VÆKSTHUS FOR LEDELSE



3 min. 22-02-2019

Ekspert: 4 tips til mere arbejdsglæde

Arbejdspladser med glade medarbejdere klarer sig bedre end andre. Mere arbejdsglæde er derfor vejen til bedre resultater. Sådan lyder budskabet fra ekspert i arbejdsglæde, der her deler sine fire tips til, hvordan du med nogle enkle men effektive virkemidler, kan øge arbejdsglæden hos dine medarbejdere.

Skribentinfo



Jon Kjær Nielsen
Forfatter og foredragsholder, jon.dk

Hvad er det der gør, at man på den ene arbejdsplads kan grine højlydt og hygge sig samtidig med at man leverer varen, mens man på den anden arbejdsplads har fjernet alle antræk til smil. Kulturforskelle. Kultur er noget vi skaber og kan påvirke kraftigt i en ønsket retning.

En meget stor del af dine medarbejderes arbejdsglæde afhænger af den adfærd, der udspiller sig på arbejdspladsen i det daglige. Anerkender du medarbejderne, er du konstruktiv i din feedback, kender du medarbejderne, udviser du tillid? Alle disse elementer hænger uløseligt sammen med kulturen. Som leder kan det være svært, oveni alle de andre arbejdsopgaver, også at skulle passe og pleje arbejdsglædens vilkår. Men lidt kan også gøre det. Små ændringer kan i det lange løb påvirke en stor del af kulturen. Og små ændringer har tilmed den fordel, at det er nemt at komme i gang med.

Læs mere: 7 måder du dræber medarbejdernes arbejdsglæde efter ferien

Her er fire tips til mere arbejdsglæde, som er nemme at gå i gang med:

1. **Stuegang- gå en runde og spørg ind**
   Hver dag, fx om formiddagen, kan du gå stuegang rundt i afdelingen og ind i alle lokaler for at møde dem,

der er på arbejde den dag. Målet er at høre, hvad der rører sig i deres liv og hvilke opgaver, der er gang i. Men husk, at 30 sekunder ikke kan gøre det – du skal samtale med folk.
Derfor går Pernille stuegang

2. **Gør alle møder frivillige**
   Recepten er enkel: Fra nu af er alle møder frivillige. Alle indkaldte må selv kigge på emne og dagsorden, holde det op imod hvad de har af opgaver, og så vurdere om det giver mening, at de deltager.

   Det stiller øgede krav til relevansen af møderne og god forberedelse af indholdet, så alle kan vurdere korrekt i forhold til om det er relevant at deltage. Det kan give væsentligt øget effektivitet, hvis det gøres rigtigt.

Hvad så hvis medarbejderne ikke dukker op?

3. **Start møder positivt**
   På den ene side er møder stedet, hvor samarbejde og koordinering foregår, og på den anden side er møder nogen gange kedelige og negative oplevelser, der dræner energi og arbejdsglæde.

   Sådan behøver det dog ikke at være. Forsøg har vist, at hvis møder har en positiv start, så bliver resten af mødet opfattet som mere positivt, og ifølge målinger, når alle mere arbejde på mødet. Hvis du gør noget, der sikrer en god start på et møde, giver det dig og personalet arbejdsglæde og hjælper direkte på jeres produktivitet.

   Læs mere: Arbejdsglæde - ja tak!

   Sådan gør du:
   Se din dagsorden igennem inden mødet. Er der et af punkterne, som er positivt? Det kunne være en rigtig god nyhed eller en stor milepæl, der er nået. Hvis ja, sørg for at dette bliver punkt 1 på mødet, så I får noget at glædes over med det samme, inden I tager fat på problemerne.

   Hvis der ikke er noget rigtig positivt på dagsordenen, så tilføjer du noget og starter der. Her har du flere muligheder. Det skal bare være noget positivt eller noget, der bringer jer tættere sammen. Varier fra gang til gang og prøv eksempelvis:

   - At dele noget du er glad for og stolt af.
   - Gå bordet rundt og bed alle dele deres bedste oplevelse siden sidst, I var sammen. Det må gerne være noget fra privatlivet, hvis nogen skulle være i tvivl.
   - Spørg ud i lokalet om nogen har en kollega, de gerne vil anerkende.

Fjern kedelige elementer

4. **Lyt til de nye**
   Mennesker kan roses for mange ting. Én af dem er for at være fantastisk gode vanedyr. Uden at tænke over det, kan vi blive ved med at gøre ting på samme, velafprøvede måde, dag efter dag, år efter år. Det er en stor styrke, når man skal børste tænder eller finde vej til arbejdet – vi behøver ikke opfinde den dybe tallerken hver morgen.

   Medaljen har også en bagside, som du måske har luret. For det er jo lang fra altid, at samme måde bliver ved med at være den bedste måde. En god måde at undgå at sidde fast på er at spørge udefrakommende om deres syn på en kendt sag. Kunne vi gøre dette smartere? Har du andre erfaringer?

Hvis du på den måde inddrager de nyeste medarbejdere i forbedringer på arbejdspladsen, har du samtidig anerkendt dem for deres evner, vist at de er vigtige for organisationen, og du får god, ny viden. Arbejdsglæden kan kun gå opad, og der kan samtidig være positive konsekvenser for måden, I gør tingene på. Hvis du gør det rigtigt.

I bogen "100 tips til arbejdsglæden" kan du få flere tips til mere arbejdsglæde og inspiration til hvordan du implementerer det i din organisation.