

Alexander Kjerulf

Arbejdsglæde nu



KONFERENCE
OM ARBEJDSGLÆDE
26. MAJ
2016

Den vigtigste
faktor der påvirker
arbejdsglæden
er ledelsen

Gallup:
Ledere står for mindst
70% af variationen i
medarbejderes
engagement.

Kilde: <https://hbr.org/2014/03/why-good-managers-are-so-rare/>



Dårlig ledelse skaber:

Frygt

Stress

Sygdom

Lav motivation

Kilde: <https://hbr.org/2012/07/how-damaging-is-a-bad-boss-exa>



OG

HVA'

SÅ?



Glade
arbejdspladser
klarere sig bedre!

Comparative Cumulate Stock Market Returns



Kilde: Russell Investment Group / Great Place To Work

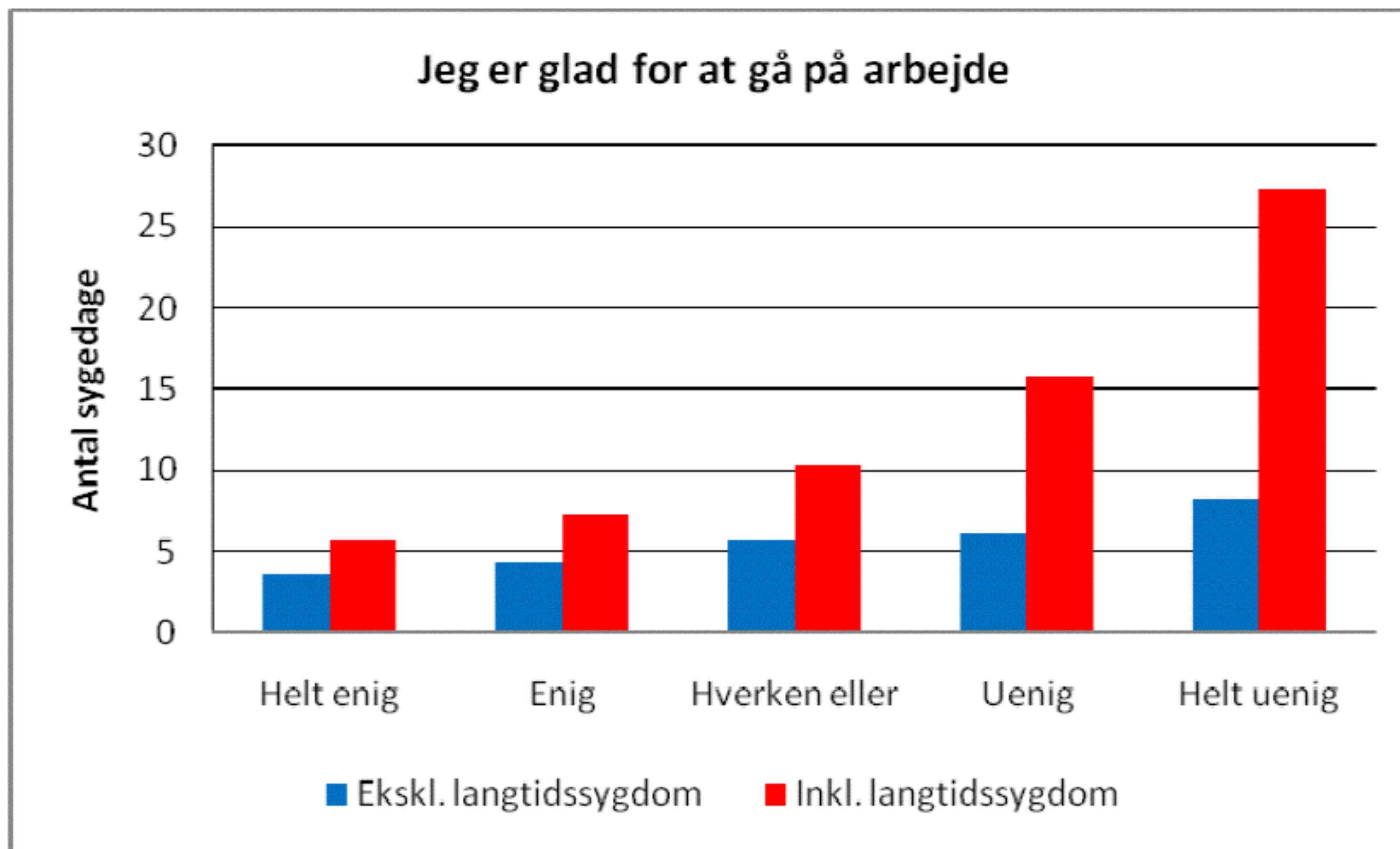
Glade arbejdspladser:

Har lavere sygefravær

Har lavere personaleomsætning

Tiltrækker flere talenter





Figur 10 Sammenhængen mellem de statslige ansattes svar på spørgsmålet i overskriften og deres sygefravær (på hverdage) pr. år opgjort henholdsvis eksklusiv og inklusiv langtidssygdom (> 30 dage).

Kilde: Arbejdsmiljø set med virksomhedsøkonomiske øjne - COWI for LO, nov. 2010

En glad medarbejder er mere:

Produktiv

Kreativ

Hjælpssom

Sælger

Modig

Service-minded

Kvalitetsbevidst

Åben

Optimistisk

Motiveret

Engageret

Energisk

Overskud

Lærenem

Modstandskraft

Team-orienteret

Sympatisk

Empatisk





Lederne spurgte 1.178 danske ledere, **hvilke kompetencer de selv vurderer som vigtigst i det nuværende job.**

Mellemledernes top 2:

1.Evnen til at skabe resultater (49%)

2.Evnen til at skabe trivsel og arbejdsglæde (47%)

Blandt topledere dumper evnen til at skabe arbejdsglæde **ned på en 9. plads** efter blandt andet evnen til at handle strategisk, skabe resultater, gennemføre forandringer og sætte mål.

De fleste tror, at min succes
har gjort mig glad.

Men jeg ved, at jeg har
succes fordi jeg er glad.

Jeg tror af hele mit hjerte, at
glæde burde være alles mål.

- Sir Richard Branson



*“Pas godt på din
vigtigste ressource,
dine medarbejdere,
og sørg for at alle
har det sjovt på
jobbet.”*

- Ingvar Kamprad



God ledelse

=

glad ledelse



En god leder skaber glæde for:

Sig selv

Medarbejderne

Kunderne

“Verden”









1: Medarbejderne

2: Kunderne

3: Investorerne

Resultater
Relationer

Hvis en leder bliver set som god til **resultatfokus**, er chancen for at han/hun bliver set som en god leder **14%**.

Hvis en leder har stærke **sociale færdigheder**, bliver lederen anset for at være en god leder af **12%** af medarbejderne.

Kilde: <https://hbr.org/2013/12/should-leaders-focus-on-results-or-on-people/>



For ledere der var stærke på **både resultatfokus og sociale færdigheder**, er sandsynligheden for at blive vurderet som en god leder **72%**.

Kilde: <https://hbr.org/2013/12/should-leaders-focus-on-results-or-on-people/>



Mindre end 1% af lederne var vurderet til at være både resultatfokuseret og have høje sociale færdigheder.

Kilde: <https://hbr.org/2013/12/should-leaders-focus-on-results-or-on-people/>





Fremtidens leder
er fantastisk til
relationer

“Min vigtigste
færdighed som
leder er at jeg
kan forstå
forskellige behov
hos forskellige
mennesker.”

- Lars Kolind



God ledelse skabes
på to niveauer:

Organisatorisk
Individuelt

Organisatorisk niveau



Udvælg og uddan
ledere til
arbejdsglæde



Den **farligste myte** om ledelse er, at gode ledere er født sådan. At folk enten har visse karismatiske evner eller ikke.

