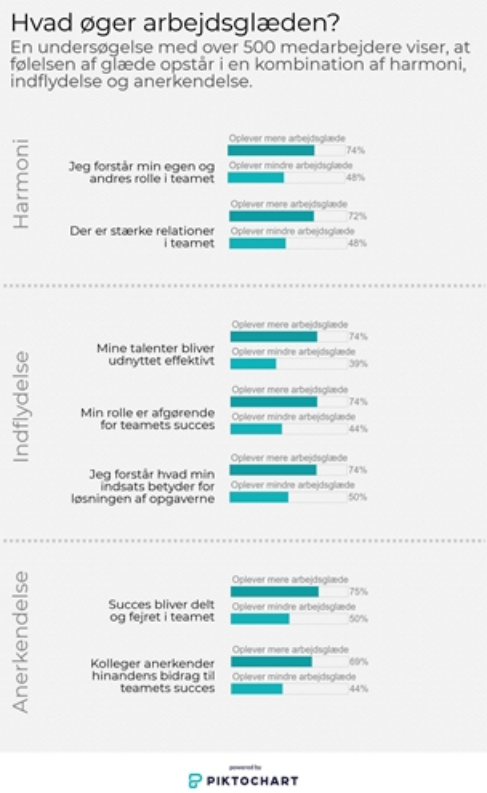
3. Anerkendelse:

Gode trænere lærer deres spillere, at de, lige efter de har scoret, skal anerkende de holdkammerater, der har været med til at lægge op til målet. At anerkende hver enkelt spillers bidrag og fejre sammen, giver næring til følelsen af glæde, sammenhold og succes i teamet.

Undersøgelse af arbejdsglæde

For at teste sammenhængen mellem følelsen af glæde og oplevelsen af harmoni, indflydelse og anerkendelse i teamet, udarbejdede A.T. Kearney i december 2018 en undersøgelse blandt mere end 500 medarbejdere. Medarbejderne blev i undersøgelsen først spurgt om, hvor meget glæde de oplevede i deres arbejde. Bagefter blev de bedt om at vurdere en række udsagn om deres arbejdsliv i forhold til harmoni, indflydelse og anerkendelse, som i undersøgelsen blev sat op overfor den oplevede følelse af glæde.

Som det fremgår af figuren nedenfor, så er der en sammenhæng mellem udsagnene og medarbejdernes følelse af glæde på arbejdet. Fx er den medarbejder, der føler, at han har stærke relationer til de andre i teamet, som forstår, hvad hans indsats betyder for løsningen af opgaverne, og som er anerkendt af kollegerne, gladere for sit arbejde, end de medarbejdere, der ikke i samme grad oplever harmoni, indflydelse og anerkendelse på arbejdspladsen.



Meningsfuldt

Undersøgelsen viser også, at der er en tæt sammenhæng mellem arbejdsglæden og følelsen af, at ens job giver mening. Det giver glade medarbejdere, hvis de mener, at deres organisation skaber værdi for samfundet som helhed, og hvis de føler sig personligt forbundet til at arbejde efter at opnå organisationens vision og strategi.

Her kommer tre trin til at øge medarbejdernes arbejdsglæde:

1. Sæt arbejdsglæde på dagsordenen. Du skal sikre dig, at alle medarbejdere føler sig hørt, set og anerkendt.
2. Sæt en tværgående og samarbejdende dagsorden. Lad dine medarbejdere arbejde sammen med kolleger på andre fagområder for at opnå de bedste resultater. Anerkend dem både for deres indsats i det vigtige tværfaglige arbejde og sørg for, at det også er sjovt og meningsfuldt at være i et tværgående team.
3. Sæt tonen. I skal fejre succeserne. Både de individuelle og de kollektive. Og du skal gå foran, sætte ord på hvad I er lykkes med og vise din glæde over de mål, I har nået.

Artiklen er frit oversat og redigeret fra Making Joy a Priority at Work, fra HBR.org

