NYHEDSMAGASINET

BALANCE

CBAF.DK:
BÆREDYGTIGHED SKABER VINDERE.
DERFOR SKAL DER HANDLES NU!

Juni
2015

HVAD BLEV DER EGENTLIG AF FAMILIEN I DET STORE, POLITISKE PERSPEKTIV?

DEN FAMILIEVENLIGE VIRKSOMHED:
HISTORIEN BAG ET BRAND

CHARTER FOR BALANCE:
SÅDAN FORBEDRER DU DIN KONKURRENCEEVNE OG SKABER VÆKST

Ledelse, udvikling og resultater
Center for balance mellem arbejdsliv og familieliv

cbaf.dk

Leder:

FREMTIDEN HEDDER BÆREDYGTIGT ARBEJDE!

Af Helle Rosdahl Lund, direktør CBAF

63 % af lederne mener ikke, at deres virksomhed er familievenlig. Det viser en undersøgelse foretaget af organisationen "Lederne" i 2015. Kun 29 % vurderer i samme undersøgelse, at deres arbejdsplads har fokus på ledernes og medarbejdernes balance mellem arbejdsliv og familieliv. Samtidig mener mere end syv ud af 10 ledere med personaleansvar, at det i høj grad eller meget høj grad er deres ansvar, at medarbejderne har en god balance mellem arbejdsliv og privatliv.

Ovenstående falder desværre fint i tråd med, at mænd og kvinder på arbejdsmarkedet åbenbart er stærkt uenige i, hvor højt balance mellem arbejdsliv og familieliv skal prioriteres (Se figuren på side 4).

Den ene side af sagen er at arbejdet stadig fylder meget i folks bevidsthed og ofte vinder over privatsfæren. Den anden er at arbejdsopgaverne i sig selv truer med at vælte læsset, når familierne skal nå det hele i en hverdag, der ikke er blevet mindre stresset med årene, selvom stressproblematikken er bredt anerkendt. Ifølge en undersøgelse, som YouGov har foretaget for Krifa her i 2015, er arbejdsopgaverne den primære årsag til ubalance. Herefter kommer arbejdstiden. Og i "Familie og hverdag, Den skæve balance mellem arbejdsliv og familieliv" fra 2014 udtrykker 3F familierne "en generel frustration over, at det er svært at leve op til det familieliv, som deres børn har krav på".

Center for balance mellem arbejdsliv og familieliv har arbejdet med ovenstående problemstillinger i en årrække. Målet har været at italesætte de udfordringer, som vækstsamfundet stiller i forhold til at få et liv ved siden af arbejdet til at fungere, både af hensyn til os selv og ikke mindst af hensyn til vores børn.

Vi mener, at udgangspunktet for det gode, bæredygtige arbejdsliv er et arbejdsliv, hvor vi i højere grad ser forholdet mellem arbejdstager og arbejdsgiver som en afbalancering mellem de interesser vi hver især har i forhold til arbejds-, familie- og privatrollen.

I Storbritannien definerer man det gode arbejde som et arbejde, der er udbytterigt for arbejdsgiverne, for de ansatte og for samfundet. For medarbejderne handler det gode arbejde om spændende job, kontrol med og indflydelse på arbejdstiden, autonomi og kontrol over arbejdets intensitet. Det handler om at have indflydelse på kritiske beslutninger, der påvirker den enkeltes fremtid. Der skal være en passende balance mellem det arbejde, der udføres, og den 'belønning' det udløser. For arbejdsgiverne er det gode arbejde naturligvis produktivt og effektivt, men hvor man involverer og engagerer medarbejderne til at give deres bedste bidrag til organisationens succes. Fra et samfundsperspektiv handler det om social bevidsthed, etisk forretningsførelse og bæredygtighed.

Færre sygedage og mindre pres på det offentlige er en anden gevinst ved det bæredygtige arbejde. Derfor kan det undre, at så få partier i dag interesserer sig for det. Vi i CBAF mener imidlertid, at det er tid til at tage næste skridt, så vi kan få kvalitetssikret vækstplanerne i forhold til den enkeltes, populært sagt, liv og levned. Vi tilbyder virksomhederne et certifikat på det gode, bæredygtige arbejde. CBAF's "Charter for Balance" adresserer balanceproblematikken ud fra fremtidens bedste ledelsespraksis - ikke mindre.

Nyhedsmagasinet
BALANCE

ISSN 1903-900X
Udgiver: Center for balance mellem arbejdsliv og familieliv (CBAF.DK), Strandvejen 329, 2980 Kokkedal, Tlf. + 45 70 23 22 21, info@cbaf.dk

Udgiver og ansvarhavende redaktør: Helle Rosdahl Lund

Redaktion og produktion: Kim Reich, Reich Kommunikation

Abonnement: Kontakt CBAF

BALANCE må citeres efter god skik og tydelig kildeangivelse.

Nyhedsmagasinet må ikke reproduceres og genudgives!

© Forfatterne og CBAF

DEN FAMILIEVENLIGE VIRKSOMHED:

HISTORIEN BAG ET BRAND

Af Helle Rosdahl Lund

Der var en gang. Sådan begynder de fleste eventyr og sådan begyndte jagten på familievenlige virksomheder også. Det var i de 'gode år' i fra midten af 2005 til 2010, at man kunne tale om balance og familievenlighed, men da krisen for alvor slog igennem forstummede al snak om familievenlighed.

Spørgsmålet er: Hvorfor? Er familievenlige eller menneskevenlige virksomheder kun noget, vi kan tale om i 'de gode tider'?

Ledere mener ikke at deres virksomhed er familievenlig

63 % af lederne mener ikke, at deres virksomhed er familievenlig, ifølge en undersøgelse foretaget af organisationen "Lederne" i 2015. (Work Life Balance, februar 2015). Og kun 29 % af lederne vurderer i samme undersøgelse, at deres arbejdsplads har fokus på ledernes og medarbejdernes balance mellem arbejdsliv og familieliv.

Det er skræmmende tal, fordi manglende balance sænker produktiviteten på arbejdspladserne og fremmer sygefravær.

I de år, hvor vi i CBAF uddelte prisen "Familievenlig Virksomhed", og på baggrund af forskellige analyser af internationale og danske virksomheder kan jeg konkludere, at der er god grund til at fokusere på familievenlighed og balance mellem arbejdsliv og privatliv på de danske arbejdspladser. Og ikke blot tænkt i forhold til børnefamilierne men i forhold til livsfaser.

Der er mange forskellige indgange til de forretningsmæssige grunde til at arbejde med Work-Life balance på arbejdspladsen. Mange af indgangene benyttes sammen til at styrke virksomhedens forretningsbegrundelse. Dette illustreres i figur 1: Forretningsmæssige grunde til work life balance.

Ledelse af talent

En af de væsentlige grunde til at det kan betale sig at arbejde med work life balance er behovet for at få alle talenter i spil. Ledelse af talent eller talentmanagement er en disciplin, der involverer mange forskellige aspekter af HR: Performancesystemer, karriereplanlægning, træning og udvikling af ledere.

Motivationen for de virksomheder, der arbejder med

Figur 1: Forretningsmæssige grunde til Work-life balance

talentmanagement som en indgang til Work-Life balance, er et ønske om at blive blandt de foretrukne virksomheder, som de nye unge talenter ønsker at arbejde i. Det er med andre ord en væsentlig del af virksomhedernes employer branding.

Sundhed og arbejdsmiljø

Mange virksomheder havde fokus på sundhed før krisen, men da den kom blev meget sparet væk. Sundhed var ikke blevet en integreret del af strategien og dagligdagen, og det afspejler sig negativt på bundlinjen.

Når sundhed og balance derimod er integreret i virksomhedens politikker og dagligdag giver det resultater. Arbejdsmiljøet forbedres - blandt andet fordi virksomheder, der har fokus på medarbejdernes sundhed, balance og dermed trivsel, fremmer en bedre performance hos medarbejderne. En af gevinsterne er at sygefraværet falder.

Employer branding

Alle virksomheder har brug for at tiltrække og fastholde medarbejdere, men mange er ikke opmærksomme på at det faktisk gælder alle typer af medarbejdere over flere livsfaser.

Balance mellem arbejdsliv og familieliv over livets faser er en indgang til at være familievenlig og fremme nuværende og kommende medarbejderes opfattelse af virksomheden som arbejdsplads.

Diversitet og inkludering

Det ligger lige for, at sundhed og trivsel giver medarbejderne bedre mulighed for at performe og at den rette, individuelle balance mellem arbejde-, familie- og privatliv tilsikrer dette.

Dertil kommer - hvad mange ikke tænker over, at balance mellem arbejdsliv og familieliv også er en måde at sikre diversitet og inklusion på arbejdspladserne. Fokus på diversitet er en måde at få flere minoritetsgrupper ind, og senest er integrationen af flere generationer på arbejdspladsen kommet på agendaen.

Dette kræver også, at man arbejder med at have en rummelig arbejdsplads, hvor man understøtter forretningen gennem erklærede mål fordiversitet og inklusion.

Kulturændring

Mange arbejdspladser har erkendt, at arbejdsstyrken er forandret, og at arbejdet kan gøres på mange andre måder end at være tilstede på et kontor. Det er arbejdspladser, der vil effektivisere og øge deres konkurrenceevne gennem nye måder at arbejde på eksempelvis ved at kombinere virtuelt arbejde og 'normalt' arbejde, og ved således at have mere fleksibilitet i arbejdslivet.

Dette kræver mange steder en ændring af arbejdspladskulturen. Det kræver også et nyt syn på, hvordan man kan arbejde med balance. Historisk har balance mest handlet om, at man skal have tid og mulighed for at håndtere forpligtigelser i og uden for arbejdet.

Nu handler balance imidlertid også om et udvidet arbejdsmiljøbegreb, da arbejdet flere og flere steder er grænseløst, og arbejdsliv og privatliv bliver mere integreret. Det betyder, at der er behov for at skabe 'lommer', hvor man ikke er til rådighed. Dette hænger ligeledes sammen med perspektivet "sundhed og balance".

Social ansvarlighed

Det er ikke ligegyldigt, hvordan man som virksomhed behandler sine medarbejdere. Det er et integreret fokusområde i mange CSR-linjer. Eksempelvis taler vi om den tredobbelte bundlinje, som virksomhederne skal rapportere efter: mennesker, miljø og den tradi-tionelle indtjening.

Den tredobbelte bundlinje gør, at en del virksomheder, der har erkendt sammenhængen, allerede arbejder med balance mellem arbejde og privatliv som en del af CSR.

Indslusning på arbejdspladserne af sociale svage grupper er også en væsentlig bevæggrund for nogle virksomheder. Når man således arbejder med balance i ledelse, herunder også familievenlighed, er det hele virksomhedens strategi, dens systemer og arbejdsprocesser, samarbejdet og ledelsen, der er i fokus - i gode økonomiske tider såvel som i dårlige. Der er tale om en kontinuerlig udvikling, der gør at medarbejderne præsterer på deres arbejde uden at brænde ud. Det gør også virksomheden mere agil over for ændringer i konkurrencesituationen, ligesom det er med til at bære den samfundsmæssige ansvarlighed igennem.

