



🕒 3 min. 👁️ 📌 11-03-2016

# Advarsel: De største dræbere af arbejdsglæde

Arbejdsglæde fører til mere produktive, motiverede og engagerede medarbejdere og et lavere sygefravær. Ny undersøgelse afslører de største dræbere af arbejdsglæde. Læs her, hvilke fem ting du skal stille skarpt på for at styrke arbejdsglæden.

## Skribentinfo



[Arlette Bentzen](#)

Chief Happiness Officer

Arbejdsglæde nu

**D**anmark ligger i top sammenlignet med resten af verden, når det kommer til arbejdsglæde. Men arbejdsglæden bliver kun ved med at være høj, hvis du arbejder aktivt med den. En undersøgelse fra 'Arbejdsglæde nu' foretaget i august 2015 blandt 700 danskere, kortlægger, hvad der dræber dine medarbejders arbejdsglæde.

En tredjedel af de adspurgte svarede, at de har mindst en dårlig dag om ugen – altså én ugentlig dag uden arbejdsglæde. Vi har alle dårlige dage ind imellem og én dag om måneden kan gå an. Men at have en dårlig arbejdsdag ud af fem svarer til, at en tredjedel af os kun har arbejdsglæde 80 pct. af tiden, og det er ikke tilfredsstillende.

Nogen vil måske tænke, at det jo kun er 20 pct. af tiden, medarbejderne har det skidt, men når dine medarbejdere har det dårligt på jobbet, påvirker det både deres performance og livsglæde. Du kan høste store gevinster ved at forbedre den statistik.

## De fem værste arbejdsglædedræbere

I undersøgelsen blev deltagerne stillet spørgsmålet: "Sidst du havde en dårlig dag på jobbet, hvad var det,

der gjorde det til en dårlig dag?”. Deltagerne fik en lang liste af muligheder, de kunne vælge fra, og her er deres top fem over ting, der dræber arbejdsglæden:

1. Brok fra kollegerne (33 pct.)
2. Manglende ros og anerkendelse for det arbejde, du laver (30 pct.)
3. Manglende hjælp og opbakning fra min leder (29 pct.)
4. Min chef (28 pct.) og Manglende eller uklare rutiner og politikker (28 pct.)
5. Travlhed (27 pct.)

Hvis du ikke har fokus på dine medarbejders arbejdsglæde, vil det få direkte indflydelse på bundlinjen. Heldigvis kan du gøre en masse for at mindske antallet af dine egne og dine medarbejders dårlige dage på jobbet. Her får du råd om, hvordan du overvinder hver af de fem arbejdsglædedræbere.

## **Sådan overkommer du de 5 arbejdsglædedræbere**

### **1: Brok fra kollegerne**

Hvis du ikke skrider ind over for brok, så accepterer du stilletiende negativ adfærd. Selvom det kun er én person, der brokker sig, kan det ødelægge alle de andres arbejdsglæde. Du har en ledelsesmæssig pligt til at skabe arbejdsglæde og dermed gode resultater – det kan du kun, hvis du stopper negativ adfærd, såsom brok.

### [Sæt en stopper for brokkehovederne](#)

### **2: Manglende ros og anerkendelse**

Danskere skal blive bedre til at give hinanden positiv feedback, anerkendelse og ros. Vi har i Danmark ikke en rosekultur, og vi er oftest heller ikke gode til at tage imod ros. Det bør vi alle arbejde med.

Som leder har du et ansvar - ikke kun for at give udviklende feedback men også for at rose og anerkende dine medarbejdere, når de har fortjent det. Du skal ikke kun rose for målbare resultater, men også når de har været gennem en god proces, har tacklet en situation godt, er kommet et skridt videre i den rigtige retning osv.

Forskning viser, at du får mere produktive, kreative og innovative medarbejdere (med mere arbejdsglæde), hvis du formår at synliggøre de gode ting, medarbejderne gør – hvad enten det handler om resultat eller proces. Mange ledere roser og anerkender kun, når medarbejderne har nået det endelige mål. Men hvis du husker at rose for de små skridt på vej til målet, vil I sammen nå endnu flere mål.

### [Få her fem råd at anerkende](#)

### **3: Manglende opbakning fra lederen**

Det er vigtigt, at du bakker den enkelte medarbejder op og giver hende den støtte, hun har brug for. Du skal have tid til dine medarbejdere, lytte til dem, kende dem og vide, hvad der giver dem arbejdsglæde. Respektér, at alle er forskellige. På den måde kan du coache dem og hjælpe dem med at nå deres mål.

### **4: Min chef og Uklare rutiner**

På en delt fjerdeplads ligger ”Min chef” og ”Manglende eller uklare rutiner”. Den første handler primært om en dårlig relation til nærmeste leder. Desværre har mange ledere travlt med møder og egne opgaver. Men

du er nødt til at sætte tid af til dine medarbejdere og være der for dem. Når relationen mellem jer er dårlig, går det naturligvis ud over arbejdsglæden. Husk derfor at begynde med din egen arbejdsglæde, gå foran og vær det gode eksempel. Vis, at du er passioneret, og vær for alt i verden autentisk.

Måden du kommunikerer på, er altafgørende for din relation til medarbejderen. Når du kommunikerer, skal du gøre det i den rigtige tone, klart og tydeligt - både i skrift og tale. Mangel på god kommunikation medfører usikkerhed blandt medarbejderne, da de ikke kan afkode, hvad deres opgave er og ikke er med på, hvad den fælles kurs er. Sørg derfor for at kommunikere både ofte og rettidigt.

[Grundtvig og Kant kan lære dig mere om relationer her](#)

## **5: Travlhed**

Specielt i travle perioder er kommunikation essentielt – det samme gælder i forandringstider. Her er ledere ofte så pressede, at de ikke lytter til medarbejderne, ikke er nok til stede og ikke har tid til at hjælpe. De er selv pressede oppefra, og det kommer desværre ofte til at gå ud over både organisationens resultater og relationen til medarbejderne.

Selvom der er travlt, kan der sagtens være arbejdsglæde. Specielt hvis du er god til at synliggøre jeres resultater og fokusere på det, I når frem for kun at kommunikere alt det, I er bagud med. Lad medarbejderne se, at det nytter noget, at de knokler. Lad dem vide, at de skaber fantastiske og meningsfulde resultater, så får du en topmotivert medarbejderskare.

[Læs her om de fem største myter om travlhed](#)

Du kan læse mere om undersøgelsen [her \(http://arbejdsglaedenu.dk/2015/08/hvad-oedelaegger-arbejdsglaeden-undersoegelse/\)](http://arbejdsglaedenu.dk/2015/08/hvad-oedelaegger-arbejdsglaeden-undersoegelse/).

**Læs mere:**

[Forskning: 4 måder at styrke motivationen på](#)

[Motivationsteorierne - en kort beskrivelse](#)

