



TEKNOLOGISK
INSTITUT

Sådan skaber du en bedre Trivsel og en større arbejdsglæde



Forord

I denne e-bog lærer du ved hjælp af simple værktøjer at få mere energi og skabe glæde omkring dit arbejde. Det handler om at fokusere på og reflektere over det, der giver mening i dit job og på de forhold, som motiverer dig - at identificere værdien i dit arbejde. For alle mennesker kan skabe værdi for dem selv, når de ved, hvad der motiverer dem.

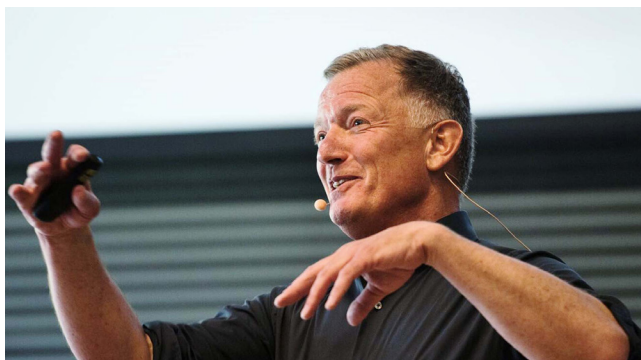
Læs videre og lær nogle simple teknikker til, hvordan du selv kan påvirke dit arbejdsliv og den kultur, du arbejder i.



E-bogen er tænkt som generel information og inspiration. Brug af indholdet beskrevet i bogen sker på læserens eget ansvar og skaber intet retsforhold mellem Teknologisk Institut og læseren. Teknologisk Institut frasiger sig dermed ethvert ansvar for brug af indhold i e-bogen.

Se vores kurser, der fokuserer på øget **ARBEJDSGLÆDE OG TRIVSEL**

www.teknologisk.dk/kurser



Bryd vanen, bøj fisken - og øg jeres trivsel
og arbejdsglæde



Positiv psykologi på jobbet



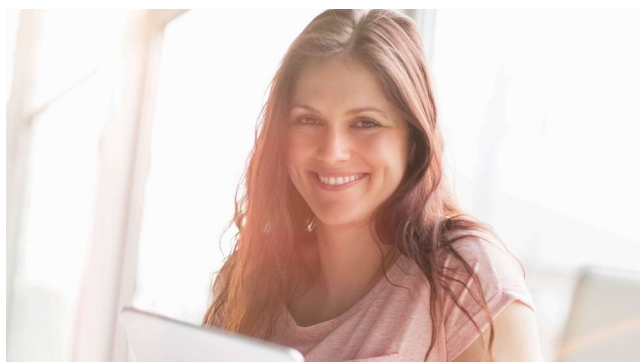
Lær at styre din energi, planlægge dine
opgaver og få mere overskud

Se vores kurser, der fokuserer på øget **ARBEJDSGLÆDE OG TRIVSEL**

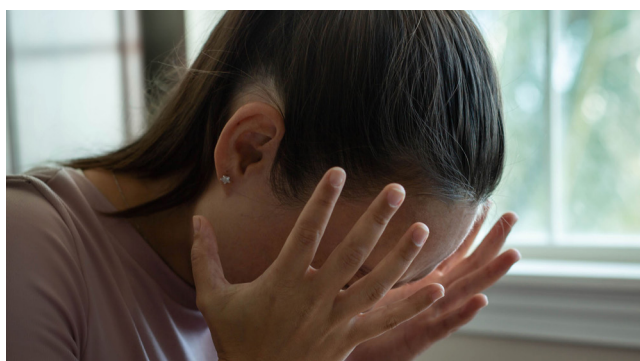
www.teknologisk.dk/kurser



Mindfulness i arbejdslivet - skab trivsel
trods travlhed



Boost din selvtillid – og præstér bedre



Træn din mentale kapacitet og balance -
reducér risiko for stress

Indhold

Hvad er arbejdsglæde?	6
Arbejdsglæde skaber succes og produktivitet	6
6 gode råd	7
Sådan skaber du mere arbejdsglæde i din hverdag.....	7
1. Reflekter over, hvad der giver mening i dit liv	7
2. Hvad motiverer dig i dit arbejdsliv?.....	9
3. Vær nærværende og rosende	10
4. Hav en positiv tankegang	11
5. Drop nu det brok!	13
6. Overvejelser om arbejdskulturen. Bør (og kan) den ændres?	14



Hvad er arbejdsglæde?

