

Tilfredshed med arbejde

Tabellen viser, at tilfredsheden med arbejdsforholdene er størst i de velhavende lande i Nordvesteuropa og mindst i Syd- og Østeuropa. Danmark ligger i top med en tilfredshed på over 80%. I bunden ligger Grækenland med en tilfredshed på under 20.

Der er flere mulige årsager bag det billede statistikken tegner. Først og fremmest er de lande, der har høj tilfredshed, generelt også lande med en god økonomi og lav arbejdsløshed. Det betyder en højere løn og en større tryghed i ansættelsen, hvilket igen giver materiel sikkerhed og mulighed for en karriere, der passer ens evner, og en god balance mellem arbejdsliv og familieliv.

En anden vigtig faktor er strukturen og organiseringen på arbejdsmarkedet. En forudsætning for tilfredshed i jobbet er forudsigelighed og indflydelse på eget arbejde. Hvis man føler, at ens mening bliver hørt, er man alt andet lige mere tilfreds. Og hvis man ved, at der er hjælp at hente i konflikter eller ved svære arbejdsopgaver, vil man også være mere tilfreds.

Lav tilfredshed med arbejdslivet kan have konsekvenser på flere planer. Det har betydning for den enkelte, for virksomhederne og i sidste ende for samfundet som helhed.

For individet betyder det lavere livskvalitet, hvilket igen kan medføre et dårligere helbred og større sygefravær, og et ringere engagement i arbejdet. Dette vil for firmaerne betyde lavere produktion og kvalitet og på sigt mindre innovation. Og når firmaerne tjener mindre, bliver samfundet som helhed mindre velhavende. Staten kan dermed opkræve mindre i skat, og det kan starte en ond cirkel, hvor højere skatteprocenter og lavere service yderligere øger presset på arbejdsstyrken.

Er man selv ansvarlig for at blive tilfreds i sit job? Det er man vel kun i det omfang man har indflydelse på sit job. Man kan ikke have ansvar for noget, man ingen indflydelse har på. Hvis man er fx tvunget til at tage et job som man simpelthen ikke har kræfterne eller evnerne til, er der ikke meget, man selv kan gøre. Det samme gælder hvis rammerne om arbejdet simpelthen ikke gør det muligt at udføre sit arbejde tilfredsstillende, som fx en hjemmehjælper med alt for mange besøg på en dag, eller en chefredaktør, der ikke kan sætte avisen op før artiklerne er skrevet. Omvendt kan man som medarbejder sidde fast i nogle forestillinger om, hvordan arbejdet skal organiseres, der ikke svarer til den virkelighed, virksomheden aktuelt står i. Og her har man vel et ansvar for at forsøge at tilpasse sig. Men der ligger samtidig en vigtig opgave for ledelsen i at formidle den situation firmaet står i. Så ansvaret for tilfredsheden må i praksis deles mellem alle de indgående parter. Jeg mener altså ikke, at man selv er ansvarlig for at blive tilfreds i sit job.

1. Her skal du kort beskrive hovedtendenser (maks. 3 ting) i statistikken med så få tal som muligt. Ingen vurderinger – kun fakta. Figuren viser, *at...*
2. Her skal du forklare det, du ser på grafen. *En grund kan være...* Begrund dine forslag
3. Her skal du perspektivere. Hvad kan udviklingen føre til? *Dette vil medføre..* Det er godt at beskrive perspektiverne på flere niveauer: Individ, fællesskaber og samfundet eller verden. Forklar mekanismerne i dine perspektiver – pas på ikke at springe mellemlid over.
4. Her skal du diskutere/konkludere. Lav et skema for dig selv med argumenter for og imod udsagnet. Vælg de mest interessante og byg argumenter ud fra dem. Et argument har 3 led: Påstand, begrundelse og underbygning: *Man er ikke alene ansvarlig for sin tilfredshed, for man kan ikke være ansvarlig for noget, som man ikke har indflydelse på. - Ansvar handler pr. definition om konsekvenserne af egne handlinger.*