

Alexander Kjerulf
(2008)

HAPPY HOUR FRA 8-16



TÆNK ENGANG HVIS

Forestil dig et øjeblik, hvordan det ville være at ligge i sengen mandag morgen med den her følelse: "YES! Nu skal jeg bare på arbejde hele ugen!" Det er faktisk muligt - og du kan selv gøre noget for det!

Glade virksomheder er mere effektive og tjener flere penge. Og de gør folk glade, hvilket naturligvis er et mål i sig selv.

En chef, der gør medarbejderne glade og effektive, er bedre end en, der kun fabler om effektivitet. En lærer, der gør eleverne klogere og gladere, er bedre end en, der udelukkende formidler viden.

Undersøgelser viser samstemmende, at glade virksomheder er langt mere produktive, kreative og serviceorienterede end virksomheder, der ikke er det.

Bogens budskab er at forsyne læseren med alt det, han/hun har brug for til at skabe større arbejdsglæde, nemlig (1) Viden, (2) Redskaber, (3) Energi og (4) En plan. Bogen er desuden suppleret med et website, som findes på www.positivesharing.com/happyhourfra8til16

1. HVAD ER ARBEJDSGLÆDE?

Arbejdsglæde er en følelse af glæde, som man får på jobbet.

Spørgsmålet er: Hvordan får vi den oplevelse noget oftere?

Folk, der oplever arbejdsglæde, har ikke alene større fornøjelse af deres arbejde, de har også langt højere livskvalitet generelt.

Arbejdsglæde er noget forskelligt for hver enkelt. Det, der er arbejdsglæde for én kan være stressminer for andre. Derfor skal man behandle folk forskellige, for at gøre mennesker glade.

Arbejdsglæde smitter, men surhed og tristhed er endnu mere smitsomt end glæde! Det betyder også, at din arbejdsglæde afhænger af de mennesker, der er omkring dig.

Arbejdsglæde vokser ikke ud af hensigtserklæringer og fine papirer - men kommer alene fra det, du og jeg gør. Her og nu.

Arbejdsglæde handler ikke om at udradere alt det dårlige eller besværlige ved dit arbejde. Det kan man nemlig ikke. Det handler derimod om at være glad for sit arbejde, selvom der stadigvæk er visse dårlige eller udfordrende ting.

At give udtryk for sin arbejdsglæde betaler sig fordi

- Jo mere glæde man viser, jo mere glæde spreder man
- Jo mere man giver udtryk for sin glæde, jo stærkere bliver den inden i én.

Stephan Covey (ham med 7 gode vaner) siger at "Glæde er ligesom tristhed et proaktivt valg!". Hvis du siger "Ja, jeg vælger at gå efter arbejdsglæde og gøre det, der kræves for at opnå det, så vil der begynde at ske ting og sager. Beslutningen i sig selv gør dig ikke glad på mirakuløs vis. Men beslutningen er et nødvendigt udgangspunkt, som så efterfølgende skal følges op med handlinger.

2. DER ER 2 TING, DER GIVER ARBEJDSGLÆDE: (1) RESULTATER OG (2) RELATIONER

Mange folk tror, at det er jobbet i sig selv, der er afgørende. Men de tager ofte fejl, fordi det i virkeligheden ikke handler så meget om jobbet. Det handler ikke om, hvad du har, men hvad du gør. Så i stedet for at handle om selve jobbet, så handler det om (1) resultater og (2) relationer.

Resultater giver os arbejdsglæde - det er en helt fantastisk fornemmelse at opnå resultater. Og relationer giver os arbejdsglæde - det handler om (1) flinke kolleger, (2) en god chef, (3) god kommunikation og (4) en glad og munter stemning på arbejdspladsen.

Det er nok ikke forkert at påstå, at 99% af alle arbejdspladser er mest fokuserede på resultater. Men det, der sker på de fleste arbejdspladser er, at man fokuserer så meget på resultaterne, at man glemmer alt om arbejdsrelationerne.

3. SÅDAN FÅR DU RESULTATER

Ros er måske den mest effektive metode overhovedet til at skabe arbejdsglæde.

Hvad giver mest arbejdsglæde: (1) at gribe folk i at gøre noget forkert og straffe dem hurtigt eller (2) at gribe folk i at gøre det rigtige og rose dem hurtigt? Ja, selvfølgelig!

