

Kronikken

Væksten er i balancen

Anders Raastrup Kristensen, Camilla Kring, Vivi Bach Pedersen og Tommy Kjær Lassen: Hvad blev der af balancen? Denne kronik skyder fem myter ned og argumenterer for, at der mere end nogensinde før er brug for at tage fat om kernen i balanceudfordringen: at lære at håndtere vores produktivitet.

TIRSDAG D. 21. FEBRUAR 2012 KL. 22:30



Tegning: Lars Andersen

Af Anders R. Kristensen, Camilla Kring, Vivi B. Pedersen, Tommy K. Lassen, alle ph.d. i balancen mellem arbejdsliv og privatliv

Danmark er i krise. Landet, der flød over af friværddi, reallønsstigninger og frugtordninger, er som sunket i havet. Tilbage står tomme industribygninger, krakkede banker og bønder uden penge på lommen. Før krisen var balance mellem familie- og arbejdsliv på forsiderne af aviserne. Teknologirådet udgav en rapport med anbefalinger til

SENESTE NYT

NYHEDSOVERSIGT >

Ung bilist er død ti dage efter kollision med varevogn

🕒 7 minutter siden

- 10:31 NBA-favoritters træner er usikker til finalekampene
- 10:15 Fibernet skal åbnes for mere internetkonkurrence
- 10:10 Dundrende underskud i Georg Jensen
- 10:04 Beskidte badegæster øger mængden af klor i badevandet
- 10:03 Røde partier er parate til at presse Støjberg yderligere

FA **BERLINGSKE MORGEN** I DIN INDBAKKE

tiltag for bedre balance. En række fagforeninger lavede undersøgelser om medlemmernes udfordringer med at få livet til at hænge sammen. Den daværende regering nedsatte en familie- og arbejdslivskommission. Men talen er nu forstummet. I kronikken spørger vi: Hvad blev der af balancen? Vi skyder fem myter ned og argumenterer for, at der mere end nogensinde før er brug for at tage fat om kernen i balanceudfordringen: at lære at håndtere vores produktivitet.

Det nuværende og fremherskende syn på balancen mellem arbejde og privatliv er påvirket af industrisamfundets opdeling af arbejde og liv som to modstridende størrelser. Der er masser af indlejrede praksisser og værdier fra industriarbejdet i nutidens arbej- *Anders R. Kristensen, Camilla Kring, Vivi B. Pedersen, Tommy K. Lassen, alle ph.d. i balancen mellem arbejdsliv og privatliv*

Balancedebatten er mindst lige så aktuel i dag som før krisen. Tallene taler for sig selv. Der er stadig i gennemsnit 35.000 danskere, der dagligt er sygemeldt med stress. Ifølge Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø koster det samfundet 55 mia. kroner årligt. Ubalance mellem arbejdsliv og privatliv er den største kilde til stress.

VI ANBEFALER



KOMMENTAR

Der er ved at ske noget. Jeg overvejer at grave det sidste par EU-sokker frem

FOR ABONNENTER

Her er seks terror-hotspots i Europa | FOR ABONNENTER



Europæiske NATO-ledere slås med grimassen efter hård Trump-tale



Sådan spiser du dig gladere | FOR ABONNENTER



MEST LÆSTE



Trumf i Bruxelles: Tvskerne er

Det nuværende og fremherskende syn på balancen mellem arbejde og privatliv er påvirket af industrisamfundets opdeling af arbejde og liv som to modstridende størrelser. Der er masser af indlejrede praksisser og værdier fra industriarbejdet i nutidens arbejdskulturer. Den industrielle arbejdskultur stræber efter at etablere et klart skel mellem arbejdslivet og resten af livet, hvor arbejde er noget, der bliver udført på kontoret fra 8-16, og hvor den optimale balance er det samme som at arbejde mindre. Det er kerneproblemet. Lad os se på den første myte om balancen.

1. Vi får bedre balance, hvis vi arbejder mindre

Vi tror, at jo mindre vi arbejder, desto større chance for balance. Så simpelt er det ikke. Deltid kan være vejen til balance i perioder af livet, hvor der er travlt på hjemmefronten. Men deltid kan aldrig være en permanent løsning for de fleste. Hverken den enkelte familie eller samfundet har råd. Vi ved, at nogle får bedre balance ved at arbejde mere, eksempelvis fordi de brænder for arbejdet. Et 8-6-arbejde kan for disse typer virke aldeles begrænsende.

meget, meget slemme




KOMMENTAR

Der er ved at ske noget. Jeg overvejer at grave det sidste par EU-sokker frem

FOR ABONNENTER

POLITISK MORGENPOST

Journalist afslører: Trump kaldte Løkke »kongen af Danmark« i fortrolig samtale

Følg Berlingske:   

Fleksible arbejdstider kan være en vej til balance. På Odense Universitetshospital vil sygeplejersken Ida gerne have en dag om ugen, hvor hun kan gå fra arbejdet kl. 14, så hendes søn på fire år kan have en legekammerat med hjem. Ida arbejder kl. 8-16 fra mandag til fredag, og hun ønsker ikke at gå på deltid. Afdelingen spørger derfor medarbejderne til deres ønsker om arbejdstider og finder frem til en ny fordeling af vagter, der muliggør, at Ida får fri kl. 14 hver onsdag. Til gengæld kan hun arbejde ti timer om tirsdagen.

Fleksibilitet er en løsning, som både gavner det enkelte menneske, familien, arbejdspladsen og samfundet. Tænk over, hvordan I praktiserer fleksibilitet, både som virksomhed og som medarbejdere. Er der uudnyttede muligheder? Er barriererne for fleksibilitet reelle, eller bunder de i en forældet forståelse af arbejdslivets idealer?

2. Produktiviteten stiger, hvis vi arbejder flere timer

Jo længere tid du arbejder, desto større er din produktivitet. Arbejdets værdi bedømmes på, hvornår og hvor meget, man er fysisk til stede på arbejdspladsen. Det er kun, når du er på arbejdspladsen, at du er produktiv. Når du arbejder med din krop, kan jeg se, at du arbejder. Sådan

var det engang. I dag arbejder mange med viden, ideer og kommunikation. Hvis du hører til dem, der undrede dig over, at du kunne redde Danmarks økonomi ved at arbejde 12 minutter mere om dagen, så hører du også til dem, der ikke kan opgøre din produktivitet i antallet af arbejdstimer. Desværre måler mange virksomheder fortsat medarbejdernes engagement i den tid, de tilbringer på arbejdspladsen. Resultatet er den velkendte pælesidningskonkurrence, som hersker i bedste velgående: Medarbejdere viser deres engagement ved at sidde på kontoret sidst på eftermiddagen og i de sene aftentimer. Hold op med at måle produktivitet i videnarbejde i tid. Din produktivitet handler mere om, hvad du får fra hånden, end hvor mange timer, du opholder dig på arbejdet. Sæt fokus på mål, resultater og hvad medarbejderne leverer i arbejdet frem for hvor mange timer, de er på arbejdet.

3. Balancen er individuel

Det er din egen skyld, hvis du er i ubalance og får stress. Det er det enkelte menneskes ansvar selv at finde balancen. Ja, det er rigtigt, at balance er individuel, men det betyder ikke, at balance skal håndteres individuelt. Vi har hvert vores udgangspunkt i livet. Vi har forskellige

familieformer og arbejdsformer. Der er f.eks. 37 udgaver af børnefamilien i Danmark. Arbejdet er for nogle lokalt, mens det for andre er globalt, nogle arbejder alene, mens andre arbejder i grupper. Derfor er min balance ikke den samme som din. Men balance er ikke noget, som den enkelte alene bestemmer og styrer. Balance er relationel. Tænk på alle de mennesker, du møder i løbet af din dag. Du påvirkes af dem (og du påvirker dem), og dagligt forhandler vi med vores nærmeste om vores balance. Du oplever altid balance og ubalance i relationer til dem. Derfor er balance ikke bare en individuel udfordring. Du kan for eksempel opleve, at din partner, børn eller venner ikke bryder sig om hvor meget, du arbejder, dine arbejdstidspunkter eller din mentale tilstedeværelse. Eller hvorvidt du er afhængig af dine kollegers balancerytmer i forbindelse med projekter (hvornår, hvor og hvor længe skal I arbejde). Eller din leder har en forventning om, at alle er på kontoret på et bestemt tidsrum eller bestemte dage. Derfor er balancen individuel, men den skal håndteres kollektivt. Balancen skal forankres i kulturen. Der skal skabes en kultur med accept og respekt af forskellige måder at arbejde og leve på. Det, der fungerer for dig, fungerer ikke nødvendigvis for mig. Skab rum for refleksion, hvor I kan

tydeliggøre jeres forskellige opfattelser af arbejde og privatliv og relationen herimellem.

4. Fleksibilitet som belønning

Mange virksomheder ser fleksibilitet som et medarbejders gode. Fleksibilitet er noget, du gør dig fortjent til! Her anses hjemmearbejde som en belønning. Efter flere år i virksomheden kan medarbejderen få en lille smule frihed, og lederen signalerer: Jeg har tillid til dig. Denne holdning findes hos ledere med et mindset fra det forrige århundrede, hvor fleksibilitet var noget, der var i toppen af organisationen og ikke i hele organisationen. Fleksibilitet handler ikke om belønning. Fleksibilitet handler om at give medarbejderne de bedst mulige rammer til at forvalte deres produktivitet.

5. Balance er en flødeskumsdiskussion

Balance var noget, vi havde råd til før krisen. Balance er ikke flødeskum. Balance er kernen i forretningen. Hvis medarbejderne trives, stiger produktiviteten. I efteråret 2011 udgav OECD rapporten »How's life« med fokus på individers livskvalitet og sundhed i Europa. Virksomheder med et godt arbejdsklima klarer sig dobbelt så godt

som virksomheder med et dårligt arbejdsklima. Great Place to Work Institute peger i en benchmarking-analyse på, at virksomheder med glade medarbejdere tjener omkring 60 procent mere end virksomheder med mindre glade medarbejdere. Glade medarbejdere producerer mere. De har færre sygedage, og de tiltrækker medarbejdere, som er lige så engagerede i deres arbejde som dem selv. Akademiske studier viser gang på gang, at der er en forbindelse mellem medarbejdertilfredshed og produktivitet. Det kan betale sig at investere i sine medarbejdere. Væksten er i balancen.

TOPHISTORIER

Naja fik oprettet en pornografi-fakeprofil i sit navn: »Naja søger pik« og »kun koster 20 kr. i timen«

POLITISK
MORGENPOST
Journalist afslører: Trump kaldte Løkke »kongen af Danmark« i fortrolig samtale

Bjergbestigere stjæler iltflasker på Mount Everest: »Det er blevet et alvorligt problem«

FOR ABONNENTER

BUSINESS.DK
Dundrende underskud i Georg Jensen: Har tabt mere end 100 millioner kroner

**Bekymret sundhedso
De samme politikere, der kørte Skat i sænk, er ved at gøre det samme med vores sygehuse**

AF MARTIN
BORRE

FOR ABONNENTER

Trump i Bruxelles: Tyskerne er meget, meget slemme

BUSINESS TOPHISTORIER

BUSINESS.DK
Dundrende underskud i Georg Jensen

BUSINESS.DK
Britiske spillefugle tabte 119 milliarder kroner i 2016

BUSINESS.DK |
DAGENS
VIGTIGSTE
ERHVERVSNYHED
Fleggaards nyeste påfund: Vil sælge hundehvalp på nettet

