

Arbejdsglæde

for AMO og samarbejdsudvalg

- Trivsel, sikkerhed og det gode samarbejde

Arla Foods - Inbound Logistik

18. juni 2025

med Jon Kjær Nielsen #jondk



Materialer: jon.dk/arla

Kultur









Jon Kjær Nielsen -
Foredragsholder &
Forfatter

Civilingeniør, 2002.
Tidl. HR-specialist.

Foredragsholder og
konsulent fra 2006.

Motorcyklist, læsehest,
hobbykok, podcast vært





Modstand mod forandringer, her er årsagerne



4-dages arbejdsuge, effektivitet og bedre møder hos Abtion, med Bo Kønskov Hansen



Det Store Fordybelseseksperimentet, med Signe Bjørg Lyck



Jon.dk

#37922



**Halv pris i dag:
125,-**



Program

Arbejdsglædens ABC - hvad er vigtigt,
og hvad giver problemer?

Arbejdsglæde og tillidshvervet - hvad er min rolle?

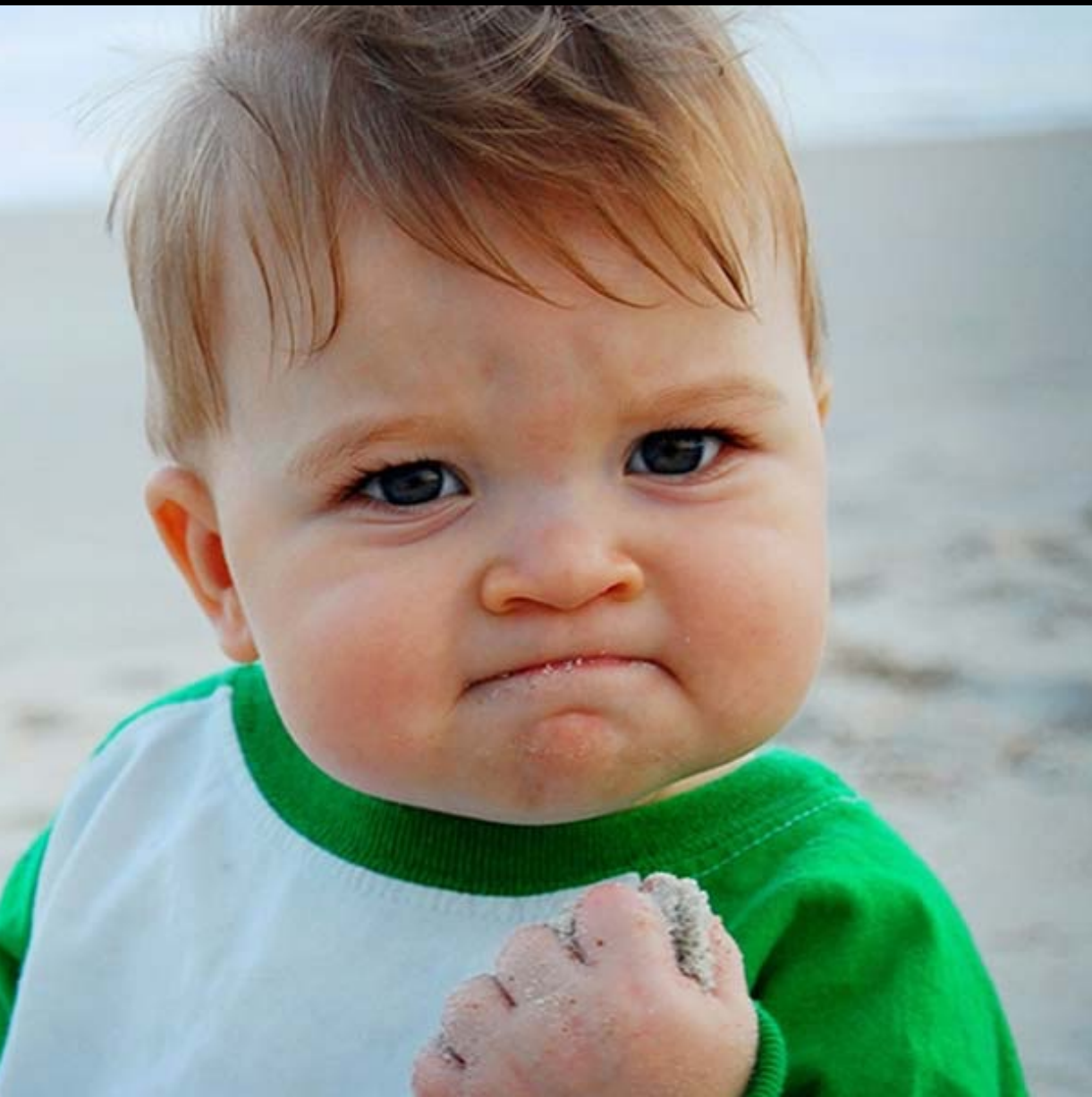
Den bedste kultur.

Forandringer - på godt og ondt.

Dialog om vores samarbejde fremover.

— Undervejs små opgaver og gruppediskussioner —

Tag handling



- Beslut dig for 1 til 3 ting du vil gøre i dagligdagen
- Små ting!
- Start en vane

Derfor
arbejdsglæde

“Et bedre sted at være
er et bedre sted”

Produktivitet

Service

Teamwork

Sygefravær

Salg

Personaleomsætning

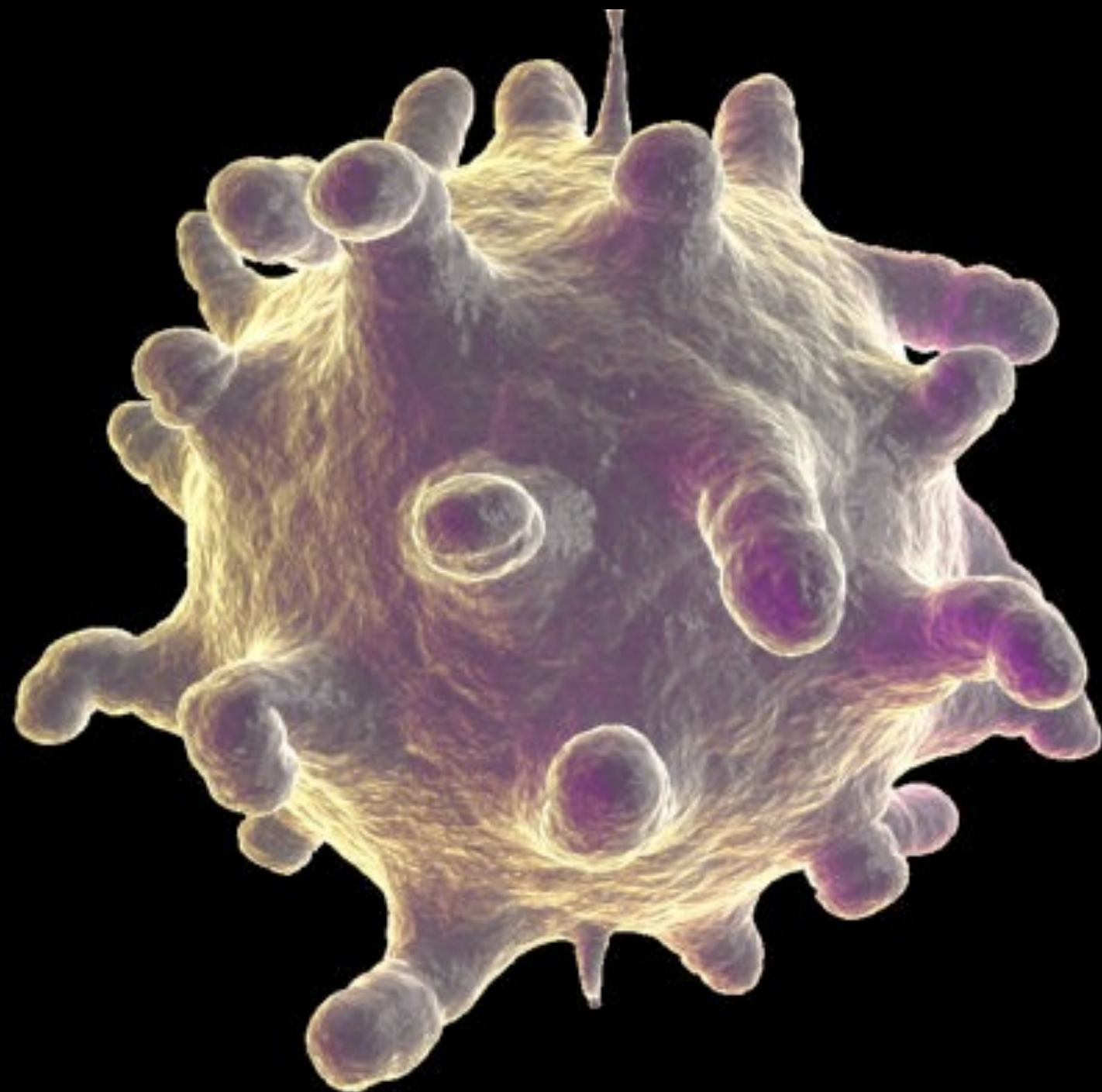
Kreativitet

Ledelse

Forandringsparathed

Indlæring





Produktivitet:

...glade læger er 19% hurtigere til at stille en præcis diagnose...

Fra bogen The Happiness Advantage, af Shawn Achor



Hjerneforskning



Eksperimentet

- Op at stå
- To-og-to



Instruktion til 2'erne:

Kik den anden i øjnene
og sæt et stort smil op



Spejlneuroner



Uventet venlighed

Kilderne til
arbejdsglæde

Refleksion



Tænk på en god
oplevelse på
jobbet

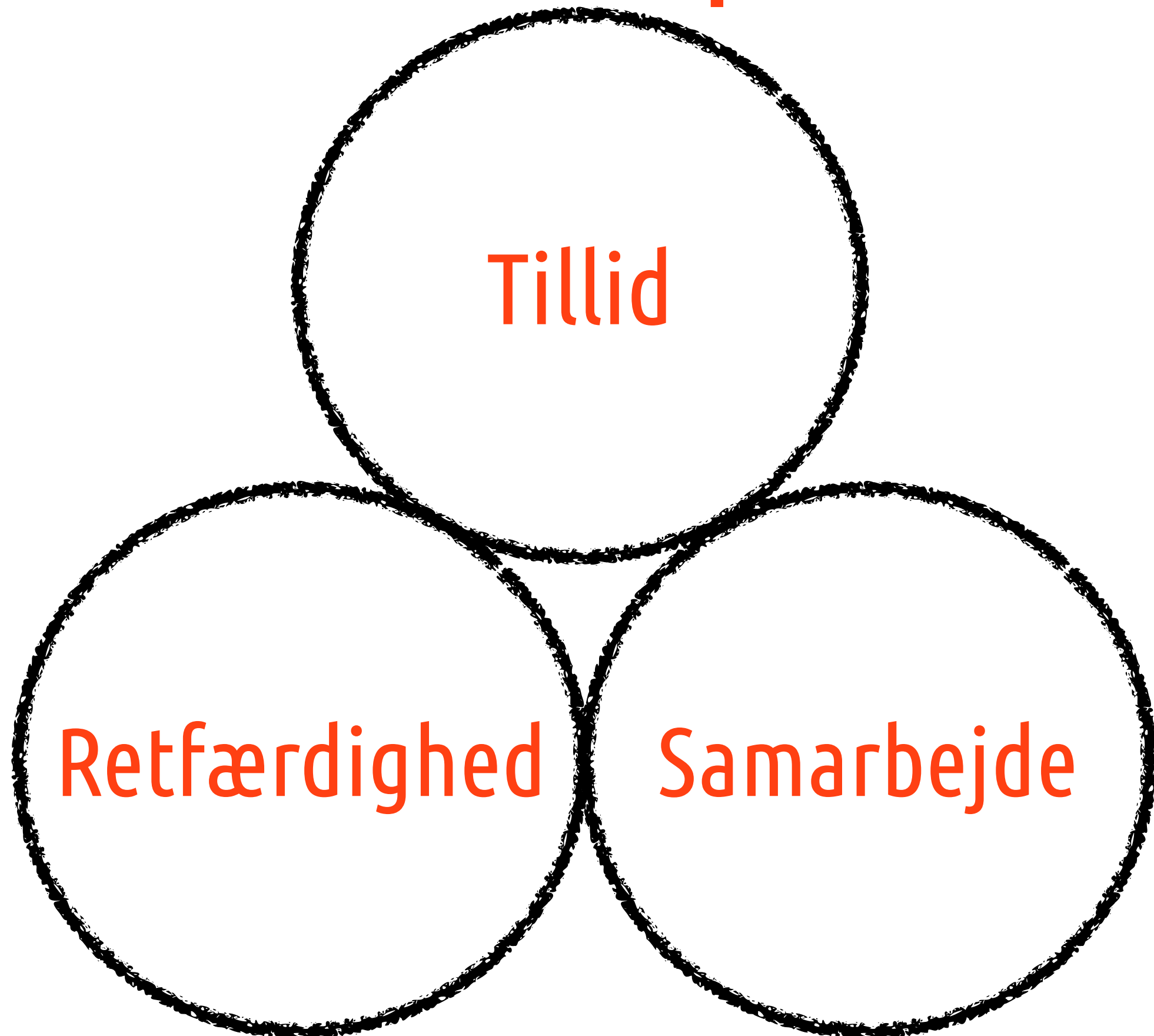
Opgave

1. Hver person fortæller om en god dag (maks 1 minut)
2. Diskuter hvad der giver arbejdsglæde. Har vi noget til fælles?
3. Opsamling i plenum.





Social Kapital



Retfærdighedseksperimentet

Capuchin monkey fairness experiment



Arbejdsglædedræbere

- Rod i rammer og vilkår

Rod i rammer og vilkår

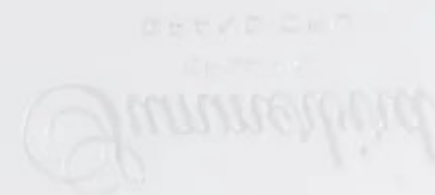


Arbejdsglædedræbere

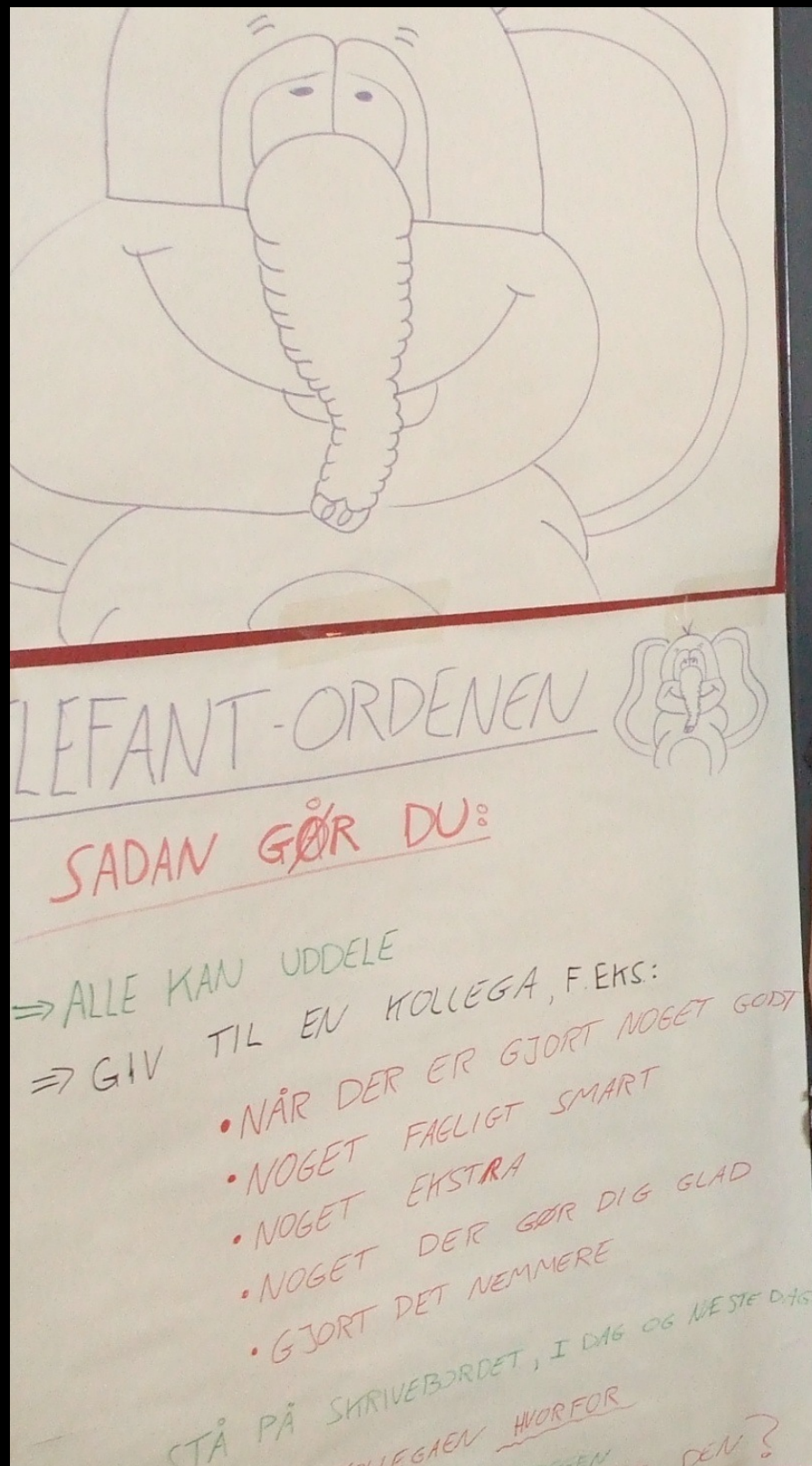
- Rod i rammer og vilkår
- Manglende anerkendelse