Ordet er i sig selv næsten selvforklarende. Og alligevel er det individuelt, hvad der skal til for at opfylde kriterierne. For arbejdsglæde handler om, hvorvidt du har det godt med dine kolleger, dine ansvarsområder, mængden af frihed i jobbet og ikke mindst din chef. Og alle disse forhold er i sidste ende et spørgsmål om præference.

Men at arbejdsglæde er en af de vigtigste faktorer for et menneskes trivsel og en virksomheds succes, hersker der ingen tvivl om.

Arbejdsglæde skaber succes og produktivitet

Talrige undersøgelser påpeger nemlig, at glæde i ens arbejde betyder alt for et menneskes trivsel og velvære. En høj arbejdsglæde skaber motiverede medarbejdere og en lavere sygefraværsprocent. To gevinster der kvitterer med en større produktivitet i virksomheden.

Og det faktum har naturligvis en stor indflydelse på en virksomheds bundlinje og succes. (1)

En undersøgelse, udført af Warren University (2), der undersøgte effekten af glæde på produktiviteten, fandt en 12 % forbedring af samme i forhold til eksperimentets kontrolgruppe. Forestil dig det: 12 % mere produktion, uden flere medarbejdere!

I en anden undersøgelse, hvor fokus lå på forholdet mellem arbejdsglæde og succes, blev det konkluderet, at der var stærke indikationer for en kausal sammenhæng mellem tilfredshed og en succesfuld virksomhed. (3)



6 gode råd

Sådan skaber du mere arbejdsglæde i din hverdag

Det følgende er ikke bare en simpel opskrift – et quick fix. Metoderne kræver, at du dedikerer din tid og er indstillet på at gøre en aktiv indsats. Med det sagt, så kan nedenstående metoder, sammen med selvrefleksion, hjælpe dig til at gøre noget aktivt for din arbejdslyst, og samtidig give dig værktøjerne og indsigten til at skabe din egen arbejdsglæde.

For skal din arbejdsglæde ændres, skal drivkraften komme fra dig selv.

1. Reflekter over, hvad der giver mening i dit liv

Trivsel er for mennesker i høj grad forbundet med følelsen af, at de ting, vi foretager os, giver mening; at vi lykkes. Dette er sandt for arbejds- såvel som privatlivet. Har vi ikke den følelse i maven, trives vi ikke som mennesker. Vores generelle velvære lider altså under, hvis vi ikke føler os værdsat, føler at tingene giver mening, eller trives blandt de mennesker vi omgås.

Alle har behov for at føle sig værdsat, at blive set og at gøre en forskel.

Før i tiden var meningen med et arbejde at brødføde sig selv og sin familie. Sådan er det ikke nødvendigvis længere. I dag har vi flere valgmuligheder, og vi har fået en tendens til at identificere os med vores arbejde.

Tag nu eksempelvis polemikken om de arbejdsløse akademikere, der ikke ønsker et job for enhver pris. Det er om noget et eksempel, der viser, at det i høj grad handler om, hvad man kan se sig selv i, og hvad man identificerer sig selv med, for at lysten til arbejde opstår.

Mening i ens arbejde kommer dog ikke af sig selv. Derfor er det vigtigt, at vi reflekterer og jævnligt spørger os selv:

- Hvad giver mening for mig?
- Er der noget, jeg kan gøre for at skabe mere mening i mit arbejdsliv?

Prøv eksempelvis at lave en liste med alle de ting i dit liv, der giver mening for dig. Prioriter herefter listen. Dette er en simpel måde at skabe et fokus i din hverdag, hvor du hele tiden søger at dedikere din tid og energi på det, der giver mening, og skruer ned for alle de ting, der bidrager negativt.

Eksempel på aktiv stillingtagen: En undersøgelse viser, at personer, der arbejder mellem 36 og 40 timer om ugen, oplever mindre arbejdsglæde end personer, der arbejder enten færre eller flere timer. Grunden til, at den gennemsnitlige arbejdsuge ikke altid er lykken, kan bunde i den manglende refleksion og stillingtagen. Hvis man enten arbejder mere eller mindre end normalen, kan det nemlig være en indikation af, at man i højere grad har taget aktiv stilling til, hvor meget eller hvor lidt arbejdet skal fylde i livet. Fx at man aktivt har valgt enten at dedikere mere tid til privatlivet eller dedikere mere tid til arbejdslivet for at dyrke sin karriere (4).



2. Hvad motiverer dig i dit arbejdsliv?

Det er først og fremmest ekstremt individuelt, hvad der motiverer os hver især. Så søger du at finde lige netop de motivationsfaktorer, der gør det for dig, er det en god idé at finde frem til din indre motivation.

Og hvad er så det?

