

Produktivitet og fleksibilitet - en svær balance!

”Nøøj, det er nu det sker – det er dit liv - og hvad vil du gøre ved det? For mange år siden stiftede jeg bekendtskab med den lille bog ”Nøøj – det er dit liv”, skrevet af Henrik Meng til støtte for Red Barnet. Jeg kan rigtig godt lide ordet ”Nøøjj”. Prøv lige at sige det...”Nøøjjjj”! Det er lige så man får hele det lille barns nysgerighed frem – og med den en mulighed for at prøve en hel masse nye ting, opdage verden og udvikle sig.



”Arbejdskulturen er på godt og ondt med til at skubbe til mange menneskers indre balance.”



Og netop det at udvikle sig gælder også for begreber, indholdet i begreber og de resultater, vi kan frembringe ved at arbejde med dem. Et af de områder, der har været i konstant udvikling er begrebet work-life balance.

Et kort tilbageblik for at kikke fremad

Men lad os lige tage et blik tilbage. Da det hele startede i slutningen af 1970'erne kaldte man det for work-family balance. Begrebet fik sin fødsel i en tid, hvor kvinderne var ved at bide sig fast på arbejdsmarkedet, og hvor mange oplevede, at man ikke kunne få tid til såvel familie som arbejde. Senere gled ordet ”family” ud og blev erstattet af ”life”, og som sådan kunne begrebet rumme alle grupper. Nu hed det work-life balance. I Danmark har vi også haft udfordringer med begrebet. Balance mellem arbejde og familieliv, balance mellem arbejde og privatliv/ eller andet liv er blot nogle af betegnelserne. Hvad end vi kalder barnet, er udfordringerne de samme.

Kun for kvinder?

Det har en betydning, at work-life balance opstod på baggrund af, at kvinderne kom på arbejdsmarkedet. Det har det, fordi vi endnu ikke

helt er kommet os over at betragte work-life balance/ balance mellem arbejde og familieliv som en ”kvindesag”, og at det at arbejde fleksibelt primært er for kvinderne. Det viser både de analyser, jeg har foretaget i mange virksomheder og de analyseresultater, forskellige forskere er kommet frem til. Selvom mange virksomheder har mulighed for fleksibilitet i arbejdet, kan arbejdspladskulturen modvirke, at fleksibiliteten bliver benyttet. Dette betyder også, at virksomhederne ikke får fuldt udbytte af de økonomiske resultater, der kan opnås ved en anden indgang til balance og fleksibilitet i arbejdstid, -sted eller -metoder.

De mange balancer

Work-life balance handler i dag stadig om, at den enkelte skal have mulighed for at nå sine forpligtigelser både i og uden for arbejde. Det gælder alle – singler, par, børnefamilier og seniorer. Men dette er kun én af dimensionerne.

En anden dimension er vores indre liv – vores følelser og oplevelser på arbejdet. Tingene påvirker hinanden, og hver dag kan vi møde situationer, der kan bringe os ud af balance. Der kan være travlt på arbejde, der kan være en fyringsrunde eller en ny chef. Der kan være uløste problemer med en kollega eller

krydspres mellem arbejde og privatliv. Det kan være, at netop det, at man bruger muligheden for at arbejde fleksibelt giver pres fra kollegaer, der ikke selv ønsker eller kan arbejde fleksibelt eller som betragter ”fleksibelt” arbejde er et udtryk for en fridag. Eller det kan handle om, at man bare har så travlt, fordi det hele er spændende, og det flyder ind over arbejde/ privatliv uden at man er i stand til at sige fra. Arbejdskulturen er på godt og ondt med til at skubbe til mange menneskers indre balance.

Balance handler om mere end tid

Work-life balance får her en personlig dimension, hvor det handler om både at finde sig selv og at give sig selv et privatrum i arbejdssituationer. Og det gælder alle mennesker. I mit arbejde har jeg mødt nogle, der har sagt, ”Helle, vi er jo den kreative klasse, så arbejde er jo vores hobby. Så det der balance, er jo ikke mig.” Senest har der også været fokus på primadonnaer, der ser arbejdet som et kald.

Balance taler man ikke om til disse personer, siger nogle. Men det er vigtigt, at der også her bliver sat fokus på work-life balance. Det er ikke tiden, der skal i fokus hos denne medarbejdergruppe, men den



”Alligevel står vi godt og grundigt begravet i en gammeldags betragtning af, hvad work-life balance er, og hvad der giver produktivitet. Og det er der mange gode grunde til.”

indre balance, energien, motivationen, engagementet. For disse livsvigtige faktorer ryger nemlig fløjten, når mennesker begynder at brænde ud eller mister motivationen – netop på grund af arbejdsmæssige situationer.

Work-life balance begrebet kan således udvides til også at omfatte:

- **Dit engagement**
- hvor engageret er du i dit arbejde, i dit private liv, i dit familieliv, og hvordan påvirker det dig som person/medarbejder/leder?

- **Din tilfredshed**
- hvor tilfreds er du med dit arbejde, dit private liv, dit familieliv, og hvordan påvirker det dig som person/medarbejder/leder?
- **Din energi**
- hvordan bruger du din energi? Er der for meget negativ energi eller er du fuld af positiv energi?

Mysteriet om den produktive arbejdsplads

Vi ved, at mennesker i balance skaber bedre resultater og er bedre teamspillere. Vi ved også at fleksibilitet og brugen af teknologi kan forbedre virksomhedens arbejdsprocesser og mulighed for eksempelvis at få nye kunder. Vi ved også, at fleksibilitet i arbejdslivet er en katalysator for flere kvinder i ledelse, mangfoldighed på arbejds-

pladsen og balance og livskvalitet for flere medarbejdergrupper. Alligevel står vi godt og grundigt begravet i en gammeldags betragtning af, hvad work-life balance er, og hvad der giver produktivitet. Og det er der mange gode grunde til.

Én af dem er, at der findes mange forskellige opfattelser af, hvad man forstår ved produktivitet. Jeg har både i analyser og ved afholdelse af kurser bedt folk fortælle mig, hvad de forstår ved begrebet. Lad os tage et par eksempler på besvarelser:

En god dag på kontoret - At motivere og sikre, at den enkelte medarbejders kompetencer kommer bedst i spil, således at vi samlet løfter vores opgaver bedst muligt - Når vi skaber noget, der kan gøre en forskel for andre – Det, der tilfører kunden værdi - Just do it.

Med så mange forskellige opfattelser, kan det være svært at få skabt de bedste resultater i en hvilken

5 små personlige balanceråd

- Gør noget, der er godt for dig selv
- Find og dyrk din passion
- Brug naturen aktivt/ dyrk motion
- Grin – saml på humoristiske oplevelser
- Brug det ærlige ”Ja”. Husk at vælge og prioritere

R
Å
D

som helst situation. Det er også meget vanskeligt at få det fulde forretningsmæssige udbytte.

Work-life balance som vækstdynamo

En væsentlig årsag til forvirringen er, at begrebet balance er dynamisk. Det gælder både, den måde hvorpå vi hver i sær lærer os selv at kende gennem livet. Og det gælder også samspillet mellem arbejdet og privatlivet – ikke blot i tid, men i forhold til det, der rækker ved den enkelte medarbejders indre balance. Jo bedre virksomheden er til at sætte fokus på dette, desto større succes og bedre resultater får man. Skal man eksempelvis til at gennemføre LEAN vil et sideløbende arbejde med medarbejdernes balance give hurtigere succes. Dette gælder i øvrigt alle forandringsprocesser.

Mange virksomheder har en forretningsmæssig interesse i, at medarbejderne kan arbejde fleksibelt. Det er min erfaring, at et sideløbende arbejde med balance, fleksibilitet og konkrete definitioner og forventningsafklaring til produktivitet ofte er med til at ændre arbejdsprocesser og organisering af arbejdet på bedre og mere konkurrencedygtige måder.

Hvad kan du gøre?

- Få klarhed over, hvor jeres business-case for balance og fleksibilitet er (f.eks. nå nye markeder, flere kvinder i ledelsen, mangfoldighed generelt, tiltrække og fastholde medarbejdere, effektivisering)
- Vær nysgerrig på jeres muligheder for at bruge den nye tilgang til balance - ”Nøøjj”
- Sæt fokus på, hvordan I kan arbejde med balance og fleksibilitet hos jer for at nå målet
- Kend og udfordr jeres arbejdspladskultur

Helle Rosdahl Lund



Helle Rosdahl Lund er leder af CBAF.dk. CBAF har specialiseret sig i at hjælpe mennesker, arbejdspladser og organisationer med at skabe vækst og balance til gavn for både den enkelte, arbejdspladsen og samfundet. Vi bidrager til at skabe attraktive, konkurrencedygtige arbejdspladser baseret på forretningsorienterede mål samt individuel balance og livsglæde.

Helle har 18 års ledererfaring fra ind- og udland og arbejder dagligt som rådgiver, sparringspartner og konsulent for mange virksomheder. Hendes fokus er at skabe resultater med diversitet, kvinder i ledelse, nye veje til balance og fleksibilitet, samt balanceret ledelse. Hun arbejder med kulturanalyser, strategi og politikker med fokus på forretningsorienteret balance og fleksibilitet. Derudover er hun formand for Tænketanken, Fremtidens Bedste Ledelsespraksis.

Du kan blive medlem af CBAF som virksomhed, familie eller leder, hvilket giver adgang til både et netværk og information og værktøjer til balance og ledelse. Læs mere på www.cbaf.dk

De har arbejdet med balance

På www.worklifebalance-prisen.dk kan du se eksempler på tidligere prisvindere af Balanceprisen og work-life balance prisen.