

Nr. 33
17. aug.
2006
Kr. 26,00

AET

for damerne

LARS DANESKOV
– Det perfekte
familieliv er en løgn

JERSEYKJOLER
til det hele

CHEFEN FRA HELVEDE
Bag kulisserne
på **VOGUE**

**Tæt på
MADONNA**
– ekshibitionisten,
feministen,
ikonet

32 SIDER

Indretningsguide

FARVERNE KOMMER
Rødt chok
DEN NYE BOHEMESTIL
Sort gør comeback

UBD



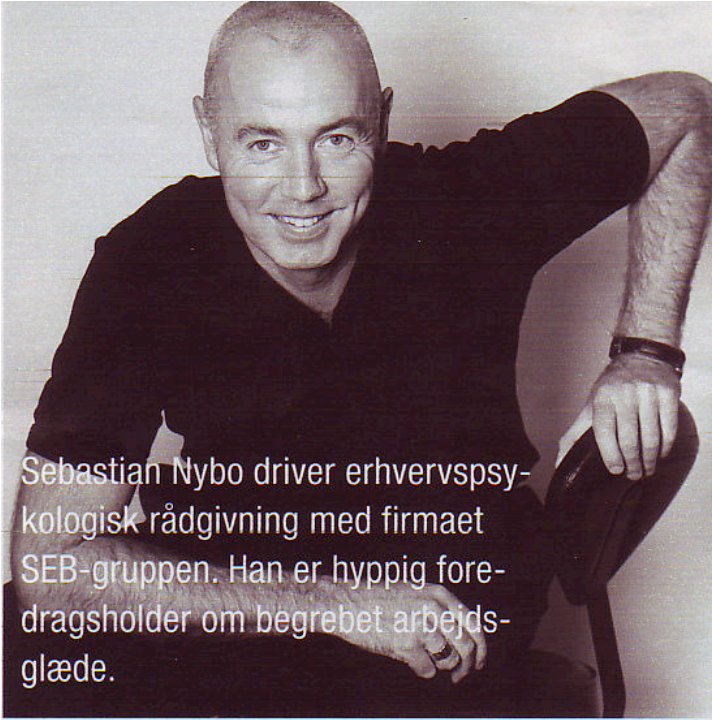
5 701418 000020 33



ER
DU
glad
FOR
DIT
JOB?

De fleste af os er tilbage på jobbet efter sommerferien, men med hvilken følelse? Med armene oppe eller mundvigene nede? Det kan være svært at sige, om man er entydigt glad for sit arbejde, for hvad vil arbejdsglæde egentlig sige – og hvordan får man den? Det har vi spurgt en læge, en smykke-kunstner, en skolelærer, en sygeplejerske og en erhvervspsykolog om. Læs deres inspirerende svar!

AF HELENE KRENCHEL.
FOTO: JANE H/DEVELOPSTILLS.COM.



Sebastian Nybo driver erhvervspsy-
kologisk rådgivning med firmaet
SEB-gruppen. Han er hyppig fore-
dragsholder om begrebet arbejds-
glæde.

Engang vil vi kun arbejde en time om dagen

– Begrebet arbejdsglæde har skiftet indhold gennem historien. Oprindeligt skabte arbejde glæde, fordi det gav mad på bordet, men i dag er konteksten en anden, og vi taler om det *udviklende arbejde*.

Sebastian Nybo understreger, at arbejdsglæde er en multifacetteret størrelse, som hviler på, hvem vi er som personer, og hvad vi prioriterer i tilværelsen på det pågældende tidspunkt i vores liv.

– Et eksempel kunne være medarbejderen, der lige har fået sit første barn. Han/hun prioriterer anderledes karrieremæssigt end på andre tidspunkter i sit liv. Så hvad der giver glæde og mening er meget forskelligt.

Så forskelligt, at Sebastian Nybo opererer med Sheldon, Elliot, m.fl.s 10 trivselsskabende psykologiske behov (se boks), som dækker begreber som: tryghed, meningsfuldhed, risikovillighed, magt, osv.

Og hvordan finder man så lige ud af, hvad ens værdiskabende behov er?

– Det gør man blandt andet ved at sætte sig ned med et stykke papir og inddele livet i afdelinger: privatliv, hobby, forholdet til ens børn, forældre, parforhold, osv.

Altså *hele* tilværelsen og ikke kun arbejde. Og så overveje med sig selv inden for hvert punkt, hvad man ønsker at gøre for at fremme ens potentiale. Hvordan bliver forholdet til pubertetssønnen bedre? Ægteskabet? Fritiden? Arbejdet? Er det at tage et kursus? Løbe en time om ugen? Snakke mere med børnene?

– Desværre har mange organisationer i de sidste mange år haft en tendens til at springe værdiparametrene over og lappe de udbrændte medarbejdere med massageordninger og guldkort til motionscentret.

Det er, efter Sebastian Nybos mening, overfladebehandling, for nedenunder ligger årsagen til arbejdsleden, og den skal findes, før arbejdsglæden kan komme tilbage.

Den unikke medarbejder

– I disse år er vi til gengæld inde i en vækstperiode, og i sådanne perioder ser man ofte en tendens til at tænke i menings-sammenhænge. Og så kommer de trivselsskabende værdier på banen, for når trivslen tjekkes, opstår ofte dét, som psykologen Mihaly Csikszentmihalyi kalder for „flow“ i arbejdsprocessen

– arbejdet glider, uden man tænker over det. Og så vokser glæden og fordybelsen. Så det handler altså om at gøre det interessant at gå på arbejde. Og hvordan gør man så lige det?

– Ved at kigge på hvad den enkelte medarbejder tænder på. Aftalen mellem arbejdsgiver og arbejdstager skal være, at: „så længe du er ansat her, vil jeg sørge for, at du på det personlige og faglige plan får mulighed for at udvikle dig, så du om et år er mere værd på arbejdsmarkedet.“ Det giver tryghed indefra og ud.

Derfor er det ifølge Sebastian Nybo vigtigt, at arbejdspladserne tager udgangspunkt i *det unikke* i medarbejderne, organisationen og teamet. Så hver enkelt medarbejder kan se, at dét, han/hun gør, gør en forskel. Og for at nå dertil er parterne nødt til at stikke hovederne sammen og tale om glædesværdier – individets, organisationens og teamets.

– Jeg tror personligt, at vi om 500 år kun vil arbejde en time om dagen. Det kræver, at vi brudt med det galopperende vækstparadigme, som verden lider under i dag – jeg mener,

hvor mange flere penge kan vi tjene? Sker det, så tror jeg, at vi vil bruge størstedelen af vores tilværelse på at udvikle os som mennesker – male, skrive bøger og rejse.

– Sagt på en anden måde: Hvis ikke perspektivet, når vi snakker „fremtidens erhverv“, får en bredere horisont, så bliver arbejdsglæden det første gidsel.

Du kan læse mere om SEB-gruppens arbejde og foredrag på: www.sebgruppen.dk

10 vigtige behov

De 10 trivselsskabende psykologiske behov er ikke lige vigtige for alle – tjek selv, hvad der øger din trivsel:

1. Behovet for selvtilfredshed.
2. Behovet for kontakt.
3. Behovet for selvstændighed.
4. Behovet for kompetence.
5. Behovet for lyst.
6. Behovet for velbefindende.
7. Behovet for en mening.
8. Behovet for tryghed.
9. Behovet for magt.
10. Behovet for rigdom.