



⌚ 3 min. 👁️ 📌 02-06-2017

Vær doven og øg arbejdsglæden

Spring over hvor gærdet er lavest, bed andre om hjælp og slap af. Sådan lyder tre af de syv dovne principper, som du kan bruge til at øge medarbejdernes overskud og resultater.

Skribentinfo



[Thomas Grønnemark](#)

Fortatter og foredragsholder

Stramme budgetter og lave normeringer presser medarbejderne. De seneste år er der kommet langt mere fokus på, at individet skal præstere. Desværre har det flyttet fokus væk fra fællesskabet. Samtidig har flere krav om dokumentation og hyppige forandringer øget presset.

Det har ifølge Stressforeningen haft alvorlige konsekvenser:

- 1,5 millioner ekstra fraværskdage pga. sygdom om året pga. stress
- 30.000 hospitalsindlæggelser om året pga. stress

Som mennesker har vi kun en vis mængde energi at gøre godt med. Når vi løber stærkere, bruger vi bare vores energi hurtigere. Men hvorfor ikke bruge den klogere?

Med udgangspunkt i syv dovne principper kan du løbende fylde dine medarbejders energitank og dermed undgå, at de brænder ud.

1. Slap af, når du kan

Tilgangen til det moderne arbejdsliv er, at medarbejderne skal være passionerede og samtidig så effektive som muligt. Kort sagt – arbejde hårdt. Ingen tvivl om, at arbejdshandskerne skal på, hvis der skal præstere, men pausen må heller ikke glemmes.

Forskning har vist, at de mest passionerede medarbejdere også er dem, der oftest ikke får holdt deres pauser. Og det er de selvsamme medarbejdere, der går ned med stress.

Det gode tip: Tag dine medarbejders - og din egen - pause seriøst. Tag ansvar for, at de slapper af, når de kan og dermed får nogle kvalitetsrige åndehuller. Det gælder både de faste og de mere spontane pauser. Når pausen bliver anerkendt og respekteret, holder medarbejderne energien på den lange bane.

2. Træk andre ned i sofaen

Det er ofte stærkt undervurderet, hvor vigtigt medarbejdernes indbyrdes forhold til hinanden er.

En ny undersøgelse fra DTU Compute viser, at et teams præstationer afhænger mere af gode, stærke indbyrdes forhold, end af hvilken viden og hvilke evner, de enkelte medlemmer besidder. Jo stærkere relationerne er, jo stærkere er holdet.

[Læs mere om undersøgelsen fra DTU Compute her. \(http://www.arbejdsmiljoviden.dk/Nyt/Nyheder/2014/August/07-Relationer-er-vigtigere-end-evner\)](http://www.arbejdsmiljoviden.dk/Nyt/Nyheder/2014/August/07-Relationer-er-vigtigere-end-evner)

Det gode tip: Stærke relationer opstår ikke kun gennem det daglige samarbejde, men også når medarbejderne lærer hinanden at kende som personer. Find ud af, hvordan du kan skabe de bedste fysiske rammer og hyggelige arrangementer, så medarbejderne trækker hinanden ned i sofaen og supplerer den gode arbejdskultur.

3. Spring over, hvor gærdet er lavest

"Spring over, hvor gærdet er lavest" handler om, at du og medarbejderne er bevidste om, hvordan I bruger jeres ressourcer i dagligdagen.

Det gode tip: Gør dine medarbejdere bevidste om, hvornår de har "arbejdstid" og "slap af tid", som begge er vigtige for trivsel og resultater. Lav en struktur for arbejdet, hvor der samtidig bliver luget ud i tidsrøverne.

4. Hjælp, når du orker det

Ifølge den amerikanske professor Adam Grant findes der tre forskellige hjælpe-typer:

- "The Giver" – der giver, før de modtager.
- "The Matcher" – der skal have noget igen, før de giver.
- "The Taker" – der primært tager fra andre.

Ret overraskende, så er "giverne" overrepræsenterede både i toppen og bunden af de personer, der har mest succes på jobbet, da det "at give" kan give overskud, men også underskud, hvis der bliver givet, uden at kræfterne er til det.

Det gode tip: Lav et kompetencekatalog over dine medarbejdere, der giver alle et overblik over, hvilke evner og hvilken hjælp de kan bidrage med. Både til fællesskabet og til de enkelte arbejdsmæssige udfordringer.

Kompetencekataloget kan også bruges, når man skal spørge om hjælp.

5. Lad andre gøre arbejdet

Det kan faktisk godt betale sig at bede andre om hjælp. I en Harvard-undersøgelse af den amerikanske efterretningstjeneste skulle man finde de dygtigste teams. Til stor overraskelse var det ikke kompetencer og ambitioner, der var den vigtigste faktor. De teams, der hjalp hinanden mest, var også dem, der var de mest succesrige – ikke mindst fordi de praktiserede en højere grad af videndeling.

Det gode tip: Hvis du vil gøre dine medarbejdere dygtige til at spørge om hjælp og dermed dele viden, så må du skabe en tillidskultur. Tillid er den vigtigste faktor for, om folk tør spørge en kollega til råds, når de står med en udfordring.

Kombinér tilliden med et hjælpeværktøj (fx kompetencekataloget) - så når I tættere på jeres mål.

6. Snyder dig udenom

Ifølge forskning i positiv psykologi "rammer" negative episoder os tre gange voldsommere end de positive. På en helt almindelig arbejdsdag kan det være hårdere at håndtere modgang for de enkelte medarbejdere og de enkelte teams.

Det gode tip: Bestem jer på forhånd for, hvordan I vil håndtere negative oplevelser og "snyder jer uden om" de fleste negative konsekvenser af uheldige eller triste episoder. Hvis den negative oplevelse er af faglig art, kan I fx "dele" oplevelsen op i:

- Det, der kunne være gjort bedre - øv.
- Det, der faktisk var godt – hurra.
- Det, man ikke kan gøre noget ved - pyt.

7. Hold flere fester

Den sociale støtte er et godt værn mod stress, fordi den ændrer stresskilden. Som en del af den sociale støtte ligger også den følelsesmæssige støtte, som er at vise interesse, omsorg og opmærksomhed. Når vi fejrer små og store succeser sammen, skaber vi automatisk mere overskud.

Det gode tip: Når vi har nået vores mål, har vi ofte en tendens til at skynde os videre mod den næste udfordring. Hvis I bruger tid på at fejre jeres succeser, så opnår I tre ting: Sammenhold, stolthed og mere energi. Spørgsmålet er: Hvordan vil I holde flere fester?

Artiklen er skrevet på baggrund af bogen "Doven energi". [Læs mere om den her. \(http://www.thomasg.dk/bog-doven-energi/\)](http://www.thomasg.dk/bog-doven-energi/)

Læs mere

[Bliv en bedre leder af at stirre ud i luften](#)

[7 råd der giver dig mere tid](#)