BEGREBET WORK-LIFE BALANCE (redigeret uddrag fra bogen "Work-Life Balance 2.0", Gyldendal Business 2013. "Med både mor og far på arbejdsmarkedet opstod begrebet Work-Family balance (eller balance mellem arbejde og familieliv). Hvordan kunne arbejdspladsen give et bidrag til at medarbejderne kunne opfylde deres forpligtigelser både i forhold til arbejdet og familien. Løsningerne handlede dels om tidsperspektivet og dels om børnepasningen. Man begyndte at kikke på fleksibilitet i forhold til arbejdstiden. Det handlede om at tilbyde deltid til kvinderne, komprimerede arbejdsuger eller om at have en fleksibilitet i ydertimerne i løbet af arbejdsugen. I 1986 opstod en bevægelse til fordel for et mere balanceret arbejdsliv til alle, og begrebet Work-Life Balance blev lanceret. Foruden at kvinderne nu var ude på arbejdsmarkedet og familierne mere presset på tid, drejede det sig også om, at fænomenet stress var begyndt at holde sit indtog. Industrialiseringens fysiske nedslidning var i gang med at blive erstattet af det moderne arbejdslivs psykiske nedslidning. I 1980'erne begyndte pionerer blandt virksomhederne at indføre politikker for Work-Life Balance og fleksibilitet i arbejdslivet. Blandt de første var IBM, HP og Deloitte & Touche. Undersøgelser viste, at der nu var en trend mod at man valgte arbejdsplads ud fra om man havde en politik for Work-Life Balance. Dermed fik mange arbejdsgivere øjnene op for, at der var en business case bag WLB og det fleksible arbejdsliv".

OVERVURDERET ARBEJDSKRAFT

Af Bent Greve, professor Roskilde Universitet

De seneste 10 år har en række forlig lagt vægt på at øge arbejdsudbuddet, fordi vi har brug for mere arbejdskraft i fremtiden som følge af, at vi lever længere, og der er færre unge, der kommer ind på arbejdsmarkedet. Men reelt er det begrænset, hvad vi får behov for.

Vi har set en udvikling, hvor personer uden uddannelse har svært ved at få et job og vanskeligt ved at fastholde et job på grund af de hastigt voksende teknologiske forandringer. Job forsvinder og bliver ikke erstattet i samme takt som tidligere.

Big Data vil betyde massive forandringer på arbejdsmarkedet – og ikke kun for ufaglært arbejdskraft. Det vil i takt med den teknologiske udvikling påvirke en række af de jobfunktioner, vi kender i dag. Det vil betyde, at selv om nogle er villige til at arbejde gratis, vil de ikke blive ansat.

Et skøn fra USA tyder på, at op mod halvdelen af alle job, vi kender i dag, risikerer at blive nedlagt inden for en overskuelig årrække. Eksempelvis kan man forestille sig, at alle taxaer i New York bliver førerløse. Naturligvis vil der også komme nye job, men ikke i samme takt og omfang. Derfor vil der næppe være behov for, at vi skal arbejde mere i de kommende år.

Fordeling af arbejde

Det betyder ikke, at arbejde *ikke* er vigtigt. De fleste mennesker vil gerne have noget at stå op til om morgenen. Men det gælder om, at vi skal finde en anden og ny balance mellem arbejde og fritid.

I bogen "Den sociale og innovative velfærdsstat", der er udkommet på Hans Reitzels Forlag, argumenterer professor Bent Greve for, at modsætningen mellem velfærd og økonomisk bæredygtighed er falsk.

Herunder må man overveje en anden fordeling af arbejdet, end den vi kender i dag. Især af hensyn til de ufaglærte, der vil være dårligere stillet. En mere fleksibel tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet vil eksempelvis være langt vigtigere, end at nogle arbejder mere.

Hvis vi skal fastholde og udvikle et velfærdssamfund med stor tilfredshed, er vejen ikke at presse folk til at arbejde mere. Og da mange heller ikke har lyst til at arbejde mere og hårdere, end de i forvejen gør, hjælper økonomiske incitamenter om at sænke skatten på arbejde heller ikke velfærdssamfundet. Det vil nemlig blot bidrage til en økonomisk omfordeling til fordel for de i forvejen velstillede grupper.

Debatindlægget er bragt i Information den 9/2 2015 og gengivet med tilladelse fra Bent Greve.

DERFOR ER VI MED: Middelfart Sparekasse: "Vi holder fast ved de grundholdninger bag selvledelse og værdibaseret ledelse, der har været vores holdepunkt i 21 år. Vi arbejder sammen med CBAF om fremtidens ledelsespraksis, da vi ønsker at understøtte og følge udviklingen inden for den meget forskellige arbejdsstyrke, der i årene fremover vil udfordre og skabe nye tilgange til balance mellem arbejdsliv og familieliv".

Citrix: "Arbejde ikke længere et sted, man nødvendigvis tager hen, men er noget, man gør. Med den rette teknologi kan man arbejde hvor som helst, når som helst og i virtuelle teams på tværs af landegrænser. Understøttet af en moderne ledelsesfilosofi har vi i Danmark alletiders forudsætning for at kombinere produktivitet og fleksibilitet, så vi sikrer den enkelte medarbejders trivsel gennem den rette balance mellem arbejdsliv og familieliv. Citrix samarbejder med CBAF, da vi begge ønsker at sætte fokus på fleksibilitet, ledelse og moderne teknologi på det danske arbejdsmarked". Mads Skalbo, direktør

Læs om Charter for balance og hvad en certificering i balanceret ledelse kan gøre for din virksomhed! Side 17

BÆREDYGTIGHEDSBEGREBET I ET FREMTIDSPERSPEKTIV

Af Kim Reich

Hvad skal der til for at vi kan møde udfordringerne såvel i virksomhederne som i samfundet? Hvad er forudsætningerne for at vi kan 'fremtidssikre' Danmark, så vi kommer styrket ud af de vanskeligheder vi befinder os i lige nu?

De spørgsmål tog rapporten "Fremtidens Arbejdsplads er her allerede – Fremtidens bedste ledelsespraksis" fra CBAF fat på i september 2012. Rapporten var en opfordring til dialog og pegede på, at alt ikke er sort og hvidt i balancedebatten.

"Det er ikke nødvendigvis en klassisk bølgedal med manglende ordrer og lukningstruede virksomheder, vi ser foran os. Vi er på vej igennem finanskrisen, men vi kommer ikke styrket ud af den, hvis vi stirrer os blinde på at alt er, som det plejer at være.Den ny udfordring er, at vi er nødt til at tænke anderledes og handle derefter, hvis vi skal skabe grundlaget for ny vækst og bedre velfærd. Det kræver et dynamisk samspil mellem virk-somheder og samfund, men først og fremmest en erkendelse af at arbejdsstyrken ikke er, hvad den har været. Med denne baggrundsrapport tager vi et opgør med den klassiske forståelse af arbejdslivet. Det gør vi, fordi der er så store ændringer og udfordringer i spil, at vi ikke kan blive ved med at løse dem på datidens tankesæt og med fortidens redskaber", hed det i forordet.

Her er et uddrag af rapporten:

Arbejdsmarked i balance

Når vi stiller spørgsmålet, hvad vi skal leve af, og hvordan virksomhederne skal fremtidssikre deres konkurrenceevne på en sådan måde, at vi kan sikre fremtidig vækst og velfærd uden at vores tiltag er en byrde for fremtidige generationer, er det nødvendigt med en ny helhedsorienteret tilgang til arbejdsmarkedet. Der er flere klokkeklare tegn på, at vi har et arbejdsmarked og en beskæftigelsessituation, der er ude af balance. Dette har store konsekvenser for såvel den enkelte som for arbejdspladserne og samfundet. Dermed hæmmer det også vækstpotentialet for virksomhederne og velfærden i samfundet.

Giv os det "gode, bæredygtige arbejdsliv"

"Det gode, bæredygtige arbejdsliv" blev introduceret i UK i fortsættelse af landets fokus på problemstillinger og bedste praksis for work life balance. "I det gode, bæredygtige arbejde" ser man det fremtidige forhold mellem arbejdsgiver og arbejdstager som en

afbalancering mellem den enkeltes interesser, arbejdsgiverens interesser samt samfundets interesse i at levere resultater, engagement og fairness:

"Det gode arbejde er arbejde, som er udbytterigt for arbejdsgiverne, de ansatte og samfundet. For medarbejderne handler det gode arbejde om sikre spændende job, kontrol med og indflydelse på arbejdstid, autonomi og kontrol over arbejdets intensitet. Det handler også om at have en indflydelse på kritiske beslutninger, der påvirker den enkeltes fremtid og en passende balance mellem det arbejde, der udføres, og belønning. For arbejdsgiverne er godt arbejde produktivt og effektivt, hvor man involverer og engagerer medarbejderne til at give deres bedste bidrag til organisationens succes. Fra et samfundsperspektiv handler det om social bevidsthed, etisk forretningsførelse og bæredygtighed".

Det er også disse emner Tænketanken (CBAF.DK, red.) har haft til debat. Hvordan får vi et arbejdsmarked, hvor den enkelte kan holde på arbejdsmarkedet i et helt liv, og hvor vi samtidig med at vi har vækst kan tage vare på hinanden og medvirke til velfærd og bæredygtighed på samfundsplan?

Det balancerede arbejdsmarked handler om det gode bæredygtige arbejdsliv.

Tegn på ubalancer

- 750.000 danskere på understøttelse i løbet af et år
- Ungdomsarbejdsløsheden var i marts 2012 på 41.000 unge mellem

16 og 29 år. Kilde DST

- Sygefravær: Ca. 150.000 fuldtidsarbejdende er sygemeldt 24/7/365. Det koster samfundet ca. 55,7 mia. kr. Ca. 1/3 er sygemeldt med stress.

Vi ser blandt andet følgende tegn på ubalance, som der skal sættes fokus på:

1. For meget arbejde eller arbejdsløs?

Vi har et paradoks. Der er mange mennesker i alle typer af job, der har overarbejde, lange arbejdsdage og som gør opmærksom på, at de ikke bare løber for stærkt, men selv om arbejdet intensiveres er det svært at nå det hele. Stress, depressioner og langtidssygemeldinger har ramt arbejdsmarkedet. Og dette ser desværre ikke ud til at ændre sig i den nære fremtid.

Samtidig er der flere og flere, der står og banker på. De vil gerne deltage i arbejdsmarkedet, men det kan være svært at komme ind i gen, hvis man er ude. Grunden til at man ikke har arbejde er mangfoldig. Det kan være langtidssygdom, stress, afskedigelse, syge børn eller forældre - for blot at nævne et par eksempler. Alle kan opleve at komme uden for arbejdsmarkedet i kortere eller længere perioder. Vi ved, at når der sker ændringer i organisationerne, fyringer eller ansatte, der bliver alvorligt syge, påvirker dette også de ansatte, der er tilbage på arbejdspladsen i kortere eller længere tid.

