

Tag ansvaret for din arbejdsglæde

Arbejds miljø Alt for mange medarbejdere resignerer, når de mister glæden ved at gå arbejde. Hvis man i stedet trækker den negative følelse af at være demotiveret hjem til sig selv, har man alle muligheder for at vende situationen, mener Tina Marie-Louise Campbell, som er aktuel med bogen »Find arbejdsglæden«.



| INTERVIEW

Thomas Davidsen
Freelancejournalist

25.04.22

De parametre, som tilsammen udgør »det psykiske arbejdsmiljø« på en arbejdsplads, hænger næsten alle uløseligt sammen med den kontekst, medarbejderne indgår i på arbejdet.

Er de fx udsat for dårlig ledelse, uklare forventninger, hårdt arbejdspress eller usikkerhed i jobbet, så er der en sandsynlighed for, at de vil opleve et dårligt psykisk arbejdsmiljø af årsager, der ligger mere eller mindre udenfor deres eget ansvarsområde.

Men ét element i den generelle trivsel på arbejdet – nemlig selve »arbejdsglæden« – har medarbejderen ifølge forfatter og foredragsholder Tina Marie-Louise Campbell selv kontrollen med.

- Jeg ved, det kan virke provokerende, og det er da også en sandhed med modifikationer, at hele ansvaret for din arbejdsglæde ligger hos dig selv. For selvfølgelig svinger du benene lettere ud af sengen om morgenen, hvis du ved, at du skal hen på et arbejde med masser af

mening, gode kolleger og god ledelse. Men når vi taler om selve den følelse, du går på arbejde med, kan du ikke desto mindre i høj grad trække den hjem til dig selv.

- Hvad er du fyldt af, når du tager hjemmefra om morgenen? Kan du mærke en sitren og en boblen i kroppen, fordi du, på trods af forskellige omstændigheder, glæder dig til at komme ud ad døren og udføre et stykke arbejde, du selv har valgt at udføre? Eller er det endnu en ny dag, der truer, spørger den 49-årige Tina Marie-Louise Campbell, som i dag kører en succesfuld forfatter- og foredragsvirksomhed rundt om fænomenet arbejdsglæde.

Som 2-årig blev Tina Marie-Louise Campbell diagnosticeret med børnegigt. Senere i livet stødte både leddegigt, slidgigt og muskelgigt til, hvilket har resulteret i et voksenliv i en kørestol og med daglige smerter.

Hun har derfor måttet kæmpe en del mere end de fleste med i første omgang overhovedet at finde sig til rette på arbejdsmarkedet – og i anden omgang at være glad for sit arbejde.

- Grunden til, at jeg i dag tør sige til folk, at de selv kan tage hånd om deres arbejdsglæde, er, at jeg selv er gået vejen med nogle i udgangspunktet svære forudsætninger. Men de redskaber, jeg har benyttet mig af for at finde arbejdsglæden, virker kun, hvis man selv tager fat i arbejdssituationen. Alt for mange ansatte resignerer og gør det til lederens ansvar, at de trives dårligt på arbejdet. Men lederen kan jo ikke gå rundt og lege tankelæser for, hvad det er, der egentlig gør den enkelte medarbejder glad, siger Tina Marie-Louise Campbell.

Brug mindre energi på de andre

Når Tina Marie-Louise Campbell coacher demotiverede medarbejdere til at finde gejsten, er det hendes erfaring, at det næsten altid er i »meningen« med arbejdet, at skoen trykker.

- Vi ved en masse om, hvad det gør ved mennesker ikke at kunne finde mening i en livssituation. Der er lavet undersøgelser med torturofre, som viser, at de kan komme igennem de mest uhyrlige ting, men så snart man begynder at tage meningen og håbet væk fra dem, så slukkes lyset. Noget af det mest demotiverende, vi kan komme ud for, er, at vi ikke kan se meningen med galskaben. Derfor er et af de første skridt for en demotiveret medarbejder at undersøge: Hvor forsvandt meningen med arbejdet hen? Kan den tilbageerobres?

Fakta

Arbejdsglæde giver mere produktivitet

En engelsk undersøgelse fra Department of Economics på University of Warwick viste, at arbejdsglæde skaber en øget produktivitet på 12 procent. Medarbejdere uden arbejdsglæde var 10 procent mindre produktive end normen.

Hvis man har mistet motivationen på arbejdet, så gælder det om at stoppe op og tillade sig selv at mærke, hvordan man har det, fortæller Tina Marie-Louise Campbell.

- Rigtig mange af dem, der har mistet arbejdsglæden, eller aldrig rigtig for alvor har oplevet den, tænker alt for meget over, hvad andre forventer af dem. De bruger så meget energi på »de andre«, at der kun er en brøkdel tilbage til dem selv. Derfor er det så vigtigt at få skruet lidt ned for både tempoet og tankerne i hovedet. Så man kan få ro til at stille sig selv de rigtige spørgsmål. Er jeg egentlig i balance på de punkter, der er vigtige for mig? Husker jeg nu at gøre det, jeg ved, gør mig glad?