Uanset hvor glad du er for dit job i dag, så vil du før eller senere miste arbejdsglæden, hvis du gør nøjagtigt det samme på nøjagtig samme måde i lang tid. Du er nødt til at gøre noget. Du er nødt til selv at tage initiativ. Det kan fx være

- At tage på kursus i noget - hvad som helst
- At lære en ny ting om en kollega hver dag
- At lære andre noget
- At bytte job
- At prøve, prøve og prøve igen (altså nye tilgange til eksisterende problemer/opgaver)
- At lave fejl hurtigere, fordi fejl ofte er vejen til nye, spændende muligheder
- At være fri
- At planlægge din egen arbejdstid
- At være dig selv
- At være åben - åbne regnskaber, åbne aktivitetslister o.s.v.
- At finde mening i det, der sker.

Dernæst er det vigtigt, at du gør dig klart, hvor du selv bidrager. Spørg dig selv: "Hvem gør jeg glad i firmaet - hvem gør firmaet glad, og hvordan bidrager jeg til det?"

Gør dine resultater synlige. Det at opnå resultater gør os stolte og giver arbejdet mening

4. SÅDAN FÅR DU RELATIONER

Positivitet er en meget vigtig færdighed at lære, en færdighed, der er nøglen til såvel glæde som succes på arbejdet.

Lige inden du går hjem inden fyraften, så brug et par minutter på at skrive 4-5 ting ned, som har gjort dig glad på jobbet i dag. Focus på det, der virker fremmer mere af det - og gør dig endnu gladere.

Sjov og morskab gør en forskel, og ethvert job kan være morsomt. Drop forestillingen om, at sjov og morskab er uprofessionelt og upassende.

Sig hvad du mener - og vis hvad du føler

Det er vigtigt at vise positive følelser fordi det er en af de bedste måder at sprede arbejdsglæde på til andre. Det er også vigtigt at vise negative følelser. Hvis man er utilfreds med noget, så skal man selvfølgelig give udtryk for det - på en konstruktiv måde og til rette vedkommende.

Vis omsorg og interesse. Det kræver ikke meget at opbygge og vedligeholde gode relationer, men det kræver en bevidst indsats. Det er vigtigt at fokusere på at opretholde kommunikationen.

Den allerbedste måde selv at opnå arbejdsglæde er at gøre andre glade, fordi

- Det at gøre andre på arbejdet glade er en glæde i sig selv
- Glæde smitter
- Hvis du giver andre arbejdsglæde, er der gode chancer for, at de gerne vil gøre dig glad til gengæld.

Vis interesse for andre mennesker - som mennesker. På de gladeste arbejdspladser viser folk interesse for hinanden - ikke kun som medarbejdere og ansatte, men som mennesker.

Sådan skaber du arbejdsglæde:

Du skal bare sørge for at få

- Resultater
- Relationer.

For at opnå gode resultater skal du

- Rose
- Vokse og lære
- Finde mening
- Være fri

Og for at skabe gode relationer skal du:

- Være positiv
- Være dig selv
- Vise omsorg og interesse.

5. AT SØGE GLÆDEN DE FORKERTE STEDER

Der er tre ting, vi sædvanligvis stræber efter på jobbet: (1) Penge, (2) Statussymboler og (3) Jobsikkerhed.

Så længe vi er fokuserede på, at disse tre ting skal give os arbejdsglæde, kommer vi ingen vegne.

Hvis du føler, at din løn er for lav i forhold til det, du er værd, så mister du arbejdsglæde. Men selv hvis du får det, du er værd (eller mere til), så giver det dig ikke i sig selv arbejdsglæde.

Og hver gang man belønner folk til at gøre noget, så motiverer man dem på det ydre plan - en handling, der uvægerligt mindsker folks indre motivation. Men indre motivation er den eneste garanti for kvalitet og gode præstationer på længere sigt.

Endelig er der jobsikkerheden. For lidt jobsikkerhed gør os ulykkelige på arbejdet, fordi det fører til frygt, konfliktskyhed og stress. Men overraskende nok er for meget jobsikkerhed også af det onde, fordi det fører til apati, kynisme og modstand mod forandring.

6. ADVARSEL: KAN GI' EN ALVORLIG NEDTUR

Den ubestridte og altovervejende grund til at folk mangler arbejdsglæde er dårlig ledelse. Folk forlader ikke en virksomhed, når de siger op. De forlader en dårlig chef!

En god chef bør motivere snarere end kommandere - coache snarere end kontrollere.

Mange chefer, der ødelægger arbejdsglæden for medarbejderne, er simpelthen ikke klar over det. Så derfor: Fortæl ham eller hende, hvad der kan gøres bedre. Chefer er ikke tankelæsere, så de har brug for ærlig, konstruktiv feedback.

Du kan måske være nervøs for at gå til din chef med et godt råd, men gode chefer er faktisk taknemmelige for konstruktiv, nyttig feedback og vil værdsætte enhver lejlighed de får til at lære, hvordan de gør arbejdet bedre.