Ros og anderkendelse

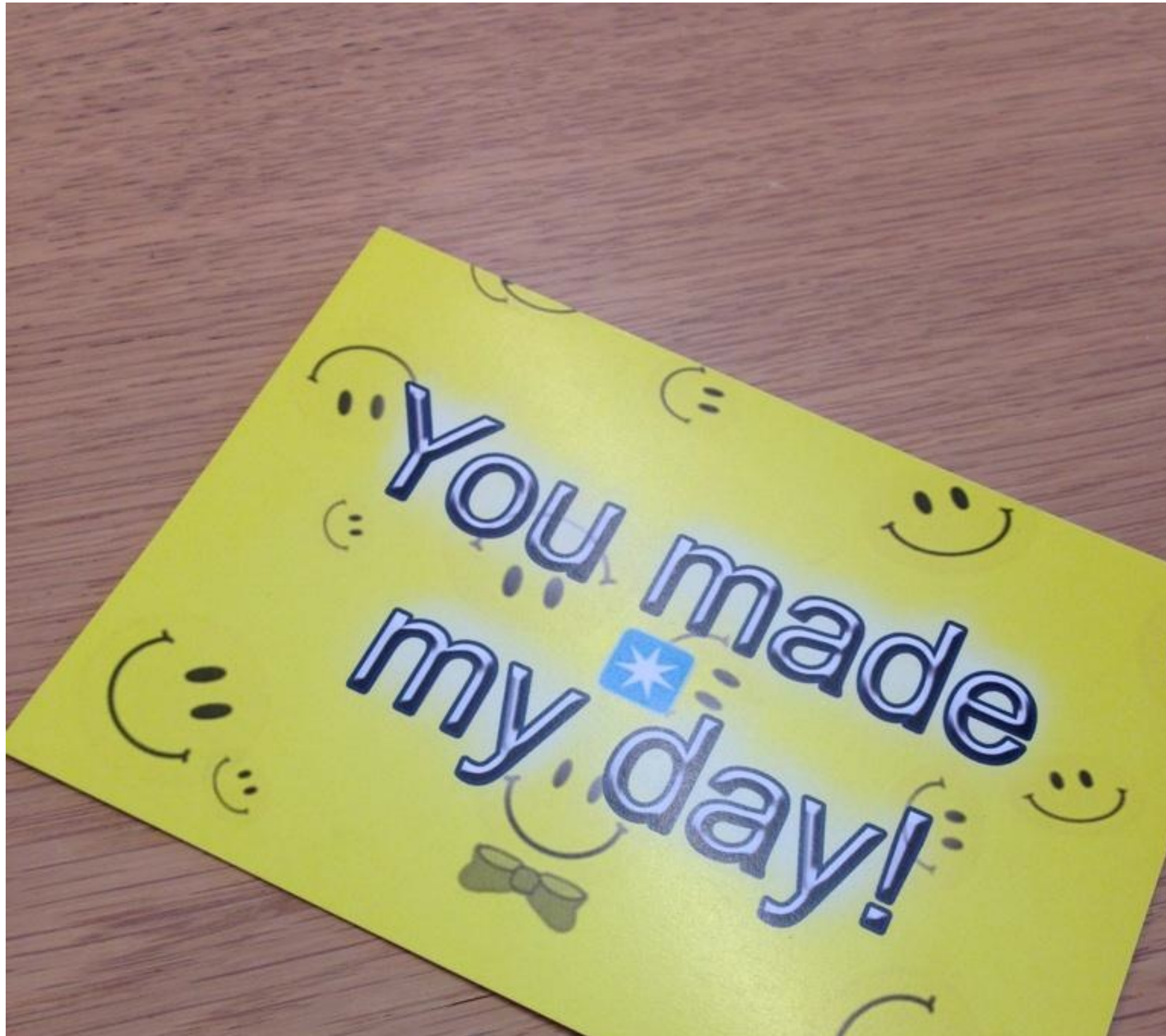




#33 Elefantordenen



#23 Rosekort



#31 Appreciation Day



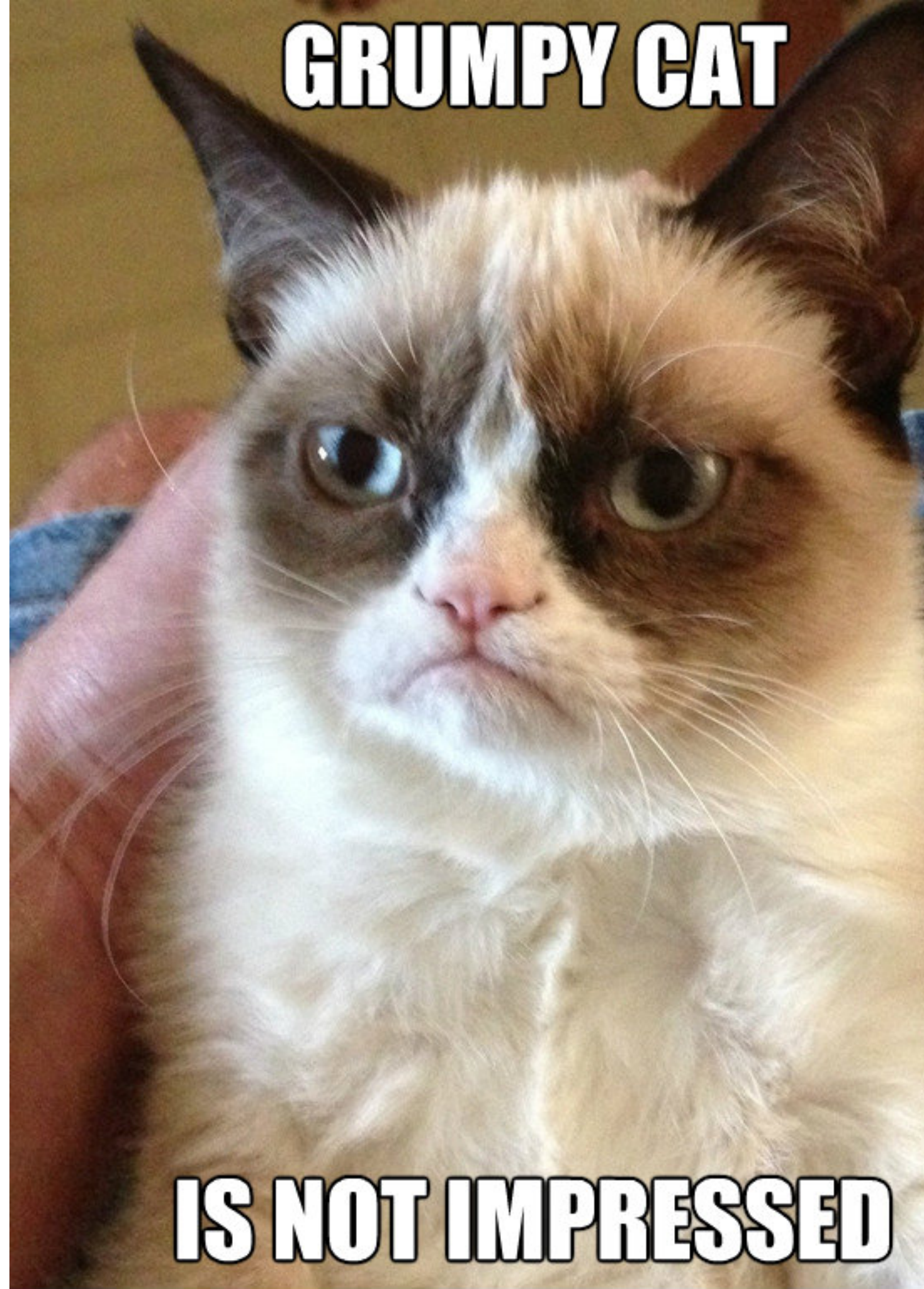
Har du rost din chef idag?