Det er noget vrøvl. Faktisk er det modsatte sandt: Gode ledere skabes snarere end fødes.

– Warren Bennis



Beløn/fej
ledere for
arbejdsglæde



Stop dårlige ledere



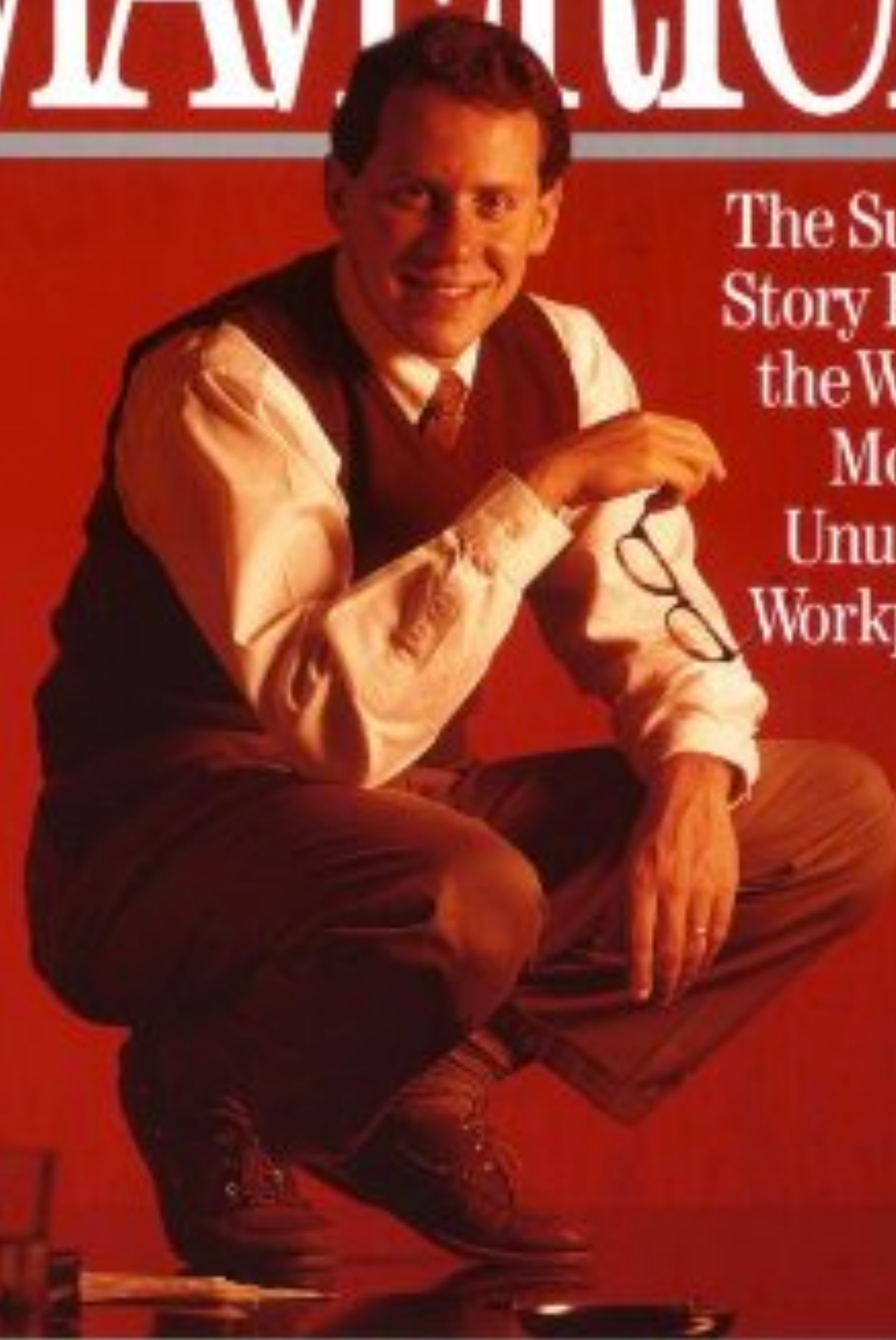
Copyrighted Material
"A spirited, compelling, and important story of corporate—and
human—transformation."—Tom Peters, coauthor of *In Search of Excellence*

