



⌚ 3 min. 👁️ 📌 13-06-2014

4 tips til at skabe arbejdsglæde

Forskning viser, at glade medarbejdere er mere kreative, motiverede og serviceorienterede. Men stigende krav om effektivisering og nedskæringer kan udhule arbejdsglæden for enhver. Her får du fire råd til at styrke arbejdsglæden i svære tider.

Skribentinfo

[Alexander Kjerulf](#)

Forfatter og foredragsholder

Krævende borgere og krav om effektivitet gør det mere aktuelt end nogensinde, at medarbejderne yder deres allerbedste. Medarbejderne skal brænde for at gøre en indsats og samtidig have modstandskraften til at håndtere svære situationer og utilfredse borgere.

Her er arbejdsglæden afgørende. Forskning viser, at medarbejdere med høj arbejdsglæde er mere produktive, kreative, serviceorienterede og bedre til at håndtere problemer konstruktivt.

Glade medarbejdere har desuden et lavere sygefravær, hvilket giver organisationen en lavere personaleomsætning.

Her får du fire tips til at skabe arbejdsglæde hos dine medarbejdere:

1) Medarbejderne skal have feedback - både den positive og negative

Mange medarbejdere lever i et feedback-vakuum. De får hverken ros eller kritik, og ved dermed ikke, hvor godt de gør deres job, eller hvordan de kan forbedre sig.

Når klienter, borgere eller kollegaer giver positiv feedback, skal du som leder altid give rosen videre til

medarbejderne.

Når du giver kritik, lyder en af de gængse råd, at du altid skal starte med det positive først. Men hvis du altid bruger den taktik, vil medarbejderne ikke længere høre efter, når du roser dem, men i stedet vente på at dit 'men' kommer.

Roser du generelt dine medarbejdere for lidt, kan kritik skabe vrede. Medarbejderne vil føle, at du kun ser fejlene, men ikke anerkender når det går godt. Det er derfor en kunst at balancere, hvor meget kritikken fylder i det store billede. Det gør du bl.a. ved at sige: "Du gør det generelt rigtig godt, men jeg vil gerne tale om noget, du kan blive bedre til". Hvis det er første gang, du skal give en medarbejder kritik, er det godt at anerkende medarbejderens indsats først.

Læs mere om hvordan du giver og modtager konstruktiv kritik [her](#).

2) Hylde succeserne

På mange arbejdspladser hersker der en kultur, hvor afsluttede succesfulde projekter ikke bliver fejret eller talt om. I stedet bliver energien brugt på det, som ikke fungerer. Når medarbejdernes indsats og succes bliver fejret, får medarbejderne energi og arbejdsglæde.

Samtidig skal du, som leder give medarbejderne mulighed for at lære af erfaringerne fra de vellykkede projekter og dermed blive endnu dygtigere.

En succes kan være et samarbejde, der er lykkedes på tværs af afdelinger, en taknemmelig borger der er glad for medarbejderens hjælp, en medarbejder der udviser eksemplarisk udlevelse af organisationens værdier eller man lærer af andres erfaringer til at gøre tingene bedre.

Du kan hylde succeser på to måder:

1) Sæt en time af på et statusmøde. Her skal medarbejderne summe to og to over en række spørgsmål. De skal starte med at lave en liste over små og store succeser i den forløbne periode. Som leder samler du alle succeshistorierne sammen og skriver dem på en oversigt. Derefter skal medarbejderne to og to beskrive en succeshistorie, som de har været en del af. Spørg bl.a. ind til: hvad var din rolle i den konkrete situation? Hvem var ellers involveret? Og hvem hjalp? Medarbejderne skiftes til at interviewe hinanden om historien i ca. 15 minutter. Herefter samler man fælles op på erfaringerne.

2) En anden måde at hylde succeserne på er at lave et mind map. Beskriv succesen med et ord, en sætning, en metafor eller lignende og tegn et mindmap ud fra de vigtige omstændigheder, som gjorde det muligt. For at få lavet et retvisende billede af omstændighederne, kan man lave forskellige kort over succeserne, som er forbundne med hinanden. På den måde kan man se, hvilke omstændigheder, der går igen fx en vellykket overdragelse af en sag, gode møder eller vellykket kommunikation om et projekt.

Læs mere om, hvordan I lærer af jeres succeser [her](#).

3) Bak dine medarbejdere op

Når der er klager, skal du som udgangspunkt stå på dine medarbejders side og være loyal overfor dem.

Klager er ikke nødvendigvis et tegn på, at medarbejderne sjusker eller er inkompetente. Medarbejderne skal vide, at de har din opbakning, selvom der engang imellem sker fejl. Det vigtigste er, at I får rettet op på fejlen og lærer af den.

Når der sker fejl, skal du anerkende medarbejderen, hvis du fornemmer, at vedkommende havde en god intention bag den forkerte handling. Medarbejderen vil have nemmere ved at modtage kritik, hvis de føler sig forstået.

Medarbejderen kan også have behov for at forklare sig, når der er sket fejl. Selvom det måske er dårlige undskyldninger, bør du som leder lytte, forholde dig nysgerrigt til dem og spørge ind til dem. Det kan vise sig, at være et strukturelt problem, der har forhindret medarbejderen i at handle anderledes eller måske ligger problemet hos en anden. Spørg ind til, hvad medarbejderen synes, der kan gøres ved det bagvedliggende problem.

Læs om hvordan du vender dine egne fejl til en succes [her](#).

4) Fokusér på det positive

I stedet for at presse medarbejderne ved at fokusere på det, der ikke fungerer og skal gøres bedre, kan du med fordel vise, hvor meget medarbejderne har nået. Send fx en grøn graf ud, som viser de færdigbehandlede sager. Det giver energi, arbejdsglæde og øger lysten til nye, udfordrende opgaver.

Her er det relevant at bruge en påskønnende ledelsesmetode. Det gør du ved spørge dine medarbejdere om, hvornår de føler sig effektive? Hvilke omstændigheder gør, at de er effektive? Når effektiviteten skal forbedres, kan du samtidig spørge dine medarbejdere om, der er andre ting, der kunne være bedre. Når du involverer medarbejderne i processen om, hvordan virkeligheden skal se ud, vil de tage ejerskab over forandringerne og i højere grad føle sig som en del af organisationen.

Læs syv råd til en mere positiv arbejdsplads [her](#).

Læs mere:

[Engagement er nøglen til succes](#)

[6 myter om at motivere](#)

[Sådan skaber du optimisme i sparetider](#)