Nogle kan ikke varetage en normal arbejdsuge i en fase af deres liv. Eksempelvis kan det være svært at komme tilbage til en normal, hektisk arbejdsuge efter man har været ude med stress. Det kan også være en stressende oplevelse at stå uden for arbejdsmarkedet.

Vi skal med andre ord have en anden indgang til det fleksible arbejdsmarked, således at vi får sat fokus på, hvordan vi skaber resultater ved at bruge fleksibilitet på nye måder og se mere på balance som både forebyggende og som middel til implementering af forandringer i stedet for at have fokus på stress eller med andre ord behandle når skaden er sket.

2. Ungdomsarbejdsløshed

Ungdomsarbejdsløsheden i Danmark og i Europa er et stigende problem. 41.000 håbefulde unge mellem 16 og 29 år var i marts 2012 registreret ledige. Det er tæt på den historiske høje ungdomsarbejdsløshed fra 1993 og det er et uacceptabelt højt tal. Ungdomsarbejdsløsheden er kønsrelateret. Det er især de unge mænd mellem 16 og 24 år, der er hårdt ramte. Arbejdsløsheden er for denne gruppe firedoblet siden krisens start i 2008. Der er mangel på praktikpladser. Der er mangel på arbejde.

Pigerne vælger at uddanne sig i et uddannelsessystem, der bliver kritiseret for at passe bedre til

pigerne end drengene. Flere forskere har i de senere år påpeget, at dette kan medføre, at vi får en ny tabergruppe af mænd, der er uden uddannelse, og med udfordringer med at få en hustru eller kæreste. Paradokset er, at hvor kvinder traditionelt har giftet sig opad, vil kvinder ikke gifte sig nedad. Dette kan give afledte sociale og samfundsmæssige problemer på sigt.

3. Fra sygefravær til sygetilstedeværelse

Flere og flere møder syge på arbejde. Man kalder det 'sygetilstedeværelse'. Sygetilstedeværelsen er steget i takt med selvledelse, selvledende teams, performancekrav og frygten for at miste sit arbejde i krisetid. I selvledelsens navn bliver medarbejderne hinandens og egne værste arbejdsmiljø. Medarbejderne har en individuel vurdering af, hvornår de er for syge til at gå på arbejde. Umiddelbart kan det virke positivt, at medarbejdere er kritiske med, hvornår de er for syge til at arbejde, eller om man lige kan tage en time og så tumle tilbage til sengen igen. Der findes mange udenlandske undersøgelse af sygetilstedeværelse – dvs. situationer, hvor medarbejderne møder syge op på arbejde eller netop arbejder under sygdom. Det er ikke et tegn på effektivitet og produktivitet. Tværtimod er det et tegn på, at der er noget galt i organisationen. Den britiske undersøgelse "Why do employees come to work when ill?" viser, at medarbejdere, der møder syge på arbejdet, har en signifikant dårligere performance end raske medarbejdere.

Der er flere grunde til, at medarbejdere møder syge op på arbejde. Blandt de væsentligste er:

Arbejdsrelateret stress i organisationen: Medarbejderen bliver mødt med et forventningspres fra arbejdspladsen (gennem hele organisationen, fra topledelse, senior management, linjeleder og i de enkelte team) til at nå et givet resultat, til at være til stede etc.

Performancekulturen, hvor fravær påvirker bedømmelsen af den enkeltes samlede performance inkl. mulighed for bonus, fyring m.v. Undersøgelsen peger også på, at medarbejdere, der har et stort jobpres, er stressede og derfor reelt set ikke kan påvirke deres performancemål, er mere tilbøjelige til at have en større sygetilstedeværelse

I det store billede handler det om, at mennesker, der oplever at blive syge og som ikke får restitueret sig, på ingen måde er hverken produktive eller effektive og i værste fald komme til at have en længere periodes fravær fra arbejdsmarkedet.

4. Arbejdsmarkedet og familieplanlægning

Der kan ikke herske tvivl om, at usikkerhed på arbejdsmarkedet og kriser som den finansielle krise, der startede i 2008, påvirker folks lyst til at få børn. I perioden 2010 til 2011 faldt antallet af nyfødte børn drastisk. Og samme tendens kan man se, hver gang der er kriser og usikkerhed på arbejdsmarkedet. På nuværende tidspunkt er fertiliteten nede på 1,76 barn pr. kvinde. Det betyder blandt andet, at den reproduktionsdygtige del af befolkningen vil blive halveret i løbet af bare tre generationer.

Det har samfundet ingen interesse i, hverken på den korte eller den lange bane. På den korte bane påvirker nedgangen i fødselstallet allerede nu mange arbejdspladser. Det dækker alt fra børne- og uddannelsesinstitutioner til industri og detailhandel. I kr. og øre må man forvente, at det er en milliard forretning, der er afhængig af børnetallet. Et lille eksempel fra perioden 2010 til 2011 er, at salget af bleer til babyer faldt med 25 % ifølge FDBs analyseafdeling. Dette dækker tal fra koncernens Irma, Kvickly, Dagli´Brugsen, Super-rugsen og Fakta. På sigt vil faldet i børnetallet medføre færre arbejdspladser. På den lange bane går et faldende fødselstal ud over et kommende arbejdsmarked – og for den skyld pensionen til de mange kommende ældre.

En løsning er selvfølgelig at få arbejdskraft fra udlandet – en anden er at tænke i nye baner, således at der er en interesse i at få børn samt en samfundsinteresse inkl. på arbejdspladserne i at sikre næste generation.

Behov for et balanceret arbejdsmarked

Vi har brug for et balanceret arbejdsmarked. Det er et arbejdsmarked, der bygger på, at den enkelte skal kunne blive engageret på arbejdsmarkedet og have et 'helt' liv gennem hele livet.

Vi har derfor brug for en fælles standard for balance mellem arbejde og privatliv. En standard der rummer respekt for forskellige måder at tilrettelægge sit liv på og bidrage til arbejdsmarked og samfund på. Standarden skal ligeledes rumme retten til at have et arbejdsliv uden at blive nedslidt som menneske. En standard for balance er ikke et bestemt mål, men en måde vi kollektivt omtaler retten til valg og fra-valg i såvel arbejds- som i familie- og privatliv.

Når vi taler om, at man skal kunne have et 'helt' liv gennem hele livet, handler det om, at den enkelte skal:

1. Have energi og mulighed for at have et privatliv og et familieliv, der passer til de værdier og valg man tager som person og par med eller uden børn og børnebørn

2. Have mulighed for at blive på arbejdsmarkedet uden at blive nedslidt. Det handler om kvaliteten af liv. Vi må forvente, at den enkelte skal blive længere tid på arbejdsmarkedet end på nuværende tidspunkt. For at hindre nedslidning og en bæredygtig livskvalitet kan dette betyde, at den enkelte kan benytte sig af pauser, pit-stop eller lign. i løbet af arbejdslivet. Det, der kan gøre, at man kan blive på arbejdsmarkedet igennem en længere årrække.

Et balanceret arbejdsmarked er et arbejdsmarked, der kan bære sig selv. Med andre ord et arbejdsmarked der kan tage vare på sit såvel nutidige som fremtidige behov for arbejdskraft, og som tager ansvar for eksempelvis unge kan få en læreplads, at alle får en mulighed for på en eller anden måde at bidrage til arbejdsmarkedet.

Der er brug for flere og færre deltidsjobs

”Kvinder har i højere grad deltidsjob end mænd. Yngre i højere grad deltidsjob end ældre og samtidig arbejder mænd i gennemsnit mere end kvinder. Når der er brug for såvel flere som færre deltidsjob hænger det sammen med hvem der i dag arbejder på deltid og hvem der arbejder på fuldtid. Så flere fuldtidsjob til kvinder og flere deltidsjob til især mænd over 60 år vil kunne bidrage til en større arbejdsstyrke,” siger professor Bent Greve, RUC.

Der er flere grunde til, at der er brug for flere deltidsjob eller job, hvis målopfyldelse vurderes i andet end tid og tilstedeværelser - altså et, der ikke gøres op mod et 'traditionelt' job. Det kan være job, der gør det nemmere for stress- eller andre former for sygdomsramte at komme tilbage – eller ind på arbejdsmarkedet. Der kan også være tale om en anden måde for at få unge ind på arbejdsmarkedet, medens de ældre trapper ned. Men for at det-te kan blive en succes kræver det et kollektivt opgør med, at mennesker der arbejder mindre end den normale tid ikke er engageret medarbejder eller samfundsborger.

Rapporten kan rekvireres hos CBAF.DK. Skriv til info@cbaf.dk eller hent den her: www.cbaf.dk

ON-LINE BALANCERET LEDERSKAB

Kom godt i gang med Balanceret lederskab

Balanceret lederskab er for dig som vil udvikle dit personlige og faglige lederskab med fokus på ledelse af balancen. Du er leder, HR chef eller på anden måde ansvarlig for at lede andre mennesker. Du kan udvikle dit lederskab, men har svært ved at få tid til at gå på kurser.

Uddannelsen On-line Balanceret lederskab kan DU tage, Når du vil og Hvor du vil. Forløbet indeholder 4 moduler over 4 måneder:

Modul 1. Leder i balance – dit personlige lederskab
Modul 2. Balance i ledelse
Modul 3. Ledelse af balancen mellem arbejde og privatliv
Modul 4. Ledelse af den indre balance

Early Bird – tilmelding før 31. Juli, 2015 : Pris kr. 2.999 + moms.

Hvert modul indeholder:

- Teoretisk viden
- Øvelser
- Praktisk værktøj
- Hvert modul afsluttes med arbejdsark til refleksion

Bevis på din udvikling:

- Efter 4 modul vil du modtage et kursusbevis
- Du kan bruge beviset på dit CV.

Dit udbytte:

Du får en unik værktøjskasse. Værktøjerne, indsigt og inspiration kommer fra forskellige teoretikere, forskere og praktikere. Du lærer balanceret ledelse og arbejder med din viden i dit ledelsesrum og i din selvindsigt.

Det gør, at du

- bliver skarp på din egen balance og lederskab
- får en klarere lederprofil, der hjælper dig i dit balancerede lederskab
- får flere forskellige værktøjer til at udvikle din selvindsigt og balance
- får værktøjer, guides og webinar, der udvikler dine kompetencer i balanceret ledelse
- Du får papir på din viden - certifikat

BONUS:

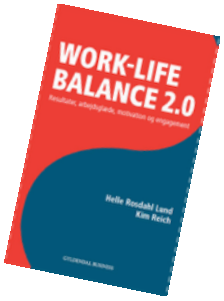
Du er medlem af et on-line netværk, hvor du hele tiden kan forbedre dine faglige og personlige kompetencer med fokus på balanceret lederskab. (tilvalg)

Pris: Kr. 4.250 + moms

Ja, lad mig komme med allerede nu, så jeg kan få mere af den succes, jeg gerne vil have:

Tilmeld: www.cbaf.dk

Eller send en mail til info@cbaf.dk med Navn, Virksomhed, E-mail, Adresse og Telefon



Bonus: Early Bird – Du modtager bogen Work Life Balance 2.0. Gyldendal Business. Forfattere: Helle Rosdahl Lund og Kim Reich. (I Danmark undtaget Grønland og Færøerne) Her modtager du bogen som E-bog.

On-line Balanceret Lederskab starter den 15. August, 2015.

cbaf.dk

Ledelse, udvikling og resultater

Center for balance mellem arbejdsliv og familieliv

CBAF.dk, Strandvejen 329, 2980 Kokkedal mail:info@cbaf.dk, Phone: 45 40147360

Læs rapporten på
krifa.dk/indeks

"En god balance mellem familieliv og arbejdsliv er en vigtig forudsætning for god arbejdslyst"

Søren Fibiger Olesen, formand Krifa

Læs mere på Krifa.dk/balance

krifa
Kristelig Fagbevægelse

HVAD BLEV DER EGENTLIG AF FAMILIEN I DET STORE, POLITISKE PERSPEKTIV?

Af Kim Reich, journalist og kommunikationsrådgiver

Noget af det første man støder på, når man konsulterer det tyske familieministeriums hjemmeside, er de fem indsatsområder for ministeriets virke: Familie, ældre, ligestilling, børn og unge samt frivilligt engagement. Og studerer man indholdet nærmere, er mantraet, at det handler om at gennemføre en dynamisk politik, som giver forældre mulighed for at etablere en rimelig balance mellem arbejde og familieliv.

"Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend" favner bredt, men har også stået over for en historisk set betydelig opgave med at finde plads til kvinderne i arbejdslivet på den ene side for dermed at sikre en ligestilling på niveau med den vi har herhjemme, og på den anden side at tage et opgør med familien som støttepunkt i traditionel forstand. Dertil kommer en tankegang, der skal sikre gode rammevilkår for alle fra, populært sagt, vugge til grav. I Tyskland har man med andre ord anlagt et helhedssyn på tværs af ministerier og fagområder.

BØRN ELLER KARRIERE

Der har været to tendenser. Enten fravælger kvinderne børn til fordel for en karriere, eller også får de børn, vil gerne tage sig af dem, og dropper ud af arbejdsmarkedet en periode. Begge dele har givet store udfordringer både for landets økonomi og for Tysklands langsigtede befolkningsvækst. Derfor arbejder man fra regeringens side aktivt sammen med virksomhederne for at muliggøre en bedre balance mellem arbejde og familieliv. Udgangspunktet i mange tiltag er at finde den fælles 'business case' og belønne familievenlige virksomheder.

Men hvorfor i det hele taget have et øje vendt mod Tyskland? Måske fordi man i udgangspunktet har et politisk og ministerielt fokus på de fire hjørnestene familien, de ældre, kvinderne og de unge. Der har med andre ord været en kontinuerlig udvikling siden "Bundesministerium für Familienfragen" blev grundlagt i 1953. Det har der ikke været i Danmark og en hurtig søgning på partiernes hjemmesider afslører at samspillet mellem arbejde og familie ikke prioriteres særlig højt politisk.

Hverken hos Socialdemokraterne eller De Radikale giver en søgning på ordene "familie" eller "familiepolitik" noget umiddelbart resultat. De Konservative taler om at familien er kernen i samfundet, hvorfor "vi skal skabe gode og frie rammer for alle familier. Det skal ikke ske med detaillovgivning, men derimod med fleksible og rummelige rammer, der imødekommer de behov en moderne familie har. For os er det alfa omega, at familierne har frihed og mulighed til selv at vælge deres livsstil og værdier". Partiet understreger, at rammerne "skal passe til den moderne families behov for at få arbejds- og familieliv til at gå op i en højere enhed, men uden at tømme familien for funktioner og ansvar. Fleksibilitet er et af nøgleordene for at imødekomme de forskellige behov forskellige familier har".

Venstre taler om et familieliv med valgfrihed. "Familien er kernen i samfundet, som skal indrettes, så familierne får de bedst tænkelige muligheder for at give trygge rammer for børns opvækst. Der skal være rum for forskellige familietyper. På arbejdsmarkedet bør arbejdstider og arbejdsvilkår være så fleksible, at forældre får gode muligheder for at være sammen med deres børn", og det skal være op til den enkelte familie selv at afgøre, hvordan barselsorloven skal fordeles.

Dansk Folkeparti har en familie- og forbrugerpolitik, hvor udgangspunktet er, at samfundet skal forpligtes til at give familierne de bedst mulige vilkår. "Det betyder, at arbejdsliv, fritidsliv og privatliv skal spille sammen, så familierne har mulighed for at prioritere tid sammen. Som borgere skal vi kunne forvente, at børne- og ungeinstitutionerne samt landets arbejdspladser – offentlige som private – indretter fleksible rammer til medarbejderne, så familielivet kan trives".

I samme politiske åndedrag ønsker Dansk Folkeparti en forbrugerpolitik, der beskytter forbrugerne og især sikrer svage forbrugergrupper. "Det er en offentlig opgave først og fremmest at beskytte forbrugernes sundhed og sikkerhed og at opretholde et lovgrundlag for, at forbrugerne til enhver tid har mulighed for at træffe sunde og økonomiske forbrugsvalg, der også i tilstrækkelig grad tager hensyn til det omgivende miljø", men samfundet skal ikke diktere forbrugerne, hvad der er god kvalitet, og hvad der ikke er det.

Kristendemokraterne har her i skrivende stund, i starten af 2015-valgkampen og som de eneste, sat en familiepolitik på dagsordenen.

TRE TENDENSER I DANSK POLITIK

Der er med andre tre tendenser i dansk familiepolitik. Den ene besværger familien som tradition med udgangspunkt i et liberalt frihedsbegreb. Den anden ser forbrugerpolitikken i det samme billede og den tredje er, hvis man skal være lidt 'ond' i forhold til de manglende politikker, et udtryk for at familien som institution må vige for samfundet som institution, hvis man går fra midten af dansk politik og ud mod venstre.

Historisk set fik Danmark sin første familieminister i 1966, da Camma Larsen-Ledet kom med i statsminister Jens Otto Krags regering. Nyskabelsen var et selvstændigt ministerium for familieanliggender og opgaverne kom især fra Socialministeriet. Som

minister fik Camma Larsen-Ledet i 1967 vedtaget en lov om børnetilskud, der gav højere erstatning for mistet arbejdsfortjeneste ved svangerskab, men ministeriet fik dog kun en levetid på to år og med dette var det faktisk slut med en årelang socialdemokratisk indsats på området. Symbolerne kan strækkes til det yderste i den forstand, at der blev sat et midlertidigt familiepolitisk punktum i det år, hvor 68-generationen blev født.

Krag tog ikke ideen med et selvstændigt familieministerium op igen, da han dannede sit tredje ministerium den 11. oktober 1971. Der skete først noget med statsminister Anders Fogh Rasmussen ved roret fra 27. november 2001, hvor Henriette Kjær (K) blev udnævnt til socialminister og minister for ligestilling. Den 2. august 2004 blev hun familie- og forbrugerminister, og dermed var der endelig igen et familieministerium inden for regeringens rammer. Ved Henriette Kjærs afgang den 18. februar 2005 overtog Lars Barfoed (K) embedet og han blev afløst af partifællen Carina Christensen den 15. december 2006. Den 12. september 2007 blev Karen Jespersen (V) ny velfærdsminister og minister for ligestilling, og familien forsvandt indirekte fra den politiske dagsordens højbord. Fra at være et højt profileret indsatsområde blev det politiske stedbarn igen sat i pleje under forskellige og mere spredte politiske instanser eller blot en del af en større politisk delmængde inden for social- og velfærdspolitikken.

VELFÆRD UDEN FAMILIEN?

Meget er der ikke sket. Regeringen Thorning-Schmidt (S) havde det slet ikke med i regeringsgrundlaget (2011) og dermed fastholdtes indtrykket af, at familien i politisk forstand er fragmenteret ud på en række ministerier og dermed ind i en kompleksitet, der - sammen med kommunernes voksende rolle i varetagelsen af socialpolitikken i bredeste forstand - stiller helt nye krav til, hvordan vi gennem fleksible løsninger og bøjelige rammer kan fremme den familiepolitiske dagsorden.

Udfordringen er, at vi i Danmark har en af de højeste erhvervsfrekvenser for kvinder set i forhold til de lande, som vi normalt sammenligner os med. Den er på 75 % og skal sammenholdes med, at vi har det fjerde laveste antal arbejdstimer inden for OECD-landene. Alligevel har børnefamilierne noget nær verdensrekord i samlet arbejdstid, netop da erhvervsfrekvensen for kvinder er så høj, som den er.

Dette er et paradoks i familiepolitisk henseende (hvis man betragter familien som andet end en institution i det sociale landskab), at netop i den tid, hvor familien skal etableres og børnene vokse op med forældrenes støtte, har mor og far mest travlt med at arbejde. Det gør, at mange børnefamilier oplever ubalance, selvom det ofte føres frem i den offentlige mening, at familien er af stor vigtighed. Statistikker viser, at mange børn faktisk anvender mere af deres vågne aktive tid sammen med et bredt udsnit af pædagoger, skolelærere og en masse andre børn end

sammen med deres forældre - på trods af at moderne mennesker i princippet har større mulighed for at tilbringe tid med deres børn, hvis de ellers benytter sig af det nye arbejdslivs muligheder for fleksibilitet i arbejdet på en konstruktiv, bæredygtig måde.

ARBEJDET ER BLEVET EN DEL AF FAMILIEN

Ydermere er vi i en situation, som endnu ikke for alvor er blevet adresseret i den familiepolitiske debat i Danmark, at arbejdet - i takt med ændringerne på arbejdspladserne (fleksibelt, grænseløst arbejde, længere åbningstider i butikkerne osv.) - er flyttet tættere på den enkelte og eksempelvis for mange selvstændige med ind i hjemmet.

Man kan således argumentere for, at familien endnu engang er ved at tilpasse sig arbejdslivet. For at nå det hele er rengøring, madlavning, sport, sociale sammenkomster og pasning i et vist omfang blevet uddelegeret, men ikke alle opgaver kan uddelegeres. Ansvaret for opdragelse, kærlighed og den nærværende omsorg er stadig forældrenes, og med den stigende andel af kvinder på arbejdsmarkedet oplever mange børnefamilier en konflikt mellem arbejde og omsorg.

MANGLENDE BALANCE I LOVGIVNINGEN

Ingen familiepolitik herhjemme har imidlertid endnu været i stand til at forene familiens ressourcer, relationer og berettigelse med de økonomiske, sociale og demografiske behov, som Danmark har - ikke mindst nu, hvor der er sat en ny dagsorden for viden og vækst. Vi har endnu ikke set, at alle offentlige tiltag må have som målsætning at integrere den effekt de har på familiens struktur og ressourcer, således at lovforslagene fra alle ressortministerier gennemgår en uvildig test med henblik på at sikre, at de er i overensstemmelse med en sådan familiepolitik.

Men familiepolitikken skal også hjælpe børn og unge til at få den bedste start i livet og hjælpe dem til at udvikle sig, så de står bedre rustet gennem livets forskellige faser. Her kan man diskutere, om ikke det kunne være hensigtsmæssigt at lade familie-

politikken være en dannelsespolitik ved siden af, så man inddrager alle gode kræfter med det fælles anliggende at udvikle erfaring og afklare kompetencer. En væsentlig kilde til familiemæssige vanskeligheder er, at vi ikke er gode til på individuelt niveau at håndtere forskelligheder i viden og praktiske færdigheder. Gennem anerkendelse af mangfoldighed og ved at inkludere alle kan vi kun styrke grundlaget for vækst. Familien har dog stadig behov for beskyttelse mod lange arbejdstider, stressede arbejdsbetingelser osv. Den har selvfølgelig også stadigvæk brug for institutionspladser og andre former for offentlig service.

FORSLAG TIL NYTÆNKNING

Det er tid at sadle om og sikre en sammenhængende familiepolitik forankret i et stærkt familieministerium - et ministerium, der både indeholder områder fra social-, beskæftigelses-, og ligestillingspolitikken og et ministerium, der blive inddraget som forhandlingspart og kontrolmyndighed, når politiske områder med effekt på familierne skal forhandles.

Samfundstiltag og reguleringsmekanismer i form af eksempelvis social-, beskæftigelses- og familiepolitikker fastlægges af Folketinget og udgør de overordnede rammer for det offentliges indsats på området. Sammen med de aftaler, som arbejdsmarkedets parter indgår, udgør de fundamentet for den samlede familiepolitik i Danmark, eller måske rettere den politik vi har for at sikre sammenhængskraften i samfundet og ikke mindst sikre, at der fødes børn.

Mange forskellige politiske indsatsområder og beslutninger påvirker familierne, virksomhederne eller det balancerede arbejdsliv. Alligevel er det traditionelt et område, der har været nedprioriteret og spredt ud over forskellige politiske interessefelter. Paradokset bliver endnu tydeligere, når man tænker på at den danske velfærdsmodel skal baseres på menneskelige kompetencer - både i forhold til dem, der er på arbejdsmarkedet og dem, der i fremtiden skal ind på det. Den næste generation skal ikke kun lære en lang række faglige discipliner. Den skal socialiseres til og inddrages i en demokratiseringsproces, der også gør

den klar til at videreføre det danske samfund i form af det demokratiske fællesskab, som vi har i dag og er stolte af. Denne socialisering er et resultat af forældrenes opdragelse samt institutionernes og skoler-nes virke for dannelse. Den langsigtede betydning af at prioritere dette kan ikke overvurderes. Derfor er en moderne, bæredygtig familiepolitik en hjørnesten i udviklingen af velfærdsstaten. Det må være i sta-tens interesse at sikre sig, at landet har den menne-skelige kapital til at føre samfundet videre. Befolk-ningen skal have nogle rammer, der kan give den enkelte den styrke og robusthed, der skal til for at håndtere de mange roller og opgaver livet bringer. Dette skal blandt andet ske gennem at skabe ram-mer for en god opvækst.

Derfor skal staten have en moderne, bæredygtig politik, som forener familiens relationer og beretigelse med de økonomiske, sociale og demografiske behov Danmark har. Familiepolitikkerne har jo netop familien som mål. Alle tiltag skulle gerne have en positiv effekt på familiens struktur og ressourcer. Ud over dette er delmålet også, at Familieministeriet er en naturlig interessepartner i andre politiske områder som ligestilling, socialpolitik, beskæftigelsespolitik og skattepolitik mm.

UDDRAG AF BOGEN WORK-LIFE BALANCE 2.0: "Balance mellem arbejdsliv og familieliv handler i høj grad om at sikre og videreudvikle velfærdssamfundet både nu og på lang sigt. Velfærdsstaten er ikke en institutionen i sig selv, men en del af vores måde at organisere samfundet på, så alle får adgang til 'det gode liv'. Derfor er de menneskelige ressourcer på alle planer lige så vigtige som de økonomiske. Innovationsevne, engagement, virkelyst og udsyn er afgørende faktorer for succes. Derfor skal den næste generation ikke kun lære en lang række faglige discipliner, men også inddrages i en dannelsesproces, der gør den klar til at videreføre det danske samfund som et demokratisk fællesskab. Denne socialisering er et resultat af forældrenes opdragelse samt af institutionernes og skolernes virke for dannelse. Den langsigtede betydning af at prioritere dette kan ikke overvurderes. En moderne, bæredygtig familiepolitik er derfor en hjørnesten i udviklingen af velfærdsstaten. Det handler naturligvis om praktiske foranstaltninger som dagtilbud, børnetilskud, barsels- og børnepasningsorlov, men også om eksempelvis ligestilling, hvor balancen mellem arbejde og familieliv har afgørende betydning".
Helle Rosdahl Lund og Kim Reich: WORK-LIFE BALANCE 2.0, Resultater, arbejdsglæde, motivation og engagement i det 21. århundrede, forlaget Gyldendal Business 2013, www.gyldendalbusiness.dk

Karriere og familie – både og

Måske har du hørt, at du skal vælge mellem karriere eller familie? Men stop – lad være med at svare på det spørgsmål. Præmissen for spørgsmålet er heldigvis forkert.

Du skal ikke organisere verden i modsætninger, selv om at det er noget vi mennesker er gode til. Er du A- eller B menneske? Satser du på balance eller karriere? Du kan sikkert selv tænke på mange af de traditionelle modsætninger, vi ofte møder både på arbejde eller derhjemme.

Der skal fokuseres meget mere på både- og situationer. Og netop balance mellem arbejde/ karriere og familieliv er en af de klassiske modpoler.

"Karriere og familie – både og" er et anderledes foredrag, der tager udgangspunkt i det per-sonlige valg til karriere, familie og balance, men også sætter det i sammenhæng til de tenden-ser vi ser i karrierevalg, og i fremtidens vindervirksomheders indgang til talentmanagement.

Tip, værktøjer og dialog.

"Den 15. august 2013 holdt Helle Rosdahl Lund et indlæg på CAs barselsnetværk med overskriften "Karriere og familie – både og". Meget inspirerende og givende for deltagerne, som efterfølgende besluttede at arbejde videre med "Balancehjulet – Arbejdsbog til livsbalance". Helle er god til at give konkrete eksempler og deler gerne ud af sine egne erfaringer til inspiration for andre."

Jeanette Sand Stibius, karriererådgiver, CA

Foredrag ved Helle Rosdahl Lund
Kontakt: info@cbaf.dk

Work-life balance 2.0 – Fremtidens ledelsesfilosofi

Work-Life balance er kommet for at blive, men på en ny måde, der modsvarer det 21. århundredes udfordringer. Work-Life balance 2.0 er derfor ikke blot en opdatering af det gamle styresystem for balance. Tværtimod er Work-Life balance 2.0 en helt ny ledelsesfilosofi, der tager udgangspunkt i den store omstillingsproces vi er i gang med. Netop ved at sætte fokus på de ændringer, vi ser i Work + Life + Balance, kan du vinde i konkurrencen.

Det kræver lederskab – både på det personlige plan og det faglige plan.

Helle Rosdahl Lund vil give et indblik i, hvorfor Work-life balance 2.0 er en ny ledelsesfilosofi, og hvad det er du især skal være opmærksom på for at være morgens dagens leder eller medarbejder.

Vær klar til dialog og debat.

"Kære Helle, Mange tak for dit besøg her i Rotary København-Langelinie d. 16/9/14, og dit foredrag om Work-life balance som resultatstyring. Her i klubben har mange af medlemmerne medarbejderansvar, og jeg noterede fra den store spørgelyst, og efterfølgende feed-back, at dit indlæg ramte plet på udfordringerne omkring balancen mellem arbejdsliv og familieliv. Vi blev inspireret af dine mulige løsninger, og jeg vil ikke blive overrasket hvis din bog, Work-Life Balance 2.0 finder vej til nogle af medlemmernes natbord!"

Niels Chr. Petersen, Præsident København Langelinie Rotary Klub

Tryghed under forandring - den gode balance mellem arbejdsliv og privatliv

Kom godt i gang med jeres forandringsprojekter

Der er forandringer alle vegne, små som store. Hver gang vi sætter en forandring i gang, sætter vi også en vis usikkerhed i gang i organisationen. Og det koster på bundlinjen.

Men det behøver det ikke at gøre. Du kan komme godt i gang og dermed også igennem forandringsprojekter ved at skabe "Tryghed under forandringen".

Med foredraget "Tryghed under forandring – den gode balance mellem arbejdsliv og privatliv" sætter Helle Rosdahl Lund fokus på forandringens menneskelige ansigt, herunder hvad forandring betyder for den enkelte, håndteringen af den og, hvordan den enkelte – leder som medarbejder - selv kan påvirke den gode forandring således, at der netop er tryghed i forandringen, så man kan nå sine mål.

Foredraget kan vinkles på forskellige måder afhængig af hvilken målgruppe og sammenhæng, det skal indgå i.

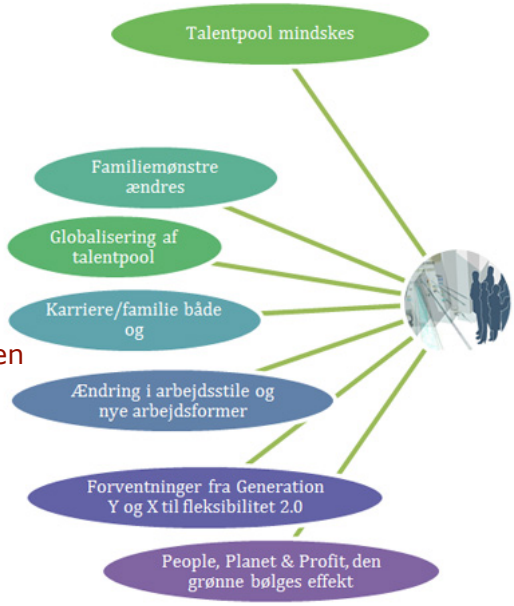
4 generationer spiller ud – Mind the gap

Aldrig før har vores arbejdsstyrke været så mangfoldig. Lige nu har vi 4 forskellige generationer på arbejdsmarkedet. Og med en længere tilbagetrækning på arbejdsmarkedet er vi på vej mod 5 generationer – og det er generationer med forskellige værdier, mindset, forventninger til arbejdet, til ledelse, motivation og mulighederne på arbejdsmarkedet. Work-Life balance, produktivitet, effektivitet og forventninger til arbejdspladsen kommer i spil på nye måder.

Det handler ikke blot om at tiltrække talenter. Det handler både om at tiltrække og fastholde medarbejdere og om samtidig at tænke nyt i forhold til salg, organisation og udvikling.

I denne workshop/foredrag tager vi fat på:

- Fakta om generationerne
- De forskellige generationers værdisæt og syn på arbejde og ledelse
- Ledelse og motivation
- Kritiske succesfaktorer
- Kommunikation
- Ledelse af forskellighed
- Konsekvenser for organisationen



Kontakt: info@cbaf.dk Telefon 40147360
Se mere på www.cbaf.dk

Andre emner:

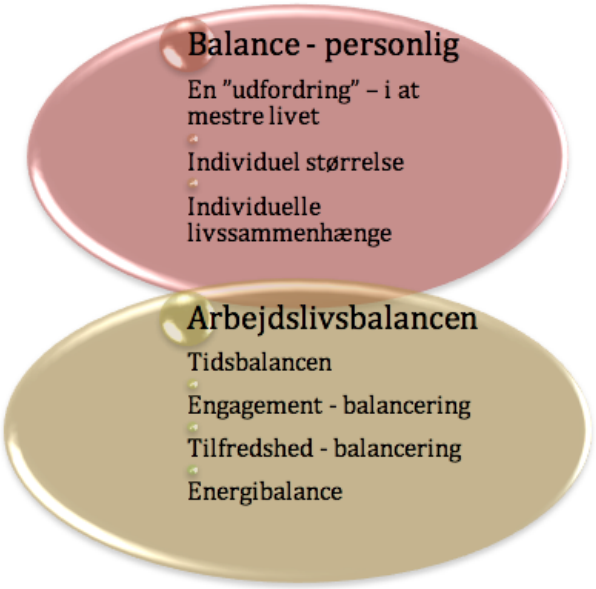
Fremtidens bedste ledelsespraksis – fremtidens ledelse
Digital arbejds- og livsstil - sådan stiller det nye krav til lederen
Leder i balance - nå dine mål uden at tabe balance
Ledelse i balance - din vej til forandringledelse, der rykker
Karriere og familie - både og
Kvinder i ledelse
Generationer på tværs - hvad betyder det for dig som leder, din forretning, salg og marketing

DET UDVIDEDE BALANCEBEGREB

Livsbalance er et udtryk for vores livslange rejse i at lære at mestre livet fra vugge til grav. Vi er alle forskellige. Vi er forskellige steder i livet. Vi har forskellige drømme og ønsker til arbejdslivet, og forskellige forpligtigelser over for andre.

Derfor er det svært at tale om, hvordan vi skal håndtere balance mellem arbejde og privatliv, hvis vi ikke samtidig respekterer hinandens livsvalg.

Vi taler om balance mellem arbejdsliv og familieliv. Vi balancerer. Vi jonglerer. Vi går på linje. Det er flere udtryk for de mange afvejninger, vi hver dag tager i mellem de ting, de opgaver og de mennesker, der spiller en rolle på arbejdet og i det private: Vores familie, børn, forældre, fætter, vores kollegaer, chefer, venner, børnehaven, cyklekammeraterne, vores engagement i foreninger, efteruddannelse og vores job.



Figur 2. *Balance i det moderne samfund. Kilde: Helle Rosdahl Lund. CBAF.dk*

Arbejdslivsbalancen

Vores arbejde er i hastig forandring. Sammensmeltningen mellem arbejde og vores private liv er en realitet for mange mennesker i forskellige job. Det er ikke kun mobiltelefonen og mails, der besvares, når man har 'fri'. Vi møder jobbet og kollegerne på Facebook og de sociale medier på alle tidspunkter af døgnet. Vi inddrager vores netværk i arbejdsopgaver, jagten på kunder og meget mere.

Så samtidig med at arbejde/privatliv og familieliv bliver mere og mere integreret, er der et stigende behov for at balancere mellem arbejde og privatliv, da mange ønsker, at der også er nærhed til familie- og venner. Men den langt mere og ofte oversete begrundelse er, at vi som mennesker ikke kan holde til altid at være på og ikke have ro til os selv og andre gøremål. Hjerne er ikke politisk korrekt. Den er sat i verden for at passe på os. Fortælle os, når det er tid til at slappe af, tage vare på os selv og vores helbred.

Når vi møder på arbejde, møder vi som hele mennesker. Mennesker med følelser, behov, interesser og forpligtigelser. Der er mange ting, som vil påvirke, hvordan vi samarbejder, hvilke resultater vi når, hvordan vi trives og hvordan vores balance mellem arbejdsliv og familieliv opleves.

Når vi taler om arbejdslivsbalancen, er der fire forhold, som påvirker os (figur 2): Arbejdslivsbalancen. Det er balancen i forhold til tid, engagement, trivsel og energi. Det vil jeg illustrere ved at uddybe tids- og energibalancen.

Tidsbalancen: Vi kan ikke komme uden om, at tiden er en knaphedsfaktor for mange. Der er nogle ting, som vi skal nå, når vi vil være sammen som par og familie. Børn skal hentes, bedsteforældre skal have besøg, kærligheden skal plejes - for blot at nævne nogle enkelte ting. Vi har brug for nærvær og fordybelse for at lade op.

Energi-Balancen: Vi lægger en masse energi i vores arbejde. Vi bruger kroppe og hjerne, men glemmer ofte, at begge faktisk har brug pauser til at lade op, så hjernen igen 'kan få luft og ny energi'. "Der er sørme ikke tid til pause", siges det nogle steder. Men rent faktisk kan netop det at have pauser, at lave et anderledes møde, hvor man bevæger sig og får motion ind i ens dagligdag – ikke nødvendigvis i motionsrummet, men med små lette og meningsfulde øvelser - være med til at øge både produktiviteten og arbejdsglæden. Det giver simpelthen mere energi.

Derfor er det vigtigt, at vi kommer væk fra KUN at tale om balance mellem arbejde og privatliv som et spørgsmål om fleksibilitet i arbejdstid, eller kun at tale om mennesker og medarbejdere i ubestemt form. Vi er individualister og vi er forskellige, men vi skal også arbejde sammen og være noget for andre.

Ubalance rammer individuelt men skal løses i fællesskab.Det påvirker os som mennesker, vores familier og produktiviteten på arbejdspladsen.

Se også bogen: Work-Life Balance 2.0. Kapitel 8.

WORK-LIFE BALANCE 2.0

Resultater, arbejdsglæde, motivation og engagement i det 21. århundrede

Af Helle Rosdahl Lund og Kim Reich
Forlag: Gyldendal Business

www.gyldendalbusiness.dk/products/9788702120233.aspx

Det siger de om bogen…

”Work-life balance 2.0. er en meget vigtig og inspirerende bog. Det er også en alvorsbog, fordi den gør op med mange af de forældede træk og tanker i det gamle industrisamfund. Det handler om at lede mennesker og ikke bare mekaniske organisationer. Det handler om resultater, men det handler også om arbejdsglæde, motivation og engagement. Gode resultater skabes jo ikke af mennesker med ringe arbejdsglæde eller af mennesker, der ikke er motiverede og engagerede. Vi taler meget om produktivitet og konkurrenceevne - og det er også relevant. Men det hjælper jo ikke, hvis den øgede produktivitet og konkurrencekraft resulterer i et elendigt arbejdsmiljø og stressede ledere og medarbejdere. Vi skal ud af de onde cirkler, der let bliver resultatet, hvis vi klamrer os til den gamle industrisamfundstænkning. Det er det, som Work-life balance 2.0. handler om.”

Steen Hildebrandt, Professor, Ph.D

“Jeg kan anbefale at læse Work Life Balance 2.0. Det er en tankevækkende, informativ og veldokumenteret bog, som giver et glimrende indblik i emnets kompleksitet og muligheder. Hvordan vejen til øget konkurrencekraft og profit fremadrettet bliver afhængig af vores evne til at understøtte det enkelte individs krav og behov for balance i livet.”

Lars Hartung Honorè, Direktør og coach

”Det er en meget tankevækkende bog!”

Hanne Bærentzen, HB News and Books” Radioupdate.

“Det er et meget fornemt manifest. Der er meget for lederne at tage fat på!”

Professor Erik Johnsen, Center for Applied Management Studies (CAMS), Copenhagen Business School.

”Jeg er vild med, at du har turdet lave sammenfatninger for hvert afsnit, som gør det frivilligt, om man vil læse hele kapitlet eller om man bare vil læse hovedtrækkene. Et godt eksempel på BALANCE – tænkning. Jeg er vild med at kontekst og indhold passer sammen – så godt gået!”

Alice Louise Meulengracht, HR Chef

“Den mest holisistiske bog om Work Life Balance.” *Magistrene*

GOD ARBEJDSLYST OG SUND BALANCE

Af Søren Fibiger Olesen, formand for Krifa

I Krifa brænder vi for god arbejdslyst og for at hjælpe danskerne til en bedre balance mellem familie- og arbejdsliv. Vi er overbeviste om, at glæden ved at gå på arbejde begynder derhjemme og derfor er netop en sund balance mellem familie- og arbejdsliv en hjertesag for os.

En ny analyse, som analyseinstituttet YouGov har foretaget for Krifa, tyder på, at netop den gode balance mellem familie- og arbejdsliv er en daglig udfordring for mange af os. Hele 32% af de adspurgte fortæller, at de dagligt eller ugentligt har følt sig nødsaget til at møde tidligere eller gå senere hjem fra arbejde end planlagt.

Hvis vi for ofte møder tidligere på arbejdet end planlagt og for ofte kommer senere hjem til familien, så kan det ikke alene gå ud over arbejdslysten, men også få negative konsekvenser for de nære relationer i familien.

For Krifa er det en samfundsopgave at sikre, at danskerne understøttes i at finde en god balance mellem familie- og arbejdsliv. Derfor har Krifa lanceret en række forslag, som skal være med til at understøtte en bedre balance mellem familie- og arbejdsliv i Danmark.

Mere frihed i forbindelse med barns sygdom: I Danmark skal man som udgangspunkt være omfattet af en overenskomst, for at have ret til en enkelt eller to dages fri i forbindelse med barns sygdom. Burde det ikke være en ret for alle lønmodtagere? I Sverige har man ret til 60 omsorgsdage om året indtil barnet fylder 12 år. Når svenskerne kan, så kan vi da også i Danmark. Derfor foreslår Krifa, at der indføres en lovbestemt ret til 10 dages betalt frihed pr. barn om året, med en kompensation svarende til højeste dagpengesats.

