

## **Fri mig for arbejdsglæde**

Det var tæt på at udløse en depression, da jeg fik til opgave at skrive om arbejdsglæde. Der er noget ved det begreb, jeg ikke kan holde ud. Det er muligt, at det kræver en tur i psykoanalyse, før jeg helt forstår hvorfor. Jeg tror, at vi sigter for højt, hvis vi gør det til vores målsætning at skabe arbejdsglæde.

Vi skal være mere nøjsomme og stile mod arbejdstilfredshed.

Jeg er så privilegeret, at mit arbejdsliv har givet mig glædelige øjeblikke, men det er enkeltstående stjernestunder. For mig at se vil det forfladige glædesbegrebet, hvis vi tilstræber, at vi ved enhver festlig lejlighed med store armbevægelser skal kunne fortælle om, hvordan vores arbejdsliv giver os glæde.

Prøv at omdigte lidt på Peters Jul og se, om det er de samme glædelige billeder, der ruller frem på dit indre biograflærred. "Jeg glæder mig i denne tid, nu falder julesneen hvid, så ved jeg, at jeg igen skal kæmpe mig igennem snedriverne for at nå frem til arbejdet." Nej. Jeg er nødt til at reservere glædesbegrebet til noget større og mere, end arbejdslivet generelt kan tilbyde mig.

For få år siden var det ikke ualmindeligt, at virksomheder søgte at få deres medarbejdere til at gå så meget op i deres arbejdsliv, at den optimale medarbejder var den, der lod sin personlige identitet flyde sammen med sin arbejdsidentitet. Firmaets stolte mand der knokler bagdelen ud af bukserne for at opfylde firmaets målsætninger.

Hvis arbejdslivet skal fylde så meget i ens liv, så er det ikke ulogisk, at det har været nødvendigt at indføre begrebet arbejdsglæde, da arbejdet i så fald fylder så meget, at der ikke er meget energi tilbage til at skabe glædesstunder i familie- og fritidslivet.

I det lange løb tror jeg ikke på, at det gør et menneske lykkeligt at gøre arbejdslivet til det centrale i livet og tilstræbe, at det skal skabe glæde. Det er de medarbejdere, som er glade for deres liv, og som kan få deres privatliv og deres arbejdsliv til at hænge sammen, som er de mest tilfredse og effektive medarbejdere. Jeg er bevidst om, at vi ledere har et stort ansvar for, at medarbejderne har optimale forhold, således at de er tilfredse med deres arbejde.

Vi skal sikre, at medarbejderne udnytter deres talenter og får anerkendelse og tilbagemelding på deres arbejdsindsats. At de kan se resultater af deres indsats. At deres faglige ambitioner er forenelige med virksomhedens målsætninger. Ja, vi er sågar hoppet med på det private erhvervslivs opskruede forsøg på at forkæle medarbejderne. Vi har vægt- og motionsrum, gratis kaffe, gratis fester, julegaver, massagestol, og som det nyeste skud på stammen så har vi også ansat en massør og zoneterapeut til medarbejderne.

Mit gæt er, at begrebet arbejdsglæde er opfundet af en strategisk chef i et forsøg på at få medarbejderne til at yde en ekstra indsats. Hvis man googler ordet arbejdsglæde, er det da også primært konsulentfirmaer, der dukker op i søgeresultatet. Konsulentfirmaer, der sælger vejledninger til, hvordan drømmen om arbejdsglæde kan blive til. Jagten på arbejdsglæde er blevet en industri.

Det er tankevækkende, hvor få år der er gået, siden arbejde - for størstedelen af arbejdsstyrken i Danmark - handlede om at betale husleje og få mad på bordet. Frem til i dag hvor det ikke kun forventes, at arbejdet skal udgøre en stor del af vores identitet, men hvor det også skal skabe glæde i vores liv.

Hvis nogen spørger mig: "Hvad glæder dig mest i din arbejdsuge?" Så vil jeg uden tøven svare: "Fredag eftermiddag, når jeg konstaterer, at nu har jeg weekend." Hvis dette en dag ændrer sig, så vil jeg tage mit liv op til et alvorligt eftersyn.

Jeg er meget tilfreds med mit arbejde, men fri mig for at skulle glædes over det.