Skru op for det positive

Dernæst starter undersøgelsen af, om der er noget af det, som gør én glad på arbejdet, der kunne være mere af.

Hvis den demotiverede medarbejder vælger at blive coachet af Tina Marie-Louise Campbell, er første spørgsmål: Foretrækker du at møde fysisk op, eller er det nemmere at overskue en session på Zoom? Hvad passer bedst til dit temperament?

- Man skal have det på rygmarven, at i samme øjeblik, man mærker, at der er noget på arbejdet, som ikke passer til én, så reagerer man på det. Man tager sagen i egen hånd for at få en arbejdsuge, der matcher ens temperament. Hvis der er en samtale med en leder eller et par kolleger, som måske kan løse et problem, man har, så får man taget den snak. Fordi man tager sig selv og sin trivsel på arbejdet alvorligt.

Der kan være mange faktorer, der gør, at man ikke er glad på arbejdet, og nogle af dem kan være nemme at skrue lidt på, understreger Tina Marie-Louise Campbell.

Fakta

Stil de rigtige spørgsmål

Forskerne har identificeret de syv faktorer, der påvirker os mest i forhold til vores arbejdsglæde. De er: Mening, mestring, medbestemmelse, kolleger, balance, resultater og ledelse.

Det er godt at have den viden med sig, mener Tina Marie-Louise Campbell.

- Du kan bruge de syv faktorer som pejlemærker til at finde ud af, hvad du kan arbejde med for at blive gladere på jobbet. Hvis du har mistet din motivation, handler det ofte om flere af faktorerne på én gang.

Hun foreslår, at man stiller nogle nærgående spørgsmål til sig selv om, hvad det er for faktorer, der især giver dig udfordringer:

- Giver din arbejdsfunktion mening for dig? Hvordan kunne den give mere mening?
- Er du klædt på med kurser og viden til at opnå faglig mestring i dit job?
- Har du tilstrækkelig indflydelse på dine opgaver?
- Har du tillid til dine kolleger og omvendt?
- Er der tid til at udføre dine opgaver?
- Kan du se nogen klare resultater af dit arbejde?
- Får du opbakning og feedback fra din leder, når du har brug for det?

- Hvad er sagens kerne, når du mister din motivation?
- Hvad kan du påvirke, og hvad ligger helt udenfor din kontrol?

- Er der noget, du måske kunne planlægge bedre, så du ikke kommer ud i så mange stressede situationer? For så er det en god ide at lave en brainstorm over dine opgaver.

Kig på dem fra helikopteren. Hvilke af dem er »skal«-opgaver, hvilke er »bør«-opgaver, og hvilke er »kan«-opgaver? Der er opgaver, som du ikke kan komme udenom at udføre, men der er også nogle, hvor du kan slække lidt på ambitionerne, hvis du har for meget at lave. Opgaver, som ikke er overhængende, og som derfor giver dig nogle muligheder for selv at tilrettelægge din arbejdsdag, så den passer bedre til dig.

Fleksible virksomheder

Tina Marie-Louise Campbell har selv været leder for 7-9 ansatte de sidste par årtier og ved af egen erfaring, at lederen kan gøre meget, men ikke alt, for medarbejderne.

- Hvis en leder skal lykkes i dag, skal man kunne klæde sine ansatte ordentlig på, så de føler, at de har kompetencerne til det, de bliver sat til at udføre. Man skal både formå at være klar i spytet om forventninger og arbejdsopgaver samtidig med, at man skal være inddragende og give medarbejderne medbestemmelse. Det er ikke alle ledere, der kan det, og det kan give mange problemer, når en leder ikke lykkes, siger Tina Marie-Louise Campbell, som har en vision om at påvirke virksomheder til at blive mere mangfoldige og fleksible, end de er i dag.

- Det ville give et boost til arbejdsglæden, hvis der var flere muligheder for selv at tilrettelægge arbejdsugen. Hvorfor ikke have flere ansatte i færre timer, som kan bidrage med præcis det, de kan, i stedet for at samle alle opgaverne i fuldtidsstillinger?

I Aalborg er der kommet en digital platform, der hedder Små jobs med mening, som henvender sig til fleksjobbere, folk på efterløn eller folk med små børn, fortæller hun.

- Det er vejen frem, også fordi medarbejderne generelt er begyndt at kræve et mere fleksibelt arbejdsmarked. Så hvis man vil tiltrække talent, skal man interessere sig meget for, hvordan man kan give medarbejderne maksimal indflydelse på deres arbejdsuge, siger Tina Marie-Louise Campbell.

Emneord:

Arbejds miljø

Trivsel

Denne artikel er del af

DVT årgang 2022 nr. 4



