

# Et mere fleksibelt arbejdsliv

med realistiske mål, hvor alle deltager som aktive aktører i ledelse af organisationen.

## Tre vigtige og nødvendige perspektiver i det gode liv

- 1** Imødekom jeres behov for at fungere på flere livs arenaer.
- 2** Orientér jer mod den usminkede virkelighed og tjek ind på, hvordan det påvirker selvbilledet, faglig selvforståelse og opfattelse af arbejdsrollen.
- 3** Skab bæredygtige og afstemte fællesskaber, som kompetent kan håndtere kompleksiteten.

**1** På både private og offentlige arbejdspladser stiger opmærksomheden på at imødekomme medarbejdernes varierende behov og harmonisere områder som familie, personlig tid, sociale aktiviteter og arbejde. Det er givende at deltage i at lette denne proces og observere, hvordan øget fleksibilitet påvirker trivslen. Der er mange positive erfaringer derude, både når det drejer sig om en blanding af korte og lange

arbejdsdage, og i perioder med højt, lavt eller intet arbejdspress, samt med ordninger for hjemmearbejdspladser.

Vi er de bedste udgaver af os selv, når presset mindskes på at få vores mange arenaer til at hænge sammen. Trangen til at få et liv, hvor enderne hænger sammen – gør at mange vender sig mod de mere private arenaer.

**2** Det andet vigtige perspektiv i arbejdslivet er at turde orientere sig mod den usminkede virkelighed. Her får vi et meget mere realistisk billede på, hvad der skal til for at trives, *når enderne ikke når sammen*. Dette betyder, at de eksterne krav og forventninger, stemmer ikke overens med de tilgængelige ressourcer og muligheder.

**Vi må se i øjnene, at de tider, hvor vi reelt kunne forvente flere ressourcer, tid til implementering, mere realistiske forventninger til ydelserne, er forbi.**

Jeg oplever, at afmagten maser sig på hos kompetent personale, i ledelse og på chefgangen. Denne opgivenhed ser forskellig ud – "Det nytter alligevel ikke noget" – "Det er da de andres skyld; de trælse ledelser, medarbejdere, politikere etc.", sygdommeldinger i hobetal og flugt fra primært det offentlige område. Andre knokler med alt for lange dage og pådrager sig belastnings symptomer, af og til vedvarende belastningsskader.

"Jeg påtager mig ikke længere noget for fællesskabet, som særlige opgaver alá udviklingstiltag af forskelligt, intro af nye studerende, elever, indkøb, TR. opgaver, sociale events etc.": Den beslutning er rigtig dårlig både for den enkelte og for fællesskabet på arbejdspladsen. Derfor se den nye virkelighed i øjnene og skab et sundt arbejdsmiljø på trods af, *at enderne ikke når sammen*.

Den gamle diskurs om at tage sig sammen, arbejde mere og hårdere for at nå i mål, bør ophæves. Vi må ikke længere ofre os selv for afdelingen, arbejdspladsen eller landets skyld.

Individuelle løsninger på strukturelle udfordringer duer ikke – der er ikke overensstemmelse mellem forventninger og ressourcer. Desværre får det individuelle konsekvenser, fordi mennesker stræber efter succes-oplevelser, både sammen i flokke, men også gerne med det, de er uddannet til og brænder for.

### **Vi kan gøre noget sammen som individer i fællesskabet**

*Det kræver nyorientering af eget selvbillede ift. rollen som ansat medarbejder eller leder.* Yderpolerne indebærer enten at fortsætte uden at opdage, når belastningerne bliver for store, eller at give op og trække sig tilbage fra samarbejdet i fællesskabet. De negative konsekvenser kan være betydelige ift. dårlig stemning, ingen ansvarlighed, bekymringer, talen dårligt om hinanden/ kunden/pt./borgeren/samarbejdspartnerne eller belastnings-symptomer i voldsom grad.

**Så er du/I villige til at skrue på selvbilledet og rollen i den virkelighed, vi har nu?**

**3** Et tredje perspektiv: Skab et fællesskab, hvor de store strategier, bides over i små bidder. I kommer helt sikkert ikke i mål med det urealistiske, men sammen i jeres fællesskab kan I tackle det realistiske. Den automatiske reaktion er desværre, at der bliver taget for hurtige beslutninger såsom "så gør vi da noget". Her overvejer vi ikke konsekvenserne, som måske kan være dumme og dyre løsninger samt spild af mange menneskers ressourcer.

Alternativt, tager *ingen beslutninger fra toppen*, så mellemlider og medarbejder bedes om at løse noget, som de faktisk ikke kan foruden forvaltningen, direktionen, bestyrelsen, politikerne gør deres del af arbejdet – nemlig skabe en realistisk ramme for realistiske mål.

Vi har heldigvis fundet nye strategier ift. at håndtere kompleksiteten. Rigtig mange dygtige kollegaer har forsket i området – udfordringen er, at det kræver TID til at tænke sig om, hvilket er det, vi har allersværest ved at give os selv, når vi oplever at have travlt og alle river i én.

**Vil du/I give jer den tid – så vil jeg garantere, at det belønner jer på den lange bane.**

Hvis vi tør anerkende dette og i stedet fokusere på, hvad vi kan håndtere og ha'

blik på de mange gode opgaveløsninger, som dagligt finder sted. Ofte skal udviklingstiltag have opmærksomhed på den lille klinge, fordi de rent faktisk hæver barren for kvalitet, kunden, borgeren, patienten eller den ansatte.

Vores største valuta på arbejdspladserne i den nye diskurs er, at alle lægger sig i selen for sammen at håndtere det, som kan nås og medvirke til at samskabe ledelse. Ledelse er en disciplin for alle, som er ansat – for at det skal lykkes, så hjælper vi hinanