

OPINION

Debatredaktør
Magnus Barsøe

Kontakt
finans@finans.dk

Grib din kollega i at gøre noget rigtig

Alle vil gerne have trivsel og arbejdsglæde. Men ofte overlader medarbejdere hele ansvaret for arbejdsglæden til lederen i stedet for at kigge på sig selv.

Arbejdet er der, vi bruger det meste af vores vågne tid. Derfor er livet for kort til ikke at have livsglæde i arbejdstiden. Glæden er først og fremmest behagelig, men den reducerer også risikoen for sygdom og stress. Den giver lyst, energi, tro og mod. Vi får flere ideer og tiltrækker i øvrigt også andre medarbejdere.

Derfor har enhver ansvarlig og moderne arbejdsplads fokus på arbejdsglæden. Det er også god ledelsesmæssig latin, at lederen har det endelige ansvar for at sikre god kultur, stemning og glæde i arbejdstiden. Omvendt er det også bare sådan, at selv om vi er på arbejde, så er det stadig i sidste ende, vores eget liv vi lever. Vi har hver især en pligt til at medvirke aktivt til trivsel og arbejdsglæde. Og gøre opmærksom på hvis vi oplever ledelse, der er utilfredsstillende.

Desværre oplever jeg ofte teams og afdelinger, hvor det virker som om, at opgaven med at skabe arbejdsglæde ligger hos lederen. Er lederen så dårlig, er arbejdsglæden lav. Medarbejderne går egentligt bare og venter på, at vedkommende bliver bedre eller skiftet ud. Jeg mener ikke, at medarbejderen selv kan og skal fikse alt. Eller at vi skal blive på arbejdspladsen for enhver pris. Men hvad bruger du selv tiden på, indtil du måske skifter job, lederen vågner op eller sågar bliver fyret?

Personligt vil jeg aldrig overlade det fulde ansvar for min arbejdsglæde til ledelsen. Udfordringen er nemlig, at ledere i dag har travlt med mindst 1.000 andre ting end direkte at sikre din arbejdsglæde. De er optaget af ansættelsessamtaler, ledermøder, budgetter, rejser, uddannelser og daglig drift. Mange ledere har samtidig slet ikke nok fokus på medarbejderens velvære og afdelingens stemning. Det er selvfølgelig for dårligt, hvis de har personaleansvar, helt enig, men det ændrer ikke ved, at du som medarbejder bør tage medansvar for de følelser, der præger dig selv og dine kolleger.



KOMMENTAR TORBEN WIESE

Torben Wiese er foredragsholder og ledelsesrådgiver og specialist i forandringer gennem fokus på vaner. Han har bl.a. udgivet bøgerne "Bryd vanen og nå dine mål" og "Bøj fisken, mens den er frisk".

Jeg ville aldrig overlade det fulde ansvar for min arbejdsglæde til ledelsen

Mange ting har naturligvis indflydelse på arbejdsglæden. Fysiske forhold, løn, uddannelse, udvikling, ændringer, ansvar, indflydelse, frihed m.v. Ikke alt har du indflydelse på. Men gør det til en god vane at gøre en forskel, der hvor du kan. Husk at det, du sender ud af glæde, kommer tilbage til dig selv. Grib dine kolleger (og ja, også din leder) i at gøre noget rigtig, ros hinanden, kom med positive tilkendegivelser og skab glad stemning. Alt dette er ikke forbeholdt lederen - selvom det måske har en større vægt at få positiv opmærksomhed fra netop lederen.

Find lidt at fejre hver dag - ikke først når et projekt eller et budgetår er færdigt. Det behøver slet ikke være med champagne og kage hver gang. Det kan være et smil, et skulderklap, en kop kaffe, en high five, en tegning, et knus eller anerkendende ord som gør din kollegas dag bedre.

Store succeser bygger på små succeser. Hver gang du giver eller modtager ros fra en kollega, er det en succes for dig, der gør din dag bedre. Og så er det i øvrigt også nemmere at tale om problemer, hvis dette bliver aktuelt. Hermed er du med til at sørge for at jeres arbejdsplads er et godt sted at være.