Reel ret til deltid: Der bør være bedre mulighed for at kunne skrue op og ned for arbejdstiden i forhold til den enkeltes aktuelle livssituation. Mennesker er forskellige, og mennesker har også hver især forskellige behov og muligheder henover et arbejdsliv. I nogle perioder kører man måske på den store klinge og har både tid og overskud til at give den en ekstra skalle på arbejdsmarkedet. I andre faser føler man sig måske mere spændt ud, og det kan knibe med at få tingene til at hænge sammen. Derfor er det fornuftigt at diskutere det hensigtsmæssige i, at vi har indrettet et samfund, hvor de fleste arbejder 37 timer om ugen hele arbejdslivet igennem. I Sverige har man f.eks. ret til at gå ned i arbejdstid, når man får børn, og denne ret gælder indtil barnet fylder 8 år. I Danmark har man mulighed for at anmode om deltid, men ikke krav på at få ønsket opfyldt. Krifa ønsker at alle med små børn får en reel ret til at gå på deltid.

Fleksibel deltidsforsikring i a-kassen: Vi har også foreslået politikerne, at a-kasselovgivningen gøres mere fleksibel, sådan at flere får mulighed for deltidsforsikring. I dag skal ledige stille sig til rådighed for enten 37 timer (fuldtid) eller 30 timer (deltid) om ugen for at være berettiget til dagpenge. I prak-sis harmonerer dette krav dårligt med ønsket om, at mennesker skal sikres fleksible muligheder for at indrette arbejdslivet sådan, at det i videst muligt omfang understøtter en god balance i forhold til den enkeltes øvrige liv. Derfor ønsker Krifa at det også skal være muligt at være deltidsforsikret i a-kassen, selvom man kun står til rådighed for 20 eller 25 timer om ugen. PDet vil hjælpe hjælpe mennesker, der af hensyn til balancen mellem familie- og arbejdsliv ønsker at arbejde mindre end 30 timer om ugen. Samtidig vil forslaget også hjælpe de mennesker, der i dag mister retten til sygedagpenge, men efterfølgende ikke er raske nok til at kunne opfylde de nuværende rådighedskrav i a-kassen.

God balance på Folkemødet!

Krifa er også at finde på Folkemødet på Bornholm, hvor vi sætter den gode balance mellem familie- og arbejdsliv på dagsordenen. Du kan følge os på Folkemødet på Twitter #krifafm.

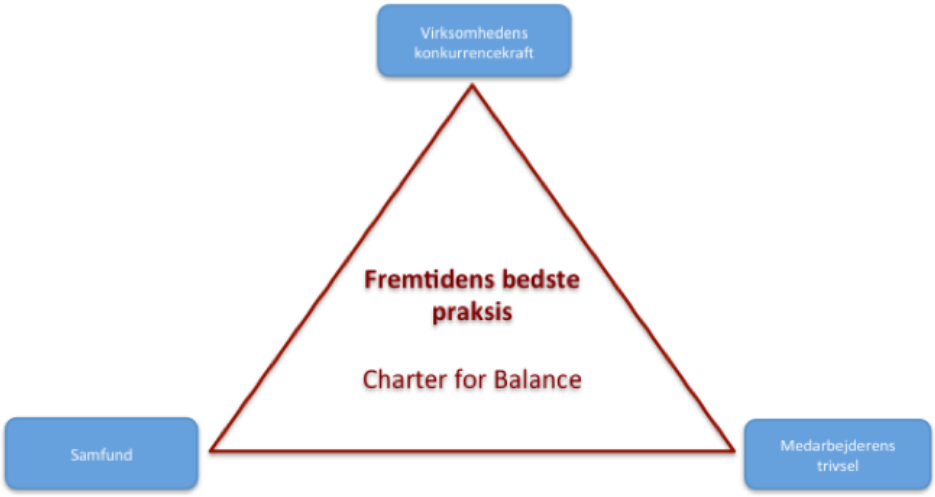
CHARTER FOR BALANCE - BALANCE I LEDELSE

Vi skaber resultater gennem værktøjer til balanceret ledelse baseret på viden, forskning og næste bedste praksis. CBAF.dk

VISION

Vi vil sætte standarden for fremtidens bedste ledelsespraksis, som vi kalder Charter for Balance. Det gør vi, fordi det fremmer virksomhedernes konkurrencekraft, sikrer mennesker muligheden for et balanceret liv og skabe grobund for et sundt, dynamisk samfund, der gavner nuværende og kommende generationer.

> "Vi skal tale om produktivitet før vækst, og vi skal tale om bæredygtig produktivitet og bæredygtig vækst".
>
> *Citat: Steen Hildebrandt,*
> *professor, Ph.d., Aarhus Universitet.*



8 ledelsesprincipper

Grundstenen i Charter for Balance er 8 ledelsesprincipper for balanceret ledelse:

1. Topledelsens prioritering
2. Trivsel
3. Diversitet og inkludering
4. Medarbejderetik
5. Fleksibilitet
6. Uddannelse
7. Samarbejdspartnere
8. Deltagelse i samfundet

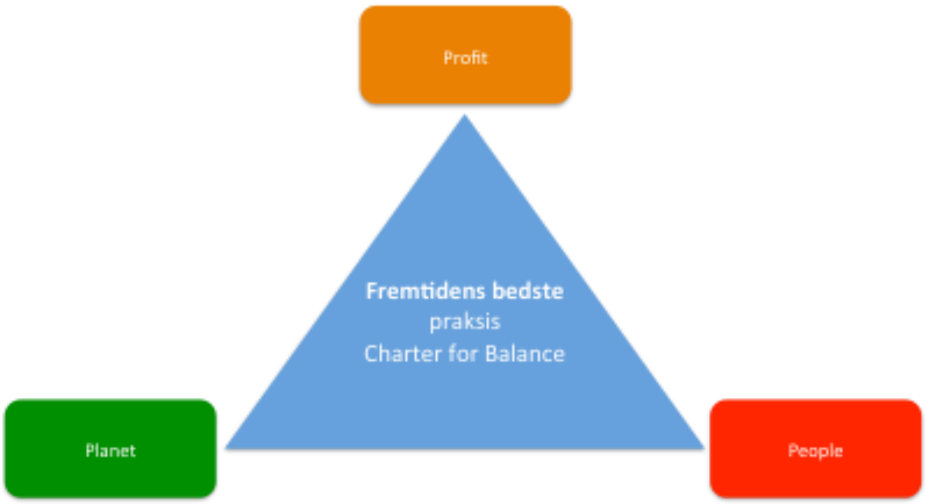
CBAF.dk, Strandvejen 329, 2980 Kokkedal mail:info@cbaf.dk, Phone: 45 40147360

Charter for balance…

De 8 ledelsesprincipper er et udtryk fremtidens ledelsesværdier, der tager udgangspunkt i os mennesker som aktiver, fordi det er vi mennesker, der skaber resultaterne.

Vi udøver:

Balanceret ledelse som en målrettet afbalancering mellem mennesker, indtjening og miljø, der fremmer vores mål og succes til gavn for både virksomhed, os selv, medarbejdere, samfund og kommende generationer.



Vi gør det:

På en produktiv og bæredygtig måde, hvor det integrerede arbejde med "people, planet og profit" er vores "licens to operate".

Vi opnår at bedre resultater fordi:

- Vores arbejdsplads er fremtidsorienteret. Vi forbedrer vores egne muligheder for udvikling
- Effektiviteten forbedres
- Forandringsparatheden i organisationen øges
- Kommunikationen forbedres
- Arbejdsprocessen styrkes
- Samarbejdet forbedres
- Sygefravær falder
- Bedre muligheder for at tiltrække og fastholde medarbejdere
- Bedre corporate image
- Et balancerende og inkluderende arbejdsmarked

Vi sætter standarden:

Sammen sætter vi en høj standard for ledelse i en kontinuerlig udvikling af den bedste ledelsespraksis.

Styrk din virksomhed – kom med allerede i dag – få dit "licens to operate –

Alle virksomheder bør være i balance med det omgivende samfund" Dan Boyter,
Viceadm. og ordførende direktør, Pressalit, Cabi web

Kontakt Helle Rosdahl Lund, CBAF.DK og hør nærmere: Mail: info@cbaf.dk. Tlf. 40147360

cbaf.dk

Ledelse, udvikling og resultater

Center for balance mellem arbejdsliv og familieliv

CBAF.dk, Strandvejen 329, 2980 Kokkedal mail:info@cbaf.dk, Phone: 45 40147360

Balancekompasset ™

Balance er et nøgleord. Balance er en vigtig ledelsesdisciplin , og det er en kunst at mestre balance. Ledelse af de mange balancer er din nøgle til succes.

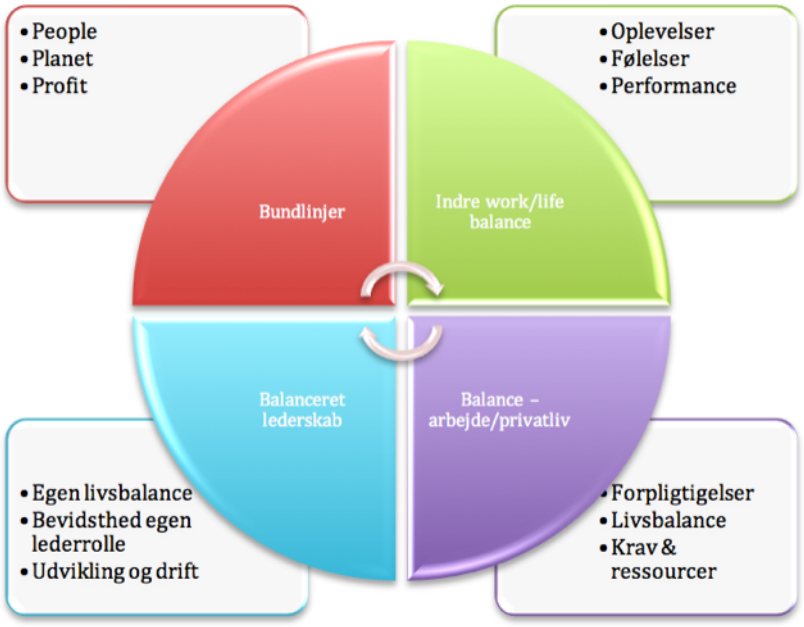
Der er mange ting, man balancerer imellem :

- Lederskab og styring
- Toplinje og bundlinje
- Forandring og stabilitet
- Forankring og forandring
- Tillid og kontrol
- Mennesker, indtjening og miljø
- Den enkelte og relationerne mellem mennesker

Balancekompasset ™er bygget op om fire ledelsesdiscipliner og de 8 ledelsesprincipper:

- Balanceret ledelse
- Ledelse af medarbejdernes indre work life balance
- Ledelse af balance mellem arbejde og privatliv
- Balance mellem mennesker, indtjening og miljø

Figur: Analyseværktøjet Balancekompasset ™.



Balanceret lederskab

Balanceret lederskab handler om at være bevidst om de mange balancer og finde din vej for, hvordan du ledelsesmæssigt etablere de "forskellige balancer", så du kan håndtere de mange forskellige dilemmaer, udfordringer og krydspres i krydsfeltet mellem resultater, menneskelige og samfundsmæssige interesser. (People, Planet og Profit)

CBAF.dk, Strandvejen 329, 2980 Kokkedal mail:info@cbaf.dk, Phone: 45 40147360

Ledelse af medarbejdernes indre Work-life balance

Den indre Work-life balance handler om alle de følelser, opfattelser og fortolkninger, hver enkelt medarbejder har på dagens oplevelser. Det, der bliver sagt og det, der ikke bliver sagt. Det man gør, og det man ikke gør.

Ledelse af den indre Work-life balance er en af de helt store ledelsesudfordringer. Det er ofte en overset motivationsfaktor. Det kan have 'katastrofal' betydning for hele organisationens performance, opfyldelse af strategi og bundlinje, hvis man overser dette.

Ledelse af balance mellem arbejde og privatliv

Medarbejderne er alle forskellige. De er i forskellige livsfaser, har forskellige jobtyper, opgaver og forskellige forventninger til fleksibilitet i arbejdslivet.

Ledelse af balancen mellem arbejde og privatliv er også en ledelsesopgave, der stiger i takt med at arbejde og privatliv bliver mere integreret.

Balance mellem mennesker, indtjening og miljø

Virksomhederne skal være i balance med det samfund, de er en del af. På RUC har man forsket i "Den balancerende virksomhed i det 21. århundrede". Hovedpointen er, at virksomheden og lederen i stigende grad kommer til at beskæftige sig med de tre bundlinjer, mennesker, indtjening og miljø. Balanceret ledelse er et must.

Analyse og handlingsplan

Virksomheden deltager i analysen bag Balancekompasset. Du får en rapport, der synliggør jeres situation og forslag til konkrete forbedringer.

Udbytte:

- Konkret statusrapport
- Indsatsområder for organisationen og ledelsen
- En mere robust organisation, der understøtter forandring og udvikling
- En dybere indsigt i balance mellem arbejde og privatlivs betydning for ledelse, kommunikation og bundlinje
- Mulighed for forbedret finansiel performance
- Mindre sygefravær
- Employerbranding

Kontakt Helle Rosdahl Lund og hør nærmere: Mail: info@cbaf.dk, Tlf. 40147360

Certificering – Tilslutning til Charter for Balance

Du kan vælge at gå til næste skridt – nemlig certificering. Certificeringen kalder vi Charter for Balance og den er dit redskab til at synliggøre jeres kontinuerlige arbejde med balanceret ledelse.

Med vores certificering opnår du:

- Synliggørelse af CSR arbejdet med fokus på "mennesker
- Lettere ved at tiltrække og fastholde talenter
- Forbedret employer branding
- Forstærket corporate branding
- Fremmer et balanceret arbejdsmarked
- Du kan bruge din certificering på website og materialer og indarbejde dette i andre former for rapporteringer

Sådan foregår certificeringen:

Du gennemfører analysen i Balancekompasset. Du modtager en rapport, der giver dig et konkret billede af, hvor I står, og hvor I skal sætte ind.

CERTIFICERING OG MEDLEMSSKAB

Certificeringen sker på baggrund af analysen. Det betyder, at den altid tager udgangspunkt i lige netop jeres situation og forretningsstrategi.

Mercur Andelskasse: "Merkur ønsker et mere bæredygtigt arbejdsmarked, der er rummeligt, og giver os mulighed for at bidrage og deltage på en mere fleksibel måde. Derfor er vi med i Charteret. Det giver os desuden mulighed for at få sparring på en ledelsesform, der passer til vores værdier".

Kan vi miste vores certificering? Ja. Certificeringen gælder et år. Hvert år gennemgår du analysen, som danner baggrund for din certificering. Certificeringen medtager dine indsatsområder fra det forrige år.

Kontakt Helle Rosdahl Lund og hør nærmere: Mail: info@cbaf.dk, Tlf. 40147360

Vil du være med, men er du ikke klar til at blive certificeret, så kom med som Basismedlem eller Institutionsmedlem.

CBAF.DK har tidligere uddelt priser for familievenlig virksomhed. Vores mål er at "hæve barren" fra blot at uddele balancepriser til at få mere kvalificeret viden og konkrete anvisninger til, hvordan vi arbejder med balance og fleksibilitet, som både styrker bundlinjen og giver medarbejderne mere balance og trivsel i stedet for stress.

Vi vil gerne være med til at fremme et arbejdsmarked i balance.

VÆLG, HVORDAN DU VIL VÆRE MED:

Følger: Pris kr. 300 – tilmelding på www.cbaf.dk eller mail: info@cbaf.dk

For dig der gerne vil vide mere og vil gøre en forandring gennem passiv deltagelse. Du er måske privat-person eller familie, der gennem os vil arbejde for at fremme det gode, bæredygtige arbejdsliv, der vil kunne give dig den balance i livet du vil have og fremme et mere balanceret arbejdsmarked.

Udbytte:

- Du modtager 5 værktøjer til balance i løbet af året.
- Gennem CBAF er du med til at fremme mulighederne for et mere fleksibelt arbejdsliv gennem Charter for Balance.
- Kik efter virksomheder, der er med i Charter for Balance, når du søger job

For under 1 kr. om dagen kan du gøre en forskel for dig selv. Prisen dækker 1 års medlemskab.

Interesseorganisation/Forening: kr. 1250 - tilmelding på www.cbaf.dk eller mail: info@cbaf.dk

Dette medlemskab er for interesseorganisationer/ foreninger m.fl., der gerne vil påvirke et arbejds-marked i balance og gerne vil følge CBAFs arbejde med Charter for Balance på nært hold.

Vi vil altid gerne i dialog med interesseorganisationer/foreninger, der kan tilslutte sig principperne i Charter for Balance.

Vi lister de interesseorganisationer, faglige foreninger m.fl., der har dette medlemskab på CBAF.dk – Charter for Balance. Opdateringerne sker jævnligt.

Prisen dækker 1 års medlemskab.

Vil du vide mere? Gå ind på http://www.cbaf.dk/charter-for-balance

CBAF.dk, Strandvejen 329, 2980 Kokkedal mail:info@cbaf.dk, Phone: 45 40147360

Fakta om Center for balance mellem arbejdsliv og familieliv ApS
www.cbaf.dk

Vi skaber resultater gennem værktøjer til balanceret ledelse baseret på viden, forskning og "næste bedste praksis."

Vision
Vi vil sætte standarden for fremtidens bedste ledelsespraksis, som vi kalder Charter for Balance. Vi ønsker at fremme virksomhedernes konkurrencekraft, sikre mennesker muligheden for et balanceret liv og skabe grobund for et sundt, dynamisk samfund, der gavner nuværende og kommende generationer.

Udvikling forudsætter, at nogen tør tage de første skridt. Det tør vi:

2013: Introduktion af Charter for Balance mellem Arbejdsliv og Familieliv (Charter for balance)

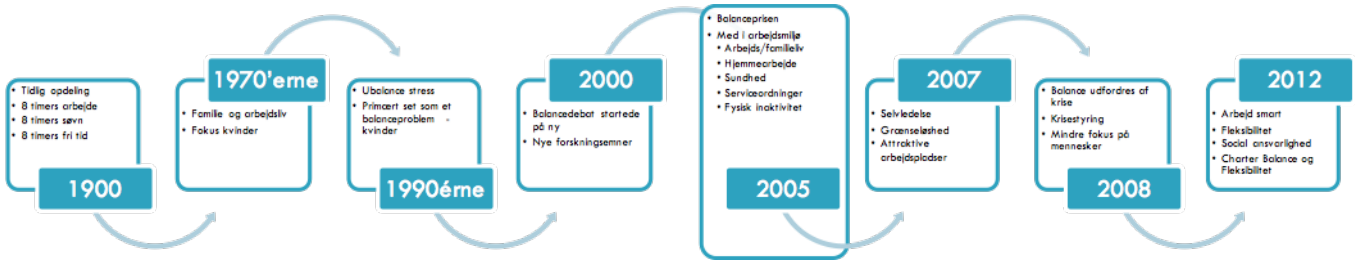
2011-2012: Tænketanken: Fremtidens Bedste Ledelsespraksis - Charter for balance samt rapport: Fremtidens arbejdsplads er her allerede - fremtidens bedste ledelsespraksis

2009: Prisen Bedste til Work Life balance. Dommer hos Great Place to work

2006, 2007 og 2008: Balancedagen. Konference om bedste praksis for balance og uddeling af Familievenlig virksomhed og familievenlig chef.

2006: National Uge for work life balance.
Indstiftelse af prisen Familievenlig virksomhed (balanceprisen) og prisen for familievenlig chef. Se mere på vores side: Worklifebalance-prisen.dk

2005: Etablering Tænketanken Balance mellem Arbejdsliv og Familieliv



Ledelse, udvikling og resultater

cbaf.dk

Center for balance mellem arbejdsliv og familieliv

CBAF.dk, Strandvejen 329, 2980 Kokkedal mail:info@cbaf.dk, Phone: 45 40147360

Viden, der giver mening...

Udfordringerne står i kø, når man som leder skal mestre fire generationer på arbejdsmarkedet, nye arbejdsstile og markeder, der aldrig er i ro. Kampen om markedsandele og talenter spidser til. De unge vil være der, hvor arbejdet giver mening og virksomheden populært sagt er i orden, men deres arbejdsstil er en anden end de ældre medarbejderes. Samtidig har hver generation sine egne ønsker og behov. Ingen virksomhed er stærkere end hver enkelt medarbejder - uanset om der er to, 10 eller 100 ansatte! Alligevel leder vi organisationer mere end vi leder mennesker. Det har jeg sammen med Helle Rosdahl Lund skrevet en bog om. Den hedder Work-life balance 2.0 og er udkommet på Gyldendal Business.

I bogen er der naturligvis også et afsnit om kommunikation. Kommunikation handler om at opsamle og dele viden. Den er ikke begrænset til en enkelt handling eller et enkelt budskab, men omfavner alt, hvad der foregår i og omkring virksomheden. Kommunikation er heller ikke i denne sammenhæng alene et anliggende mellem to mennesker, mellem ledelsen og medarbejderne eller mellem forskellige lag i organisationen. Den er universel. Alle kan lytte med og byde ind. Nøglen til sandheden er den fælles forståelse: Hvad er vi for en virksomhed? Hvad arbejder vi med, og hvor gør vi en forskel? Hvem skal vi have fat i, og hvor skal vi sætte ind for at sælge vores produkter eller ydelser? Hvordan fungerer vi indbyrdes, selvom hver enkelt af os i stigende grad ønsker at følge vores egne drømme, ambitioner og livsmål.
Det er lidt ligesom at se verden i boldens perspektiv.

Kim Reich er journalist og kommunikationsrådgiver. Han har mange års erfaring fra bl.a. fagblads- og organisationsverdenen og har drevet selvstændig kommunikationsvirksomhed siden 2001. Viden, indsigt og erfaring med et touch old school (rettidig omhu i tekster og redigering).

BOOK ET FOREDRAG,
DER VIL ÆNDRE DIT
SYN PÅ VERDEN!
+45 5050 2016
www.reichkommunikation.dk