MAVERICK

MAVERICK BOOKS 0-446-47026-3



The Success
Story Behind
the World's
Most
Unusual
Workplace



Ricardo Semler

Copyrighted Material

Individuelt niveau



Vær selv glad
- og vis det.



Sig

“God morgen!”



Tag 5



Uventet
venlighed

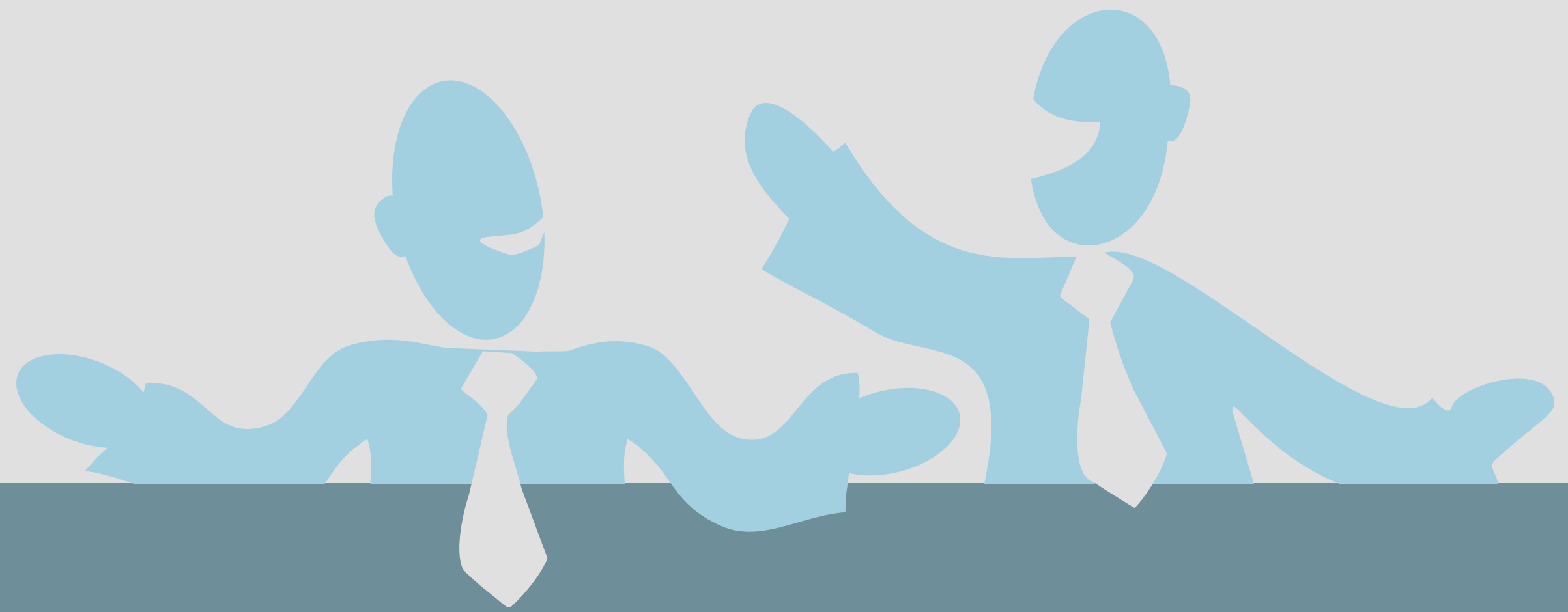




Fejre
sejre



Fortæl om en **sejr** du har
haft på jobbet for nylig



Tak :))