Arbejdsglædedræbere

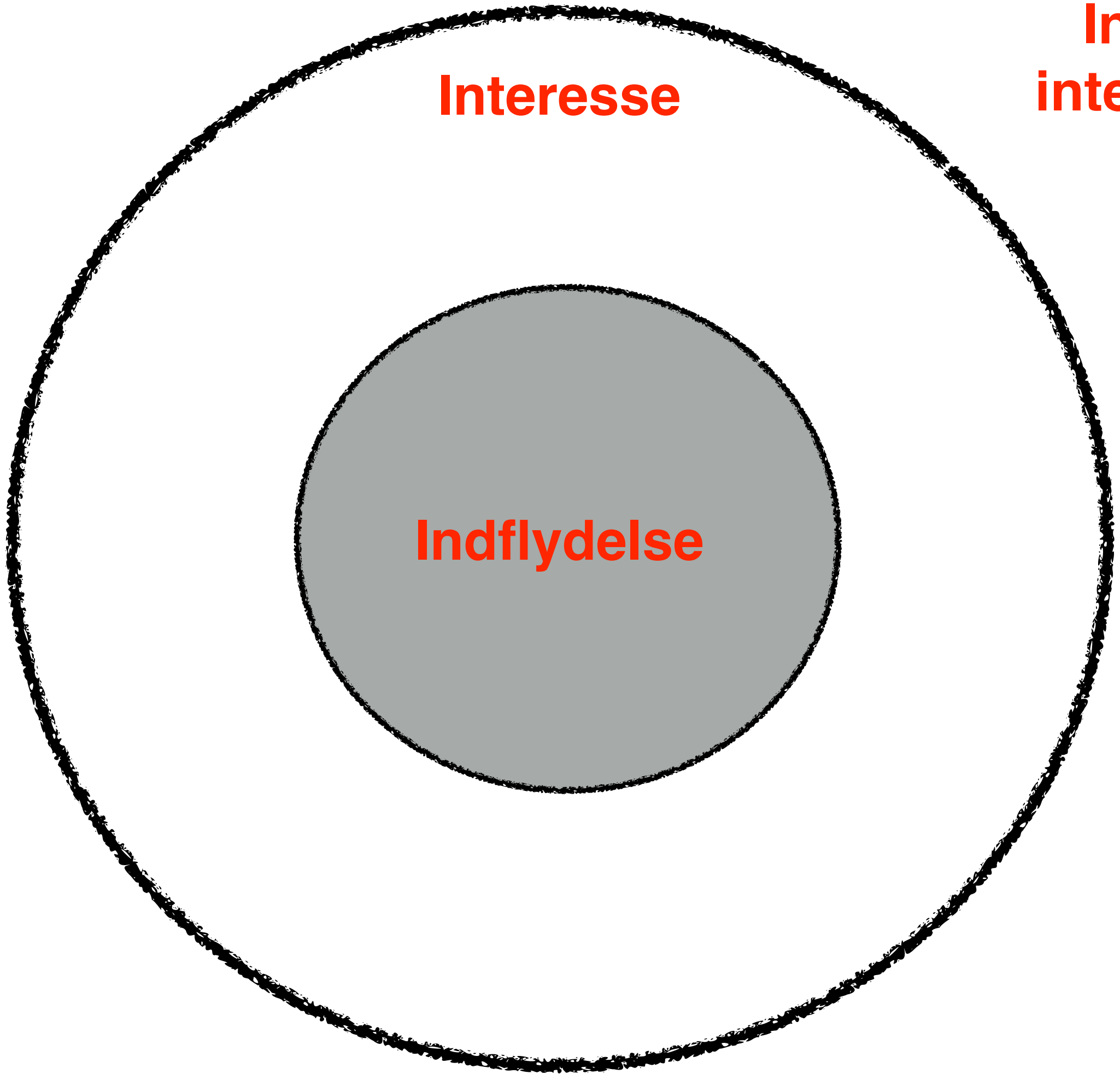
- Rod i rammer og vilkår
- Manglende anerkendelse
- Brok fra kolleger

Offertrøjen



GRUMPY CAT

IS NOT IMPRESSED



Interesse

**Ingen
interesse**

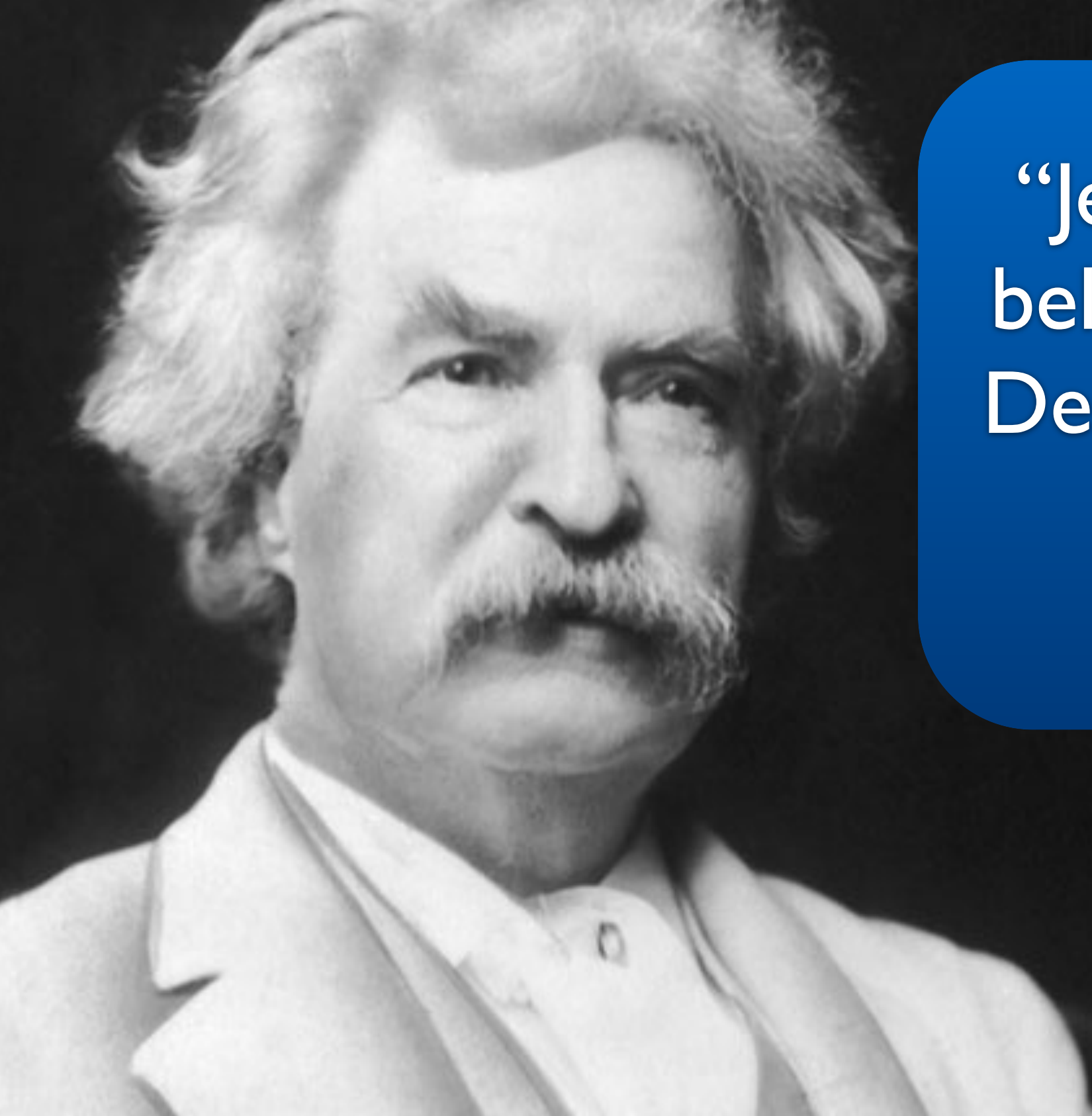
Indflydelse

Fælles refleksion

Drøft hvad der optager os selv eller kollegerne, og som kan fylde i hverdagen.