Indre motivation handler om at sætte ord på, hvad der interesserer dig i dit arbejde, hvad der giver dig glæde, og hvad der skaber beslutsomhed. Finder du det svært at finde ordene, så start med at udelukke de faktorer, der dræner dig for energi, og brug dem som udgangspunkt.

Er du allerede vidende om, hvad dine motivationsfaktorer er, så står du stærkt, når du skal indrette dine arbejdsopgaver på en meningsfuld måde.

Søger du yderligere inspiration, kan du forsøge dig med **Herzbergs motivationsteori**.⁽⁵⁾

Teorien er en to-faktorteori, der skelner mellem de faktorer i jobbet, der skaber tilfredshed, og de faktorer der kan skabe utilfredshed.

De faktorer, der skaber tilfredshed i jobbet, kaldes motivationsfaktorer. Og de faktorer, der kan skabe utilfredshed, kaldes vedligeholdelsesfaktorer. Vedligeholdelsesfaktorerne kan kun motivere negativt, hvis der er et mismatch mellem dem og dine ønsker, hvorimod motivationsfaktorerne har potentiale til at motivere positivt.

Motivationsfaktorer	Vedligeholdelsesfaktorer
<i>Jobbets indhold</i> <i>Præstationsmuligheder</i> <i>Ansvar</i> <i>Indflydelse</i> <i>Anerkendelse</i> <i>Personlige udviklingsmuligheder</i> <i>Muligheder for forfremmelse</i>	<i>Løn</i> <i>Arbejdstid</i> <i>Frynsegoder</i> <i>Sociale forhold</i> <i>Information</i> <i>Fysiske forhold</i> <i>Sikkerhed / Tryghed</i>

Og undersøgelser med afsæt i Herzbergs motivationsteori viser nogle interessante faktorer f.eks., at løn betyder meget lidt for vores arbejdsglæde. Og uanset hvad mange måske går rundt og tror, så følger der ikke nødvendigvis en større arbejdsglæde sammen med en større løncheck.

Vedligeholdelsesfaktorerne beskriver med andre ord rammerne om vores job. Og de kan godt demotivere os (nedsat løn eller dårligere løn i forhold til kollegerne), men de kan altså ikke gå den anden vej og decideret skabe vores arbejdsglæde.

Dette faktum blev understreget i en dansk undersøgelse, hvor de, der svarede, at lønnen havde størst betydning for deres arbejdsglæde, faktisk var mindre begejstret for deres kommende arbejdsdag, end dem der havde scoret faktorer som "mening" eller "resultater" højere end "løn".
(4)

Så hvis din løn ellers er nogenlunde rimelig og retfærdig, er der, i et arbejdslystperspektiv, mange andre ting, der er værd at fokusere på, hvis du søger at øge din glæde ved at arbejde.

Årsager til at vi mister egen motivation:

- Manglende selvtillid: hvis du ikke tror på, at du kan lykkes, hvorfor så prøve?
- Manglende fokus: hvis du ikke ved, hvad du vil, hvordan skal du så nå det?
- Manglende retning: hvis du ikke ved, hvad du skal gøre, hvordan kan du så motivere dig selv til at gøre det?

Husk: Der er ikke nogen, der kommer og fikser din mistrivsel. Du skal selv arbejde - og gøre opmærksom på den!

3. Vær nærværende og rosende

Det tredje råd er knapt så dybt som de to foregående. Det er simpelt: vær nærværende og rosende; sig *godmorgen* og ros hinanden for de ting, som betyder noget.

Prøv evt. at:

1. Starte med dig selv. Hvis du fx gerne vil have et 'Godmorgen', så kunne du starte med at give de andre et 'Godmorgen'.

2. Føler du dig ikke værdsat? Så kunne du begynde at værdsætte dine omgivelser. Ting har det med at smitte - både på den positive og på den mindre positive side.
3. Er du leder? Så er det vigtigt, at du løbende anerkender og roser dine medarbejdere. Det med at blive set er noget, som forskningen viser er utroligt vigtigt for os mennesker.

Man skal med andre ord sørge for at skabe grundlaget for trivsel. Det kan ikke bare besluttes, at "nu skal vi trives!"

For at beskrive hvordan vi selv kan/bør påvirke trivslen, kan vi bruge metaforen 'frugttræer': frugttræerne taber hvert efterår deres blade, som regnormene hiver ned i jorden og laver til muld. Mulden nærer frugttræet, og næste år giver træerne frugter igen. Så man kan sige om frugttræerne, at de vokser videre af det, de giver. Metaforen kan bruges til at overveje, om vi egentligt bidrager til vores arbejdsplads, mens vi vokser? Gør du?

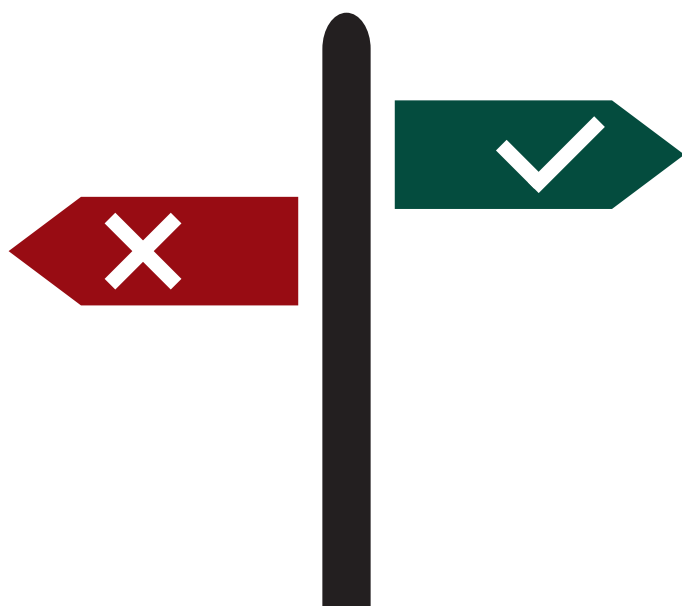
4. Hav en positiv tankegang

Tag et aktivt valg om at være positiv i din hverdag; at du vil være en bedre kollega, i bedre humør osv. Det smitter!

Er du en energirøver eller en energigiver?

Forsøg at coache dig selv. Brug evt. redskaberne fra den positive psykologi, der er videnskaben om, hvordan vi som mennesker trives og præsterer optimalt. Fokus er på at skabe øget kvalitet og effektivitet, samtidig med at arbejdsglæden og motivationen styrkes.

Forestil dig fx to veje: en rød og en grøn. Den røde vej symboliserer det negative livssyn og reaktionsmønster, hvor den grønne vej symboliserer det positive livssyn og reaktionsmønster. Når du oplever udfordringer (fx hvis du får nogle nye udfordrende arbejdsopgaver), så tænk om din reaktion, dine følelser og opfattelse af udfordringen er på den grønne eller røde vej. Bliver du sur og brokker dig, eller tænker du, at det lyder spændende?



Og effekterne er til at tage at føle på!

For ifølge forsker Barbara Fredericksson bidrager den positive psykologi ikke blot med at udskifte dine negative tanker med de positive – men kan ændre din hjernes kapacitet – så du tænker bredere og bliver i stand til at finde flere løsninger på et givent problem. Din effektivitet stiger, og din modstandskraft overfor modgang forøges. (6)

Den positive og optimistiske tilgang til tingene øger tillige din motivation og dit overskud – som dog ikke skal forveksles med, at du bare lader dig rulle over og accepterer uretfærdigheder! Det handler nemlig ikke om fortrængning af det ubehagelige, men derimod om at blive ressourcefuld på at glædes over de gode hændelser, se de dårlige i øjnene, og skabe energien til at finde løsninger på de ting, du ønsker at ændre.

Et godt tip: En klassiker inden for positiv psykologi er øvelsen, hvor du dagligt skriver tre ting ned, som har gjort dig glad. Så inden du går hjem fra arbejde, griber du et stykke papir og skriver 3 oplevelser ned, som har givet dig arbejdsglæde den dag. Det kan være store ting eller små ting – bare noget som gjorde dig glad. Det hjælper dig både ved at give mere arbejdsglæde og ved at træne dig til at tænke mere positivt.

5. Drop nu det brok!

Brok kan føles godt. Det fungerer som en ventil for stress og frustration, og det medvirker til at give en falsk følelse af fællesskab.

Men på sigt giver brok og sladder en dårlig stemning og dræner både dig og dine kolleger for energi og motivation. Brok er nemlig en af de ting, der påvirker arbejdsglæden mest i en negativ retning. Undersøgelser har vist, at 43% oplever brok som en negativ faktor for både deres arbejdsglæde og deres trivsel. 27% oplever endda, at brok på arbejdspladsen også påvirker deres fritid negativt.