En anden type årsag til manglende arbejdsglæde er vanskelige medmennesker (vanskelige kolleger).

Endelig er der overarbejds-kulturen. Lad os gøre op med den og erkende, at det ikke er timerne, der tæller - det er resultaterne. Flere timer er ikke lig med bedre resultater. I virkeligheden er der ikke nogen speciel sammenhæng mellem antallet af arbejdstimer og stressniveau. Det handler ikke om, hvor meget man arbejder, men om, hvordan man har det, mens man arbejder ☺

I stedet for at stresse over stress er det vigtigt at fokusere på det, der gør os rolige, afslappede og glade på arbejdet - og hvordan vi får mere af det.

Man kan ikke vinde en konflikt på arbejdet. Hvis man "vinder", så opnår man måske det ønskede resultat på bekostning af en anden persons ønsker. I stedet for at vinde en konflikt på arbejdet, så er det langt bedre at løse den.

Omkring konflikter gælder at:

- Erkend, at konflikter er uundgåelige
- Tag hånd om konflikten så hurtigt som muligt
- Spørg ind = tjek tolkninger
- Brug girafsprøget (ikke-voldelig kommunikation)
- Få konfliktmægling

Bureaukrati kvæler enhver inspiration. Og der er en klar sammenhæng mellem arbejdspladser med bureaukrati og arbejdspladser, som folk ønsker at forlade.

Mobning er i mange tilfælde ødelæggende. Hvis man bliver udsat for mobning, er det vigtigt at reagere med det samme.

Vi er også nødt til at gøre noget ved de kroniske, ukonstruktive brokkehoveder, fordi de har en tendens til at gøre omgivelserne sure. Og det kan være svært at finde strategier i forhold til brokkehovederne fordi

- Det hjælper ikke at forsøge at muntre dem op
- Det hjælper ikke at foreslå løsninger
- Det hjælper ikke at bede dem om at tage sig sammen
- Det hjælper ikke at brokke sig over brokkehovederne
- Det hjælper ikke at ignorere/undgå dem
- Det hjælper ikke at brokke sig sammen med dem.

Men hvad virker så? Hvordan kan vi bremse de koriniske brokkehoveders konstante brokkeri? Her er et enkelt men effektivt trick: Udvis empati og sympati. Ingen velmenende opmuntringer, ingen løsninger, ingen friske kommentarer. Bare simpel, menneskelig forståelse for, hvad der for den pågældende er en vanskelig situation.

En af de mest demotiverende faktorer på arbejdspladsen er uretfærdighed. Og selvom retfærdighed ikke i sig selv er nok til at skabe arbejdsglæde, så kan uretfærdighed i den grad få os til at miste arbejdsglæden.

7. KROPPEN PÅ ARBEJDE

Mange mennesker, der tror at de lider af arbejdsbetinget stress, er bare ude af form. På mange arbejdspladser er kroppen blevet reduceret til "det apparat, der bærer hovedet fra det ene møde til det andet".

Det er på høje tid, at vi begynder at behandle vores kroppe rigtigt på jobbet. anbefalingerne er:

- Spis rigtigt = spis sundt og ofte
- Kortlæg din energi
- Bevæg dig
- Sov rigtigt
- Og alt det sædvanlige: Overvægt, rygning og alkohol.

Tag i stedet en pause:

- Find et sted, hvor du kan opholde dig uforstyrret
- Luk øjnene
- Træk vejret dybt og langsomt
- Focuser på dig selv, og
- Fortsæt med åndedrætsøvelsen.

8. HVORFOR ARBEJDSGLÆDE GØR EN FORSKEL

Gennem store dele af menneskehedens historie har man haft den opfattelse, at arbejde er hårdt og ubehageligt, og at det er grunden til, at man får penge for det. Det er på tide at lægge dette syn på arbejdet bag os! (SPM: Som Hans Henrik Knoop også siger: Man skal nyde for at man kan yde).

Her er de vigtigste grunde til at dyrke arbejdsglæden på arbejdet:

- Arbejdet lægger beslag på det meste af vores tid
- Arbejdet giver os størstedelen af vores identitet
- Arbejdet påvirker vores liv i almindelighed
- Arbejdet påvirker vores helbred
- Glæde fører til succes!

Hvad er succes værd, hvis ikke det gør dig glad? Dalai Lama har en gang sagt: "Jeg tror, at selve formålet med vores liv er at søge glæde. Det er tydeligt. Hvad enten man er troende eller ej, hvad enten man har den ene eller den anden religion, søger vi alle mod noget bedre i livet. Så jeg tror, at selve bevægelsen i vores liv går mod glæde".

9. ARBEJDSGLÆDE ER GODT FOR GESJÆFTEN

Helt grundlæggende giver glade virksomheder de mindre glade baghjul på alle områder, og undersøgelser bekræfter det igen og igen.

Glade medarbejdere er skyld i forbedring af bundlinien.

Den enkelte bør arbejde for sig selv. Folk vil ikke ofre sig selv for virksomheden. De går på arbejde i firmaet for deres egen fornøjelses skyld.

Medarbejdere, der ikke er glade, er ikke alene umotiverede og uengagerede, men mange af de mennesker der ville være eksemplariske medarbejdere, hvis de var glade, vil faktisk modarbejde virksomhedens interesser som en slags hævn, når de ikke er glade.

Så længe vi klynger os til myten og magien i forestillingen om, at det er lederens job at motivere tilhængerne, at chefens job er at motivere de underordnede, at arbejdet med at udvikle folk i vores organisation handler om at motivere dem, så spilder vi bare vor tid.

Alle ledere ønsker motiverede medarbejdere. Alle medarbejdere ønsker sig at blive motiveret. Og her er det en leders job at skabe et arbejdsmiljø med trivsel og glæde, hvor de ansatte helt naturligt kan føle sig motiverede. Men det kan umuligt være lederens job at motivere medarbejderne. De fleste virksomheder har fået det galt i halsen. De behøver ikke at motivere de ansatte. De skal i stedet lade være med at demotivere dem!

10. HVEM ER ANSVARLIG FOR ARBEJDSGLÆDEN

Hvis job er det at give dig arbejdsglæde? Din chefs? Dine kollegers? Virksomhedens? Samfundets? Sandheden er kort fortalt: Til syvende og sidst kan ansvaret for din arbejdsglæde kun ligge hos dig selv. Og det er der tre grunde til:

- Arbejdsglæde er en følelse
- Arbejdsglæde er en individuel størrelse
- Det kan godt indebære nogle barske valg at opnå denne glæde på sit arbejde.

Vi kan ikke gå på arbejde og forvente, at andre skal tænde gnisten.

Men er chefen da ikke ansvarlig for at skabe arbejdsglæde blandt medarbejderne? Chefen har stor indflydelse på din arbejdsglæde, og chefer har tre former for ansvar, når det gælder arbejdsglæde. De skal:

- Sørge for selv at være glade på arbejdet
- Kende og interessere sig for deres medarbejdere
- Skabe en stemning, hvor det er let for folk at opnå arbejdsglæde

- men længere går deres ansvar heller ikke...

11. SÅDAN FÅR DU ARBEJDSGLÆDE

Begynd med at gøre dig selv glad på arbejdet. Det kan du gøre ved at gennemløbe følgende trin:

- Hvor glad er du for arbejdet? - fx på en skala fra 1-10
- Hvad giver dig arbejdsglæde? Husk tidligere gode arbejdsoplevelser: Hvad skete der? hvordan var det? Hvordan var relationerne til dine kollegaer? Hvad gjorde oplevelsen muligt? Etc.
- Visualisér dine mål - forestil dig, hvordan dagen ser ud, når du er i mål
- Kend dine "hvorfor"
- Beslut dig for at være glad. Kan det lade sig gøre?
- Skal jeg blive eller skride?
- Læg en glad plan!

12. HVAD KAN MAN GØRE SOM CHEF?

Arbejdsglæde er godt i sig selv. Det vil give din organisation bedre resultater og det vil gøre dit job som leder lettere og sjovere. Chefens køreplan ser sådan ud:

- Sørg for selv at være glad
- Tag dig tid til dine medarbejdere
- Kortlæg, hvor glade dine medarbejdere er
- Visualisér din glade organisation
- Se, hvad arbejdsglæde kan gøre for virksomheden
- Sæt glæden i højsædet
- Læg en glad plan

14. LÆG EN GLAD PLAN

Apati kan overvindes ved hjælp af entusiasme, og entusiasme vækkes udelukkende af 2 ting: For det første et idéal, som tager fantasien med storm, og for det andet en helt konkret plan for at føre idéalet ud i livet.

Arbejdsglæde er altså et ideal, der tager fantasien med storm..

Ud over visionen er det andet vi behøver for at skabe varig entusiasme: En plan. Den laver du sådan:

- Lav en plan, der er sjov snarere end ambitiøs
- Gør en lille ting hver dag
- Følg op uden pres
- Husk at fejre resultaterne
- Del jeres erfaringer med andre.