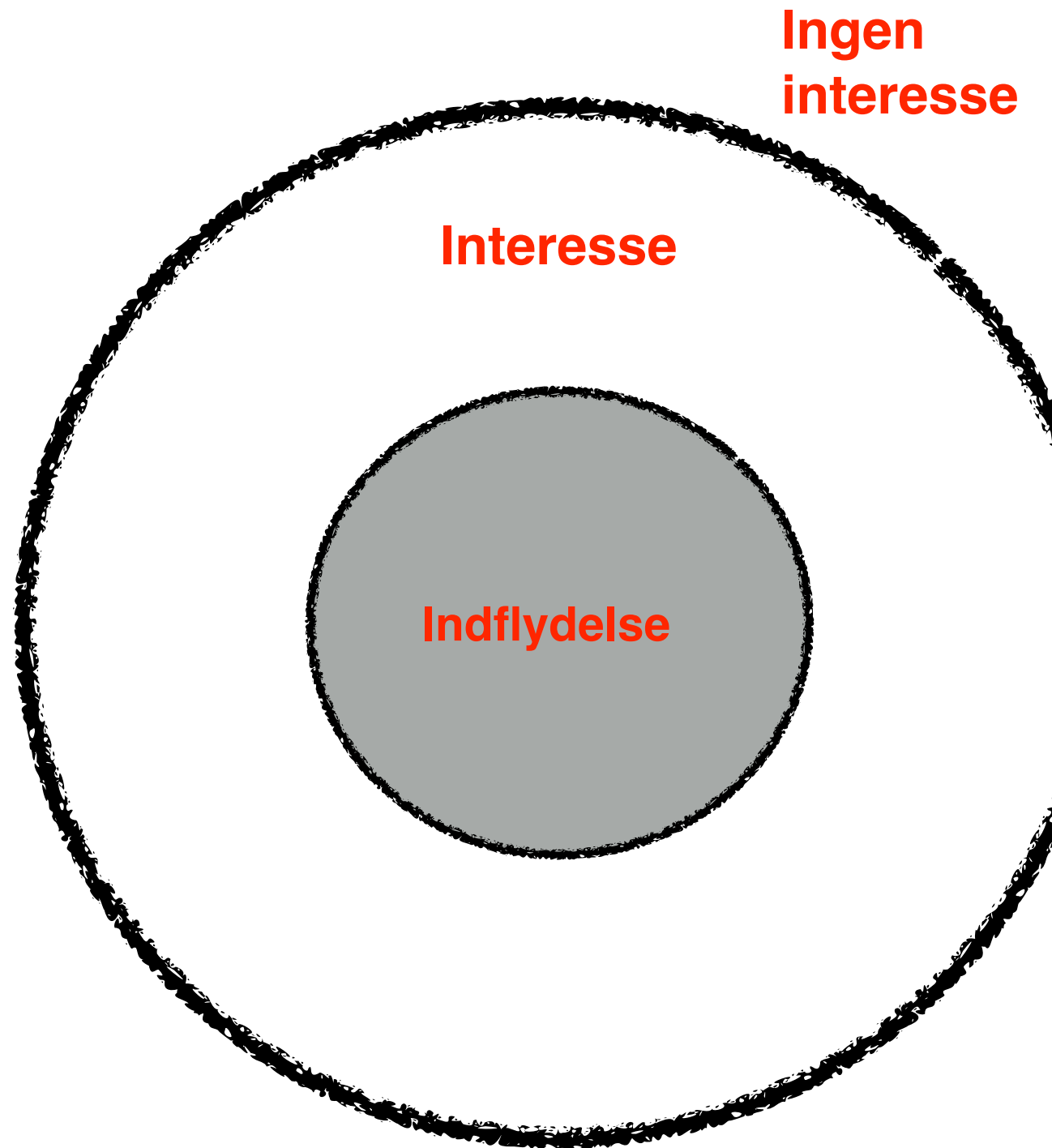
Hvad bliver der talt meget om?

Er det forhold vi har indflydelse på, eller kun interesse i (altså vilkår og givne rammebetingelser)?



“Jeg har haft mange
bekymringer i mit liv.
De fleste af dem blev
ikke til noget”
- Mark Twain

At bekymre
sig om det
rette





Anmeldelse på vej (YouTube)

Pause



Det gode kollegaskab



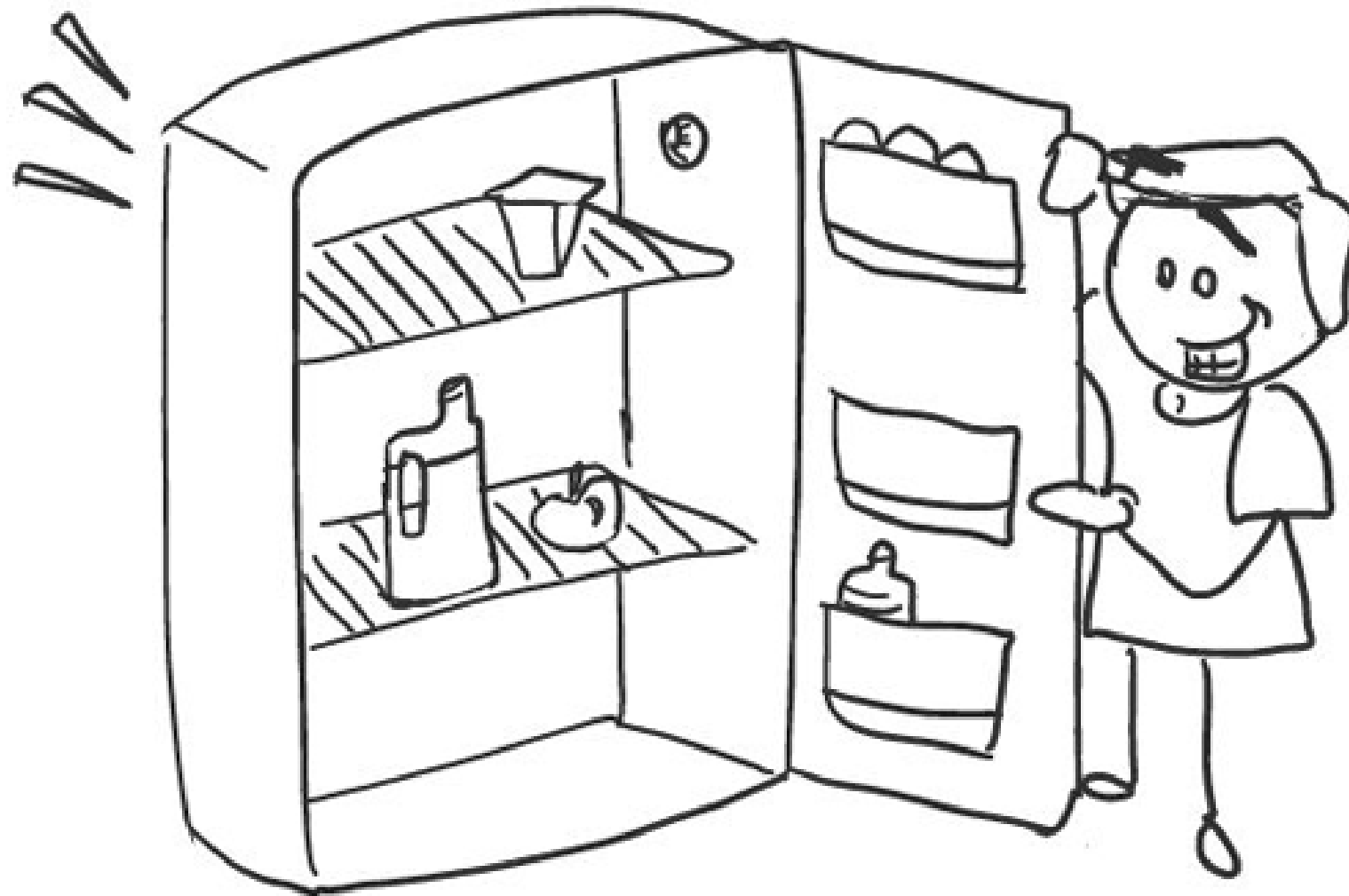
#2 Inviter på DATE



Kaffe over telefonen



#53 Vis os dit køleskab



#57 Byt job



#18 Hjælpende hænder



Tillidshvervet og de fælles interesser



Del 1:

Din personlige motivation



Positiv psykologi

PERMA-modellen

- Martin Seligman



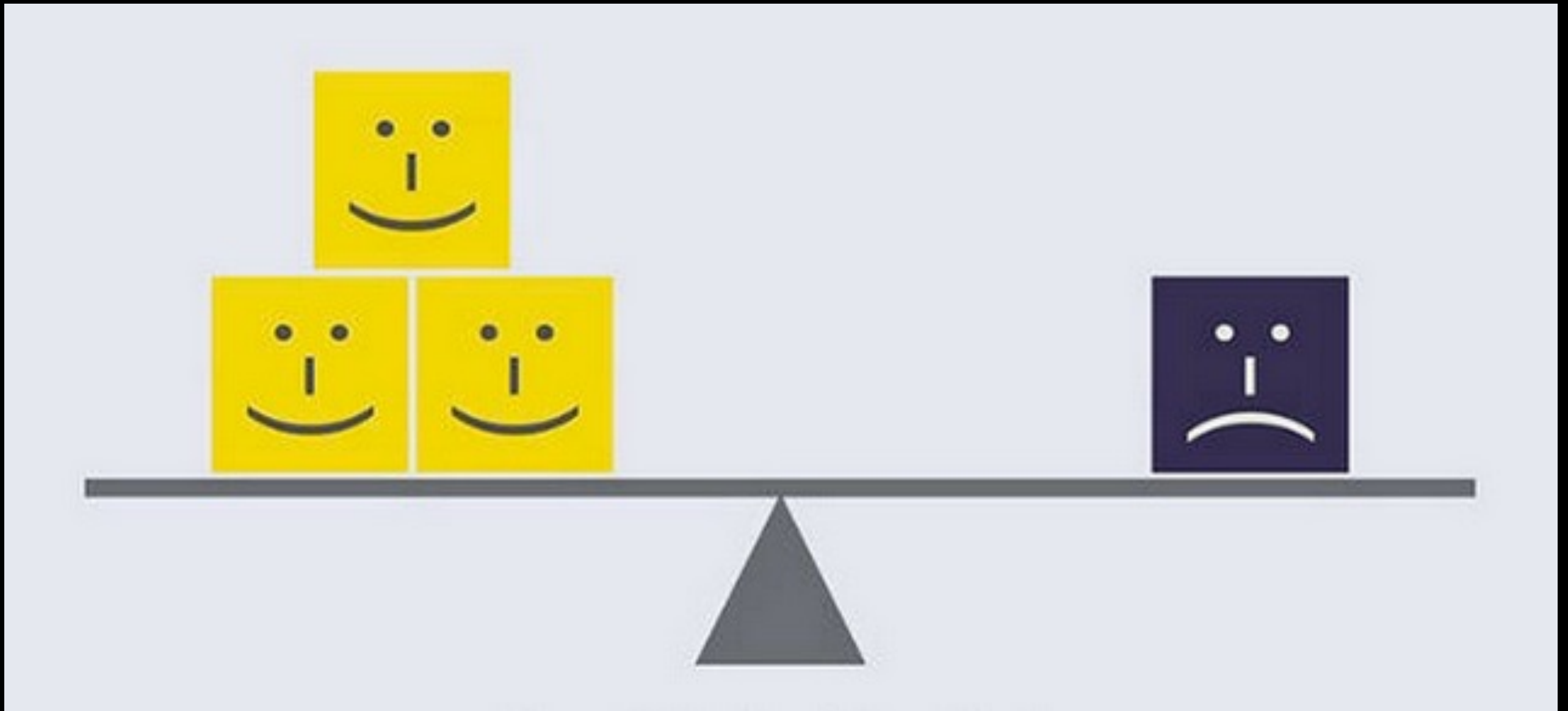
Positive følelser
Engagement
Relationer
Mening
Præstation

Hvor meget....?

Losada forholdet:

3-til-1

Losada ratio



Positive følelser
Engagement
Relationer
Mening
Præstation

Mening



Hvad er vi stolte af...

- Hvad er jeg særligt stolt af ved mit arbejde?
- Hvor er jeg med til at gøre en forskel?

Positive følelser
Engagement
Relationer
Mening
Præstation

#5

Præstation



Positive følelser
Engagement
Relationer
Mening
Præstation

Del 2: Fagligt arbejde





“En agitator” - Henningsen (1899)

Fælles interesser



Samarbejdsudvalg og arbejds miljøorganisation:



Et fælles arbejde
for en succesfuld
virksomhed med
gode og sikre
forhold for de
ansatte.

Hvorfor er du tillidsvalgt?

1. Indflydelse og medbestemmelse.
2. Ønske om at hjælpe kolleger.
3. Personlig udvikling.
4. Retfærdighedssans.
5. Faglig stolthed.
6. Netværk og relationer.
7. Pligtfølelse eller opfordring.
8. Ønske om forandring.
9. Anerkendelse og status.
10. Fagforeningsengagement.



Hvorfor er du tillidsvalgt?

1. Indflydelse og medbestemmelse.
2. Ønske om at hjælpe kolleger.
3. Personlig udvikling.
4. Retfærdighedssans.
5. Faglig stolthed.
6. Netværk og relationer.
7. Pligtfølelse eller opfordring.
8. Ønske om forandring.
9. Anerkendelse og status.
10. Fagforeningsengagement.
11. BONUS: Der var ingen der gad / nogen var jo nødt til det / jeg blev tvunget / vi trak lod



Dialog i grupper:

Hvorfor tog du posten?

- Del med de andre hvad der var din motivation for at sige ja til posten og ansvaret.
- Er det stadig samme motivation nu, eller har det ændret sig?
- Ledere: Hvorfor sagde du ja til et lederjob, og hvorfor er du i det nu?



Hvorfor er du tillidsvalgt?

1. Indflydelse og medbestemmelse.
2. Ønske om at hjælpe kolleger.
3. Personlig udvikling.
4. Retfærdighedssans.
5. Faglig stolthed.
6. Netværk og relationer.
7. Pligtfølelse eller opfordring.
8. Ønske om forandring.
9. Anerkendelse og status.
10. Fagforeningsengagement.
11. BONUS: Der var ingen der gad / nogen var jo nødt til det / jeg blev tvunget / vi trak lod

Positive følelser
Engagement
Relationer
Mening
Præstation

Samarbejdet i AMO / SU



Den konstruktive tilgang versus mistillid og konflikt



1: Implementering af nye arbejdstidsordninger

Konstruktiv tilgang: Tillidsvalgte og ledere drøfter ændringerne åbent, deler bekymringer og data om produktivitet og medarbejdertrivsel, og arbejder sammen om at finde en model, der balancerer virksomhedens behov og medarbejdernes ønsker. Måske foreslås en prøveperiode med evaluering.

Konfliktfyldt tilgang: Tillidsvalgte antager, at ledelsen ønsker at presse medarbejderne til længere arbejdstid uden kompensation, mens ledelsen opfatter tillidsvalgte som modstandere af forandring. Diskussionen bliver præget af mistillid, og parterne låser sig i deres positioner.

2: Håndtering af arbejdsmiljøklager

Konstruktiv tilgang: Udvalget behandler klager systematisk, f.eks. om støj eller ergonomiske udfordringer, ved at indsamle fakta, involvere eksperter og udarbejde en handlingsplan i fællesskab. Begge parter anerkender vigtigheden af et sundt arbejdsmiljø.

Konfliktfyldt tilgang: Tillidsvalgte anklager ledelsen for at ignorere klager for at spare penge, mens ledelsen opfatter klagerne som overdrevne eller som et forsøg på at underminere deres autoritet. Diskussionen bliver personlig og fastlåst.

3: Budgetnedsikæringer og omprioriteringer

Konstruktiv tilgang: Ledere præsenterer budgettet åbent, og tillidsvalgte bidrager med forslag til omprioriteringer, der minimerer negative konsekvenser for medarbejderne. Parterne forhandler om løsninger så som uddannelse i stedet for afskedigelser.

Konfliktfyldt tilgang: Tillidsvalgte ser nedsikæringer som et angreb på medarbejderrettigheder og mistænker skjulte motiver, mens ledelsen opfatter kritikken som urimelig og defensiv. Dialogen bliver præget af beskyldninger og manglende vilje til kompromis

4: Indføring af ny teknologi eller digitalisering

Konstruktiv tilgang: Udvalget diskuterer teknologiens konsekvenser for arbejdsopgaver og kompetencer. Ledere og tillidsvalgte samarbejder om uddannelsesprogrammer og involverer medarbejdere i implementeringen for at sikre ejerskab og tryghed.

Konfliktfyldt tilgang: Tillidsvalgte frygter jobtab og modarbejder teknologien uden at foreslå alternativer, ledelse opfatter modstanden som manglende forståelse for virksomhedens behov. Diskussionen kører af sporet i en kamp om magt og kontrol.

5: Håndtering af konflikter mellem medarbejdere og ledelse

Konstruktiv tilgang: Udvalget fungerer som en bro mellem parterne, medierer og søger at forstå begge perspektiver. Fokus er på at finde fælles løsninger og genopbygge tillid.

Konfliktfyldt tilgang: Tillidsvalgte tager automatisk medarbejdernes side, mens ledelsen forsvarer lederens handlinger uden dialog. Begge parter polariserer sagen, og konflikten eskaleres i stedet for at blive løst.

6: Planlægning af sociale arrangementer eller trivselstiltag

Konstruktiv tilgang: Ledere og tillidsvalgte samarbejder om at udforme tiltag, der afspejler medarbejdernes ønsker, f.eks. ved at gennemføre en spørgeskemaundersøgelse eller involvere en større kreds. Begge parter bidrager med ressourcer og anerkender hinandens indsats.

Konfliktfyldt tilgang: Tillidsvalgte mistænker ledelsen for at bruge arrangementer som en distraktion fra reelle problemer, mens ledelsen opfatter tillidsvalgte som utaknemmelige. Uenighed om prioriteringer fører til manglende engagement.

7: Forhandling om medarbejderudvikling og uddannelse

Konstruktiv tilgang: Udvalget ser uddannelse som en mulighed for både virksomhed og medarbejdere. De samarbejder om at identificere relevante kurser og sikre lige adgang, samtidig med at virksomhedens mål understøttes.

Konfliktfyldt tilgang: Tillidsvalgte kræver omfattende uddannelse uden at tage højde for budgetbegrænsninger, mens ledelsen opfatter kravene som urealistiske. Diskussionen bliver en magtkamp i stedet for en fælles indsats.

8: Håndtering af ændringer i sikkerhedsprocedurer

Konstruktiv tilgang: Ledere og tillidsvalgte arbejder sammen om at udvikle eller evaluere praktiske sikkerhedsprocedurer, eksempelvis gennem risikovurderinger og medarbejderinddragelse. Begge parter prioriterer sikkerheden, går foran og deler ansvar for implementeringen.

Konfliktfyldt tilgang: Tillidsvalgte anklager ledelsen for at ændringerne er utilstrækkelige, kun kosmetiske eller slet og ret unødvendig chikane, mens ledelsen ser kritikken som reaktionær og forstyrrende. Manglende tillid blokerer for samarbejde.

9: Diskussion om fleksible arbejdsforhold (f.eks. hjemmearbejde)

Konstruktiv tilgang: Udvalget drøfter muligheder for fleksibilitet baseret på medarbejdernes og virksomhedens behov. De udarbejder en politik med klare retningslinjer og evalueringsmekanismer for at sikre fairness.

Konfliktfyldt tilgang: Tillidsvalgte ser afslag på fleksibilitet som manglende respekt for medarbejderne, mens ledelsen opfatter kravene som en trussel mod produktivitet. Uenigheden fører til polarisering og fastlåste positioner.

10: Håndtering af mangfoldighed og inklusion

Konstruktiv tilgang: Udvalget samarbejder om at fremme en inkluderende kultur, f.eks. gennem træning og politikker, der sikrer lige muligheder. Begge parter anerkender vigtigheden af mangfoldighed for arbejdsmiljøet.

Konfliktfyldt tilgang: Tillidsvalgte mistænker ledelsen for at bruge mangfoldighed som et pr-værktøj uden reel forpligtelse, mens ledelsen opfatter kritikken som uretfærdig. Diskussionen bliver ideologisk og fører til spændinger.

Konklusion på dilemmaerne

Samarbejdet bygges på parternes grundlæggende indstilling: Tillid, åbenhed og fælles mål fremmer konstruktive løsninger, mens mistillid, forudfattede holdninger og magtkamp skaber konflikter.

En succesfuld samarbejdsorganisation kræver, at både tillidsvalgte og ledelse arbejder aktivt på at bygge gensidig respekt og fokusere på fælles interesser.



Dialog:

Samarbejdet i AMO / SU

- Hvad får medarbejdere og arbejdsplads ud af det, hvis samarbejdet er konstruktivt, løsningsorienteret og præget af tillid?
- Hvem taber hvis samarbejdet er dårligt?
- Hvad tabes der?

Mindset



Positiv psykologi og mindset

En af de seneste tyve års mest betydningsfulde opdagelser fra psykologien er, at individer kan vælge måden de tænker på.”

- Martin Seligman



$$H + T = V$$



Er du optimist?



**BEST TIME
EVER TO GET
BRACES!**



Smile at the World
ORTHODONTICS

SmileAtTheWorld.com



LAMAR

Hvad gik godt i dag?





#22 Dagens glade kollage



#6 Taknemmelighedsdagbog



#69 Start møder positivt



Den gode stemning



Stemning i AMO / SU

- Hvad sikrer god stemning på et møde?
- Hvad ødelægger stemningen?
- Hvordan gør vi et møde bedre?



Frokost



Mulig dialog: “Hvad var det mest interessante i formiddags?”

Faldgruben:
“Nu må vi
vente og se...”

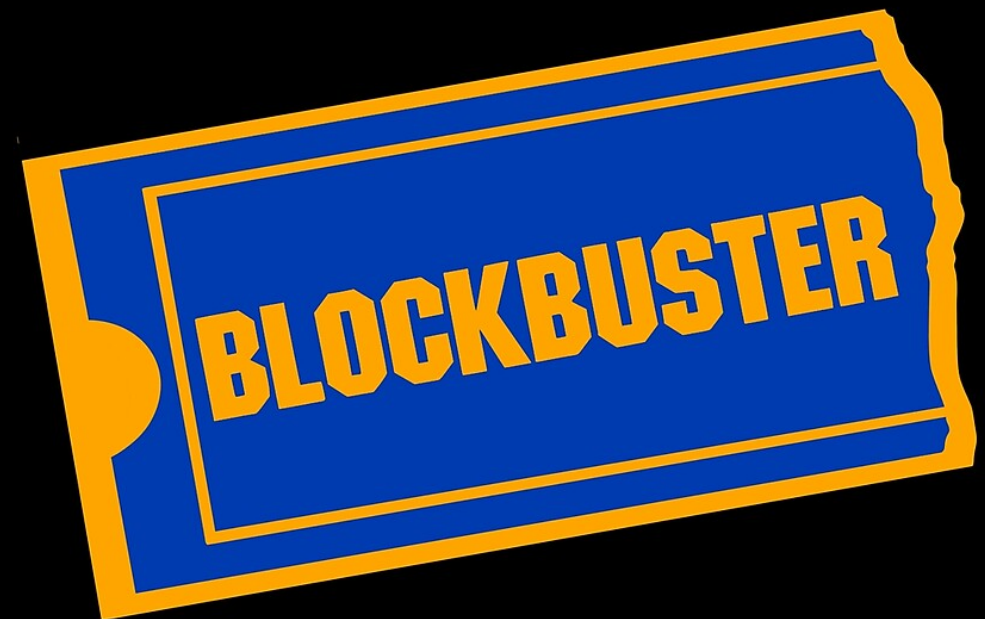








Forandringer





Forandringer



FONA



Hvorfor tøver vi?

Frygt og

Hvordan oplever vi dette (hos os selv eller hos kolleger) ?

- Det ukendte
- Forringede kompetencer
- Statustab
- Mistede relationer
- Mangel på autonomi / indflydelse
- Negativity Bias



Nøglen:
Lyst til at hoppe
ned



Arbejdsglæde!
Gode kolleger!
Positivt fælleskab!



Kultur





#83 Lyt til de nye



?

Vi er super åbne
overfor nye
perspektiver og at
finde det fælles nye

Vi går meget op
i hvordan vi
plejede at gøre
hos “os”



Kultur



- Hvor ligger på vi på “nysgerrig-til-plejer” -aksen?
- Hvad er særligt godt ved vores kultur, det vi vil fastholde?
- Hvad vil vi gerne tilføje til kulturen? (“det kunne være godt, hvis vi var bedre til...”)



Jon Kjær Nielsen

@jondk 538 abonnenter 86 videoer

Jeg brænder for at skabe fede arbejdspladser og jobs vi holder af - ikke ba... >

jon.dk



Tilpas kanal

Administrer videoer

START

VIDEOER

LIVE

PLAYLISTER

FÆLLESSKAB

KANALER

OM

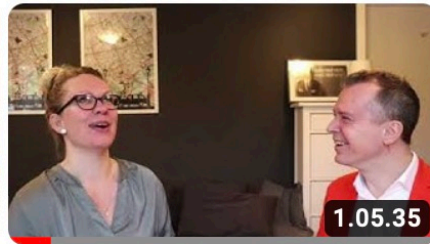


Videoer ▶ Afspil alle



Klub Trivsel får nu gratis medlemskab

27 visninger • for 1 dag siden



Tendenser vi ser, i forhold, arbejde og samfund - med...

127 visninger
• for 7 måneder siden



10 dårlige undskyldninger for ikke at sige op

379 visninger
• for 8 måneder siden



Snyd på den gode måde - Tip #19 til arbejdsglæden

109 visninger
• for 9 måneder siden



Hjælpende hænder - Tip #18 til arbejdsglæden

66 visninger • for 9 måneder siden



Dyrk de store sportsbegivenheder - Tip #4...

45 visninger • for 9 måneder siden

Arbejdsglæde ▶ Afspil alle



The powerful difference of happy work: Jon Kjaer Nilse...