Særligt er det kvinder, der påvirkes af brok. (7)

Der findes fire typer brok:

1. **Dem versus os-brok:** Brok der bunder i, at brokkehovederne har en følelse af, at "de andre" tillader sig mere, end hvad der er ok.
2. **Personlig brok:** Personlig brok refererer til bestemte personer. Fx omkring en bestemt kollega eller chef.
3. **Funktionsbrok:** Det er brok over alle de fysiske ting, der ikke fungerer fx kopimaskinen, der konstant går i stykker, kaffen, der er dårlig kvalitet, og frokostbuffeten, der er for ringe.
4. **Samfundsbrok:** Brokkeriet er negativt, men ikke møntet direkte på arbejdspladsen. Det er fx samfundets skyld, at vi ikke kan tjene nok penge, for de har ført os ud i en finanskriser osv.

Den gode nyhed er, at du sagtens kan sætte en stopper for brokkeriet:

- **Sæt brokkeriet på dagsorden:** Sæt brokkeriet på dagsordenen til team- og personalemøder, hvor I kan diskutere, hvad brokkeriet skyldes, og hvordan I kan sætte en stopper for det sammen.
- **Konfrontér brokkerne:** Det er vigtigt at konfrontere brokkerne med, hvordan det påvirker dig/teamet/afdelingen negativt. Det er nemlig ikke sikkert, at brokkerne selv føler, at de brokker sig. En undersøgelse viser, at 78% af danskerne oplever brok på arbejdspladsen hver uge. Dog mener hele 93% af de adspurgte ikke, at de selv brokker sig mere end den gennemsnitlige dansker (7). Det tyder altså på, at mange af os mangler selvindsigt i forhold til, hvor meget vi brokker os. Det er vigtigt, at man tager ansvar for sit eget brok og gør op med sig selv, hvorfor det egentlig er, at man brokker sig for at kunne gøre noget ved det.
- **Undgå at blive medløber:** Buk ikke under for gruppepres, når andre brokker sig. Sig fra med det samme – omformuler evt. brokket til noget positivt.
- **Vær positiv:** Gør selv det modsatte af at brokke dig – det smitter nemlig også – så du kan være med til at vende den dårlige tone.

6. Overvejelser om arbejdskulturen. Bør (og kan) den ændres?

Et typisk men ikke altid optimalt karaktertræk ved os mennesker er, at når vi bliver pressede, går vi i regression; vi gør det, vi plejer. Og det kan hurtigt resultere i, at vi bliver afmægtige, når "plejer" ikke viser sig at holde i den pågældende situation. Og denne tilstand kan lede til betænkeligheder, angst og stress. Det smitter og kan brede sig som en steppebrand på en arbejdsplads.

Så sker dette, bør du stoppe op og overveje, om tingene skal/kan gøres på en anden måde.

Og dette skridt er ikke altid nemt! For den, der fører an, bliver tit mødt med rullende øjne, dybe suk og ukonstruktive kommentarer som "har vi ikke prøvet det for mange år siden?" eller "har vi ikke nok at gøre allerede".

I disse situationer kan det være en fordel, at ledelsen kommer på banen og italesætter de nye tiltag og udstikker retningen. På denne måde har man også mere hjemmel til at komme med sine forbedringsforslag og derved nemmere få dem til at gro og skabe noget nyt.

Kilder og inspiration til ekstra læsning:

1. Jessen & Zoffmann (2011) *Motivation og ledelse – vejen til glade medarbejdere og øget produktivitet*
2. Oswald, Andrew et al (2014), *Happiness and Productivity*.
3. Lyubomirsky, Sonja et al. (2005), *The Benefits of Frequent Positive Affect: Does Happiness Lead to Success?*
4. *God Arbejdslust Indeks 2016*
5. Herzberg, Frederick (1966), *Work and the Nature of Man*
6. Fredrickson, Barbara L. (2009) *Positivity*
7. *Meningsmåling om brok på arbejdspladsen (2017)*

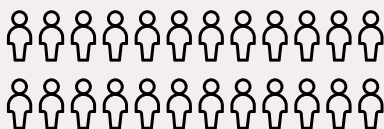


10

Gode grunde til at vælge Teknologisk Institut

DET NATURLIGE VALG AF KURSUSUDBYDER

17.000+ kursUSDeltagere
årligt



70+



kursussteder
i Danmark

København, Taastrup, Aarhus,
Aalborg og Kolding

KVALITET ER ALTID I FOKUS

4,4 stjerner

Vi har en kundetilfredshed på
4,4 ud af 5 stjerner



STORT UDVALG OG MASSER AF ERFARING



110+ års erfaring med kurser
og uddannelser



300+ undervisere



1.000+ kurser, uddannelser
og konferencer

KURSER HOS JER



Uddanne flere på samme tid



Fælles referenceramme i afdelingen



Tilpasse jeres ønsker og behov/
tid og sted



Økonomisk besparelse

www.teknologisk.dk/kurser



**TEKNOLOGISK
INSTITUT**