Hälsoinspiration *för alla* Mars 2025

Månadens tema
Prioritera arbetsglädje!

Innehåll
Ledaren

- Att ha roligt på jobbet
- Om arbetsglädje
- Bidra till en bra stämning
- Upptäck den inre motivationen
- Stärk positiva tankar
- Skapa en arbetsglädjekultur
- Arbetsglädje och distansarbete

Arbetsglädje på jobbet är viktigt av flera anledningar. För det första påverkar det hur vi mår och trivs i vårt arbete. När vi känner arbetsglädje upplever vi positiva känslor, engagemang och motivation i vårt arbete. För det andra har arbetsglädje en positiv effekt på kvaliteten på våra arbetsprestationer. När vi trivs på jobbet och känner en inre motivation, blir vi mer engagerade och fokuserade på uppgifterna. Vi är mer benägna att ta initiativ, vara kreativa och sträva efter att uppnå höga resultat. Detta resulterar i att vi att vi utför vårt arbete bättre.

Vi kan inte klaga på stämningen på jobbet, om vi inte själva gör något åt situationen. Genom att istället fråga oss vad vi kan bidra med, blir vi möjliggörare. Om vi har en positiv attityd på jobbet, blir det lättare att stärka arbetsglädjen. Detta kan symboliseras med ”Lill-jante” och ”Lill-jänte”, som står för det negativa och positiva i vårt tänkande.

Arbetsglädje påverkar även arbetsplatskulturen och det sociala sammanhanget. När vi känner arbetsglädje är vi mer benägna att samarbeta, hjälpa varandra och skapa en positiv atmosfär på arbetsplatsen. Öppen kommunikation och ömsesidigt förtroende kan i sin tur leda till en starkare gruppdynamik och förbättrade arbetsrelationer.

Skapar vi en arbetsglädjekultur, är vi mer benägna att engagera oss fullt ut i vårt arbete och sträva mot gemensamma mål. Men vi måste veta *varför, vad och hur* det ska göras så vi får med alla ”på tåget”. Speciellt viktigt är att inte glömma distansarbetarna i sammanhanget och då är kommunikation, socialt växelspel och återkoppling oumbärliga processer för att arbetsglädje ska infinna sig.

Trevlig läsning!
Susanne Colliander

HÄLSOINSPIRATÖREN

Proformia Hälsa AB
Kivra: 556591-9403
106 31 Stockholm
info@proformia.se

ANSVARIG TEXTINNEHåLL
Susanne Colliander, 070-7968355
susanne@proformia.se

UTGIVNING
Hälsoinspiration för alla
utkommer med 12 nummer per år.

Att ha roligt på jobbet

Att ha roligt på jobbet är en viktig förutsättning för att nå framgångar. När chefer och medarbetare delar denna insikt, uppstår en stor drivkraft för att lyfta fram arbetsglädjen i det vardagliga arbetet.

När vi har kul på jobbet får vi mer gjort; vi blir kreativa, känner oss mindre stressade och kommer lättare iväg till jobbet nästa dag. Det glada sinnelaget ger oss också ett starkare immunförsvar, vilket är bra både för oss själva och arbetsgivaren. Friska och starka medarbetare är avgörande för framgångsrika verksamheter.

Arbetsglädje har också en positiv effekt på det arbete vi utför. Med större fokus och engagemang presterar vi bättre.

Hålla arbetsglädjen vid liv

Arbetsglädje är att känna lycka, tillfredsställelse och motivation när vi gör meningsfulla och roliga saker på jobbet, trivs med våra kollegor och uppskattar arbetsmiljön.

Genom att hela tiden ha en dialog om arbetsglädjen på jobbet - mellan ledning och medarbetare samt mellan kollegor, kan en stark arbetsglädjekultur hållas vid liv (läs mer på sid 6).

Forts nästa sida >

Om arbetsglädje

Även om arbetsglädje skiljer sig från individ till individ, finns många gemensamma synpunkter på vad som gör jobbet roligt och kul att gå till varje dag. Det är t ex;

1. Arbetskompisarna
2. Nöjda kunder/uppdragsgivare
3. Uppskattning
4. Att bli klar – att se resultat
5. Utmaningar
6. Humor och skratt
7. Lära sig något nytt

1 Arbetskompisar betyder mycket
Det är i mötet med andra som vi blir sedda och bekräftade. Dessa möten ger oss mening, igenkänning och nya idéer.

2 Kundernas betyg av oss är viktigt
Hur vårt arbete mottas av nöjda kunder och uppdragsgivare, fyller en viktig funktion för arbetsglädjen, eftersom det vi gör blir meningsfullt och angeläget.

3 Uppskattning driver oss framåt
Uppskattning och bekräftande feedback visar att vi är på rätt väg och gör det roligt och viktigt att fortsätta.

4 Att bli klar och se resultat
Att pricka av och bli färdig, att gå i mål, att lyckas och att se resultat är en skön känsla. Det belönar hjärnan rikligt.

5 Att söka utmaningar
Att göra något utöver det vanliga som kräver vår uppmärksamhet, kreativitet och erfarenhet är betydelsefullt. Vi har alla olika typer av utmaningar, men utan någon minskar arbetsglädjen. Det gäller bara att hitta den som får oss att lyckas.

6 Humor och skratt i vardagen
Att ha roligt tillsammans och att det finns människor på arbetsplatsen som bjuder på sig själva, bidrar starkt till hur mycket arbetsglädje vi upplever på jobbet.

7 Att lära sig något nytt och utvecklas
Arbetsgivare tror ofta att alla medarbetare vill utvecklas och lära sig nya saker.
I flera undersökningar prioriteras andra faktorer före, varvid denna hamnar sist.

Källa: arbetsgladje.se/arbetsgladje/; www.motivation.se/innehall/gor-det-svara-roligt-och-fa-mer-gjort/.

< Forts från föreg. sida

Att ha roligt på jobbet

Arbetsglädje kan kopplas till en mängd fördelar för verksamheten;

- bättre resultat och ekonomi
- högre effektivitet och kvalitet i arbetet
- förbättrad hälsa och välmående
- större ansvarstagande
- ökad respekt för ledning och kollegor
- bättre samarbete och bemötande
- ökad meningsfullhet och motivation
- lättare att se möjligheter och lösa problem
- ökad initiativförmåga och handlingskraft
- bättre livssituation.

Energikälla och buffert mot stress

Arbetsglädje är en viktig energikälla som ger oss kraft, ork och lust att jobba bättre och uträtta mer. Utan glädje i arbetet blir vardagen grå och trist. Engagemanget tynar bort och vi tappar till slut sugen.

Upplever vi en hög arbetsglädje, kan det motverka perioder av stress. Vi kan vara så engagerade att vi helt enkelt tillåter oss att orka mer. Stunder när vi är uppslukade av något att vi tappar känslan för tid och rum. Jobbet ”flyter” på utan ansträngning.

När vi har roligt på jobbet, skapas ofta en samhörighet - ”vi-känsla”. Det förstärker vår arbetsinsats och gör att vi får en hoppfull inställning till framtiden.

Arbetsglädjen är smittsam och sprids lätt vidare till kollegor. Den skapar också en slags eftervärme som dröjer sig kvar och visar sig långt utanför arbetet. Det i sin tur kan påverka familj, vänner och bekanta. Den totala effekten av arbetsglädjen blir att balansen mellan privatliv och arbetsliv kan förbättras.

Källa: Angelöw B; Mera arbetsglädje: att utveckla och stärka arbetslusten, Natur Kultur Allmänlitteratur 2020.

Bidra till en bra stämning

Det är svårt att klaga på stämningen på jobbet, om vi inte själva bidrar till någon förändring. Då blir vi offer för omständigheterna. Genom att istället fråga oss vad vi kan göra i olika situationer, blir vi möjliggörare. Det är så vi kan leda oss framåt och bidra till mer arbetsglädje för alla.

”Arbetsglädje” är en övergripande känsla, som många arbetsgivare har med i sina värdegrunder. En del ”mäter” till och med arbetsglädje på arbetsplatsen. Om vi själva kan bidra med en positiv attityd, blir det lättare att umgås med oss.

Vikten av att ha roligt på jobbet

Eftersom vi tillbringar en stor del av våra liv med att jobba, så varför skulle vi inte sträva efter att må bra och ha roligt även den gråaste av arbetsdagar.

En arbetsgivare kommer aldrig att kunna beordra glädje på jobbet och trivselgruppen kommer aldrig att kunna göra alla glada med hjälp av spännande aktiviteter efter arbetstid. Glädje är nämligen en förmåga som vi behöver träna upp. När vi har rätt förutsättningar på arbetsplatsen, så är det en möjlighet som varenda medarbetare kan ta ansvar för.

Att ha rätt förutsättningar innebär att vi har rimliga arbetsuppgifter, att vi har tydliga ramar för vad som förväntas av oss, att vi har lön i relation till våra uppgifter och att vi har en chef som vi kan ha en bra dialog med och så vidare. Och när vi har allt detta på plats - då är det dags att rikta strålkastaren mot oss själva.

Vad gör arbetsglädjen med oss?

Glädje handlar inte om att gå runt och se allt i ett rosenrött skimmer, Nej, det handlar om att ta ansvar för vilken attityd vi ska ha, hur vi ska bemöta andra och på vad vi väljer att lägga vårt fokus.

Kan vi ta ett eget ansvar för att fokusera på det positiva i vår vardag, blir det lättare att umgås med oss;

- Vi får bättre relationer och fungerar bättre i våra projektgrupper.

- Vi blir mer motiverade och kan lösa problem enklare.

- Vi får mer gjort, då det helt enkelt blir lättare att jobba, när vi har en skön stämning på jobbet.

- Vi möter våra kunder, klienter och kollegor med en varmare attityd och bidrar till att skapa en trivsam atmosfär. Då kommer glädjen snabbt att smitta av sig. Det finns inga kunder som har lust att köpa produkter eller tjänster av någon som inte är glad och vänlig i sitt bemötande

Forts nästa sida >

< Forts från föreg. sida

Bidra till en bra stämning

Vi har alla ett eget ansvar för glädjen och trivseln på jobbet
Istället för att klaga kan vi själva göra något åt det vi inte gillar. Det kan t ex innebära att göra något åt den fysiska miljön eller att starta upp en trivselgrupp av något slag.

Mahatma Gandhis uttryck är talande - ”Att klaga är som att gunga gungsol. Bekvämt till en början, men man kommer ingen vart”.

Genom att observera oss själva i olika arbetssituationer, kan vi reflektera över vad som framkallar arbetsglädje och vad som får oss att känna olust. Det betyder att vi i efterhand kan värdera oss själva lite mer objektivt för att skapa bättre förutsättningar för mer glädje i framtiden.

För att hitta glädjen, måste vi titta in i oss själva och lyssna på både vårt intellekt och vår känsla. Fungerar inte kommunikationen mellan dessa båda, då fungerar inte vi. Vi måste stanna upp och stämma av och hänga med i förändringar i oss själva, annars blir vi likgiltiga.

Vi kan börja med att fråga oss om vi är på rätt arbetsplats: *Var är jag? Vad vill jag? Vart ska jag?* När det gäller arbetet kan vi fråga oss: *Har jag roligt? Får jag växa? Får jag vara en del av någonting? Blir jag sedd? Bekräftad?* Vi vill få vara med och påverka. Utvecklas och utmanas. Känna att vi betyder något som kollega och som del i en arbetsgrupp. Förstå att ”jag är viktig”. Även om ledningen har stor påverkan i arbetsglädjen på jobbet är det i slutändan vi själva som lever vår situation. Vi som väljer hur vi ser på saker, vi som ansvarar för vår inställning till vad vi gör.

Att formulera personliga målsättningar hjälper oss att klargöra våra egna värderingar och prioriteringar. Vilka faktorer är viktiga för vår arbetslust?

Med självkritik och självuppskattning tar vi ansvar för både motgångar och framgångar på jobbet. Genom att ge sig själv lite uppskattning och belöna sig själv vid medgångar, ökar vi arbetsglädjen.

Självpåminnelser och affirmationer är bra för att peppa sig själv när vi gjort något bra i jobbet eller för en kund. Här är det viktigt att rannsaka sig själv, så att man inte blir en ”olyckskorp”, som förespår problem eller olyckor.

Källa: Stielli C. Skapa arbetsglädje. Mondial. 2021.

Att reflektera över

- Vad gör att du trivs/vantrivs?
- När upplever du en stor lust/glädje?
- Hur kan du återskapa liknande positiva upplevelser/situationer?
- Kan du tänka dig ändra på något du tycker är fel eller att stämningen inte är på topp på jobbet? Kan du göra något åt det och i så fall hur?
- I slutet av arbetsdagen är det lätt att fokusera på vad man inte har hunnit med i stället för vad man faktiskt åstadkommit. Hur gör du?
- Diskuterar du med kollegor och chefer vad ni kan göra för att få ett positivt klimat. Hur hanterar ni tid och resurser och vad kan ni göra annorlunda?

Träna dig på att hitta glädjen

- Skilj på fakta och tankar. Om du misslyckats med en arbetsuppgift betyder inte att du är misslyckad.
- Öva på det positiva. Skriv ner det som har varit positivt med dagen innan du går hem.
- Le oftare, även i telefon. En liten sak som gör så stor skillnad.
- Undvik att gnälla. Ingen vill lyssna på gnäll, det tar enormt mycket energi av alla.

Upptäck den inre motivationen

Det spelar roll om vår motivation kommer inifrån eller utifrån. Vad är det som behöver finnas på plats för att vi ska växa och utvecklas?

Det spelar roll om vår motivation kommer från ett yttre krav, en förväntan eller inifrån som ett uttryck för vilja och lust. För visst är det skillnad på att säga ”jag gör det för att jag vill” jämfört med ”jag gör det för att chefen säger åt mig”. Vad är det då som behöver finnas på plats för att den inre motivationen ska blomma?

Tre grundläggande behov

Hur kan man då bidra till att människor upptäcker sina inre drivkrafter, blir alltmer självstyrande och därmed framgångsrikare i förändringsprocesser?

Enligt en teori, *Self-determination Theory (SDT)* hänger tre grundläggande psykologiska faktorer ihop med utvecklandet av inre motivation: Kompetens, Autonomi (självbestämmande) och Tillhörighet.

Ju mer jobbet förmår tillgodose dessa behov hos en individ, desto mer antas personen bli medveten om och främja sina ursprungliga, inre drivkrafter.

Kompetens
När vi upplever att vi kan klara av att nå uppsatta mål, inspireras vi att söka fler utmaningar. Motivationen höjs när vi får uppmuntrande återkoppling.

Självbestämmande
Möjligheten att påverka vår situation och att ha inflytande i arbetet, är viktigt för känslan av självbestämmande. När vi gör våra egna val och kan påverka våra beslut, gör det oss mer självständiga. Det bidrar till ökad trivsel, lust och välbefinnande, vilket ökar motivationen. Motsatsen är kontroll, hot och övervakning, vilket kan minska den inre motivationen.

Tillhörighet
När vi upplever att vi är del av ett sammanhang och blir accepterade så känner vi trygghet. När vi är trygga, ökar motivationen att bidra till gruppens bästa.

Källa: Richard Ryan, Edward Deci. Self-Determination Theory. Guilford Press. 2017.

Stärk positiva tankar

Om vi tänker positivt på jobbet, blir det lättare att stärka arbetsglädjen. Här nedan symboliseras detta med ”Lill-jante” och ”Lill-jänte”. Dessa står för det negativa och positiva i vårt tänkande. Lill-jante, som sitter på vänster axel representerar Jantelagen: Du ska inte tro att du är någon. Lill-Jänte, på den andra högra axeln, är en symbol för Jäntelagen: Du ska tro att du är någon. Att ha en stark ”Lilljante” leder till olustkänslor och nedvärderande tankar om sig själv. Att ha en stark ”Lilljänte” gör att vi lättare kan känna uppskattning och glädje. För att stärka ”Lilljänte” kan vi till exempel fokusera på vad som fungerat bra under arbetsdagen.

”LILL-JANTE”	”LILL-JÄNTE”
Misslyckande	Framgångar
Värdelös	Värdefull
Problemletare	Möjlighetsletare
Nedvärderande	Uppskattande
Finn-fem-fel	Styrkedetektiv
Olust	Lust och glädje

Källa: Gunnarsson T; Att överlista Jante: om konsten att lyfta sig själv och andra. Gunnarssons Förlag. 2012.

Skapa en arbetsglädjekultur

Arbetsglädje får allt större uppmärksamhet i arbetslivet eftersom det kan vara en nyckel till framgång. Medarbetare som är glada på jobbet är ofta mer effektiva, har lägre sjukfrånvaro och är mer benägna att stanna kvar på sitt arbete. Dessutom skapar en arbetsplats med hög arbetsglädje ofta en positiv arbetskultur som kan locka nya talanger och främja innovation och kreativitet.

I dagens föränderliga arbetsmarknad är behovet av mer arbetsglädje en avgörande faktor för framgång. Arbetsglädje handlar inte längre bara om att bara skapa en trevlig arbetsmiljö, utan det handlar om att odla en kultur där kreativitet, produktivitet och engagemang får blomstra.

Win-win med arbetsglädje

Att ha en hög arbetsglädje på jobbet kan göra skillnad för både medarbetarna och verksamheten som helhet. Genom att skapa en positiv arbetsmiljö, där såväl glädje som motivation har sin plats, kan företaget uppnå bättre resultat. Medarbetare som trivs och känner sig glada, är mer benägna att engagera sig fullt ut i sitt arbete och sträva mot gemensamma mål.

Arbetsglädje kan också främja en kreativ och innovativ arbetskultur. När medarbetare känner sig inspirerade och uppmuntrade öppnar det upp för nya idéer och lösningar som kan leda till bättre resultat.

Man har också sett att arbetsglädje kan ha positiva effekter på medarbetarnas hälsa och välbefinnande. Minskad stress, ökad självkänsla och bättre arbetslivsbalans är några exempel på fördelar som kan uppnås när medarbetare känner arbetsglädje.

Att investera i arbetsglädje kan således vara en av de mest lönsamma åtgärderna ett företag kan vidta. Genom att prioritera medarbetarnas välbefinnande och trivsel, kan verksamheten skapa en stark och hållbar arbetskultur, som främjar tillväxt och framgång på lång sikt.

Vad bidrar till en positiv arbetsmiljö?

För att lyckas skapa en arbetsplats med mycket arbetsglädje, behöver medarbetarna känna sig trygga att dela sina idéer och åsikter med andra. Det kan man t ex åstadkomma genom att organisera teambuildingaktiviteter där medarbetarna lär känna varandra bättre och kan stärka sina arbetsrelationer.

Det är också viktigt att medarbetarna upplever att de kan utvecklas. När de får utrymme för detta så känner de en starkare koppling till sin arbetsplats och tenderar att öka sitt engagemang.

En annan faktor som bidrar till arbetsglädjen är att feedback ges regelbundet. Det hjälper medarbetarna att förstå hur deras beteenden påverkar omvärlden och kvaliteten på deras prestationer. Tack vare feedbacken kan de sen justera och utvecklas åt ett positivt håll.

Forts nästa sida >

< Forts från föreg. sida

Skapa en arbetsglädjekultur

Ha en strategi för processen
För att skapa en arbetsglädjekultur på jobbet behöver vi veta svaren på ***varför, vad*** och ***hur*** det ska göras. Då tar vi in allas syn på processen och kan ligga steget före:

Tågmetafor - Varför förändra?
Tågmetaforen beskriver att vi har olika syn på arbetsmiljön på jobbet. ”Tåget går snart, ledningen har tagit plats i förarhytten, några andra börjar osäkert kliva på men flera står kvar på perrongen”

Tågmetaforen här ovan illustrerar tydligt, att det saknas både mål och syfte med att skapa en arbetsglädjekultur. Om perrongen ska symbolisera arbetsplatsen och det plötsligt kommer in ett tåg på stationen är det självklart att man som medarbetare vill veta varför man ska hoppa på det.

För att få så många som möjligt att motiveras till en förändring, är det bra om vi kan svara på frågan om *varför*. Har vi svaret på varför medarbetarna ska vilja aktivera sig för mer arbetsglädje på jobbet, då kommer också medarbetarna att bidra med sitt engagemang.

Tecken på för lite arbetsglädje på jobbet kan vara brist på kommunikation, hög personalomsättning, bristande engagemang, frekventa klagomål från anställda m fl.

Husmetafor - Vad vill du uppnå?
Husmetaforen jämför tumultet som uppstår när man bygger hus med tumultet i en förändringsprocess. Vi utser den vackra platsen där vårt hus ska byggas och har en bild över hur allt kommer bli. Men när bygget väl sätter igång, ser vi bara byggarbetsplatsen, inte längre bilden av vårt vackra hem.

Genom att förmedla en tydlig och attraktiv målbild av en arbetsglädjekultur kan medarbetarna lyfta blicken och fokusera sig på hur det kommer att se ut, när förändringen väl är genomförd.

Seglingsmetafor – Hur ska det gå till?
Seglingsmetaforen illustrerar var de flesta går på ”grund” eller stöter på patrull, nämligen hur vi kommer fram till vårt mål. ”Vi stirrar oss blinda på sjökortet (eller GPS:en), med målet att nå till exempel Gotland, och missar grundet efter 100 meter”.

Använder vi metaforen för att förstå hur vi kan gå på grund i arbetet med arbetsglädje, stirrar vi oss blinda på målet och missar ”grundet” när stressen ökar under tiden. För att lyckas med en långsiktig förändring, gäller det alltså att vara vaksam och analysera arbetsglädjen under tid för att lösa situationer som uppkommer.

Källa: hrnytt.se/ledarskap/5-framgangsfaktorer-for-att-oka-medarbetarengagemanget/; greatplacetowork.se/skapande-av-arbetsgladje-en-guide. https://se.indeed.com/karriarrad/karriarutveckling/kul-pa-jobbet. 2024.

Arbetsglädje och distansarbete

Nya förutsättningar i arbetslivet har krävt nya sätt att jobba och att leda. När fler började jobba på distans, kunde man se att produktiviteten blev bättre. Medarbetarna slapp återkommande distraktioner på kontoret och kunde fokusera bättre och jobba mer effektivt. Många sa sig också kunna jobba fler timmar när de slapp resorna till och från arbetsplatsen. Men nackdelarna då?

Utmaningarna ligger i att de som jobbar hemifrån känner sig isolerade. De saknar umgänget och informationsutbytet med kollegorna. De kan också känna sig mer osäkra när de inte har strukturerna från arbetsplatsen. Många upplever dessutom att deras insatser inte blir sedda när de jobbar hemma. Allt det här är faktorer som vanligtvis skapar engagemang och gemenskap på arbetsplatsen. För ett lyckat distansarbete med mycket arbetsglädje och hög produktivitet, behöver vi återskapa samma engagemang på distans.

Kompensera för ensamheten

För att minska känslan av ensamhet är det viktigt att ha regelbunden kommunikation och möten. Med digitala verktyg kan vi ha virtuella teammöten, där vi kan dela våra framgångar, utmaningar och idéer.

En annan viktig faktor är att främja social interaktion och informella samtal. Genom att organisera virtuella after-work-evenemang eller ha en teamchatt där medarbetarna kan umgås och dela personliga uppdateringar kan vi hjälpa till att skapa en känsla av samhörighet och gemenskap även på distans.

Att skapa en kultur av uppskattning och erkännande är också avgörande för att bibehålla arbetsglädjen vid distansarbete. Genom att regelbundet ge beröm och erkänna medarbetarnas prestationer, även på avstånd, kan vi bidra till att öka motivationen och engagemanget i teamet.

En annan strategi för att främja arbetsglädje vid distansarbete är att skapa tydlighet kring förväntningar och mål. Genom att kommunicera mål och förväntningar på ett begripligt sätt, samt följa upp och ge återkoppling regelbundet, kan vi hjälpa till att skapa en känsla av struktur och riktning för teamet, vilket i sin tur kan öka trivseln och arbetsglädjen.

Källa: www.healthylane.se/17/52/metoderna-for-att-skapa-engagemang-pa-distans/.