TEDx Talks ✓
6.743 visninger • for 10 år siden



Cebu Pacific FAs dancing

wingco1129
11 mio. visninger • for 12 år siden

Husk at følge @jondk
Så er du for lækker :-D

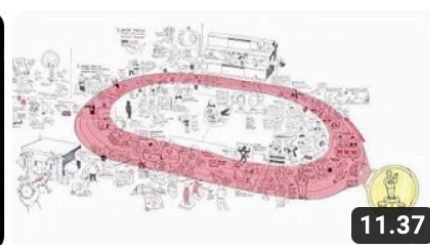
Gode foredrag og forelæsninger ▶ Afspil alle



RSA ANIMATE: Drive: The



Your words and thoughts



The Gold Mine Effect - How



We Choose to go to the Moon



Guy Kawasaki "The Art of the



Hardwiring happiness: Dr

Mål: Godt samarbejde i garagen





**Det har jeg aldrig gjort
før, så det klarer jeg helt
sikkert.**

PIPPI LANGSTRØMPE



GARAGE: XXXXX
DELTAGER I TRIVSELSGRUPPEN: XXXXXX

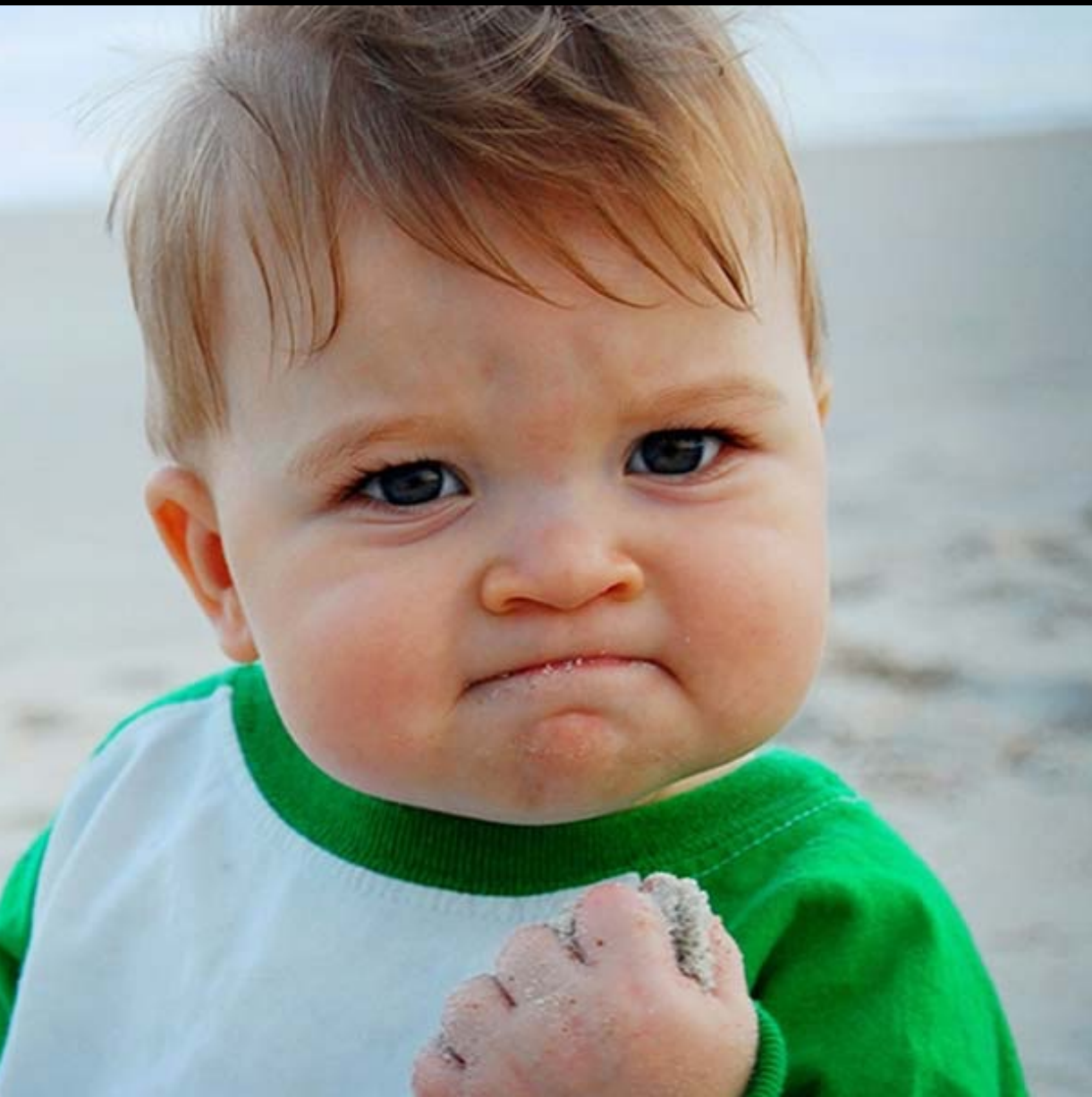
HANDLINGSPLAN FOR DE NÆSTE 12 MÅNEDER FRA 18/6-25

		Udfyldes på dagen af Team leder		
Del 1: Hvor er vi nu? 10 min	Brug 2 min på ærligt at evaluere hver især hvor jeres garage er lige nu på henholdsvis: - Trivsel - Motivation for at udvikle sig/nye tiltag generelt - Sikkert arbejdsmiljø - Samarbejde Scor dem fra 1-10, hvor 10 er det bedste Brug 5 min på at dele jeres score og blive enige om hvad den nuværende score er for hver. Noter den ned her.	Gruppen vurderer garagen til at være: Trivsel score: Motivation score: Sikkerhed/arbejdsmiljø score: Samarbejde score:		
Del 2: Målet 10 min	Hvor skal jeres garage være om henholdsvis 6 og 12 måneder når det gælder Trivsel, Motivation, Sikkerhed og Samarbejde? (Gerne så konkret som muligt)	Trivsel score: Motivation score: Sikkerhed/arbejdsmiljø score: Samarbejde score:	Mål om 6 mdr:	Mål om 12 mdr:
Del 3: Handlingsplan 30 min	Hvilke handlinger vil vi tage for at bevæge os hen imod vores mål? • På kort sigt - noget vi sætter i gang nu eller før sommerferien? • Noget vi gør efter sommerferien? • På længere sigt (tal også om hvornår)?	Kort sigt: Mellemlang sigt: Lang sigt:		
Del 4: Opfølgning 10 min	Hvordan følger vi op og sikrer fremdrift? Hvem skal mødes og hvor ofte?			
Del 5: Min egen rolle 10 min	"min egne rolle" med de små ting i hverdagen: Hvad kan jeg selv gøre fra i morgen af? (jeg lover gruppen fremover at arbejde på at, så vi når vores fælles mål)	,		

EKSEMPLER PÅ AKTIVITETER I HANDLINGSPLANEN – FIND GERNE SELV PÅ FLERE EKSEMPLER

- Sikkerhedskampagne på garagen – Med særligt tema – Fokus på dialogen
- AMR/SU rep. afholder tavlemøde
- AMR/SU rep. tager med kollega ud og køre (fokus på dem der har brug for hjælp)
- Lav en sikkerhedsrundring med tilfældig kollega
- Starte møder med at hver person nævner en god historie
- Diskuter og bliv enige om approach for de kollegaer, som ikke har lyst til at samarbejde
- Hvordan holder vi som gruppe sammen, hjælper hinanden og holder hinanden orienteret.
- Hvordan sikrer vi loyalitet overfor hinanden og at vi alle arbejder for samme mål.
- For gjort det klart for alle, hvad definitionen på uacceptabel adfærd er
- Besøge andre Garager for at få inspiration, lære og vidensdele (Klart formål og bakke op om målet)
- Find selv på flere.....

Tag handling



- Beslut dig for 1 til 3 ting du vil gøre i dagligdagen
- Små ting!
- Start en vane

Hent gratis e-bog og andre bonusmaterialer:



Arbejdsglæde for AMO og samarbejdsudvalg

- Trivsel, sikkerhed og det gode samarbejde
Arla Foods - Inbound Logistik
18. juni 2025
med Jon Kjær Nielsen #jondk



Supplerende materialer:

I løbet af videoen nævner Jon en række dokumenter og videoer der hjælper dig videre. Fire dokumenter kan du downloade hvor du også får dette dokument, mens videoerne kan tilgås via nedenstående links på Vimeo og YouTube.

- E-bogen **Det Glade Dussin** – 12 enkle tips til din hverdag (nu over 10.000 gange).
- Case: **Plejecenteret** hvor man tog drastiske skridt
- Dokument med instruktion til **Poncho-øvelsen** – en sjov gruppeaktivitet omkring anerkendelse.
- Dokument: **Aktiviteter** til før og efter foredrag (kan også bruges til et arrangement med en af Jons kolleger, eller selv stå for det)
- Links til flere videoer:
 - **Problemmatrix** – en aktivitet til kortlægning af mulige fokusområder.
 - **Mig-planchen** – lær hinanden bedre at kende.
 - **Interview** med Bo Kønskov, om effektivitet og den 4-dags arbejdsuge, på Jons YouTube kanal.
 - **Webinar** "I krig mod brokkeriet".

"Arbejde skal være vi holder af, ikke bare holder ud".

– Jon Kjær Nielsen

Arbejdsglæde

for AMO og samarbejdsudvalg

- Trivsel, sikkerhed og det gode samarbejde

Arla Foods - Inbound Logistik

18. juni 2025

med Jon Kjær Nielsen #jondk



Materialer: jon.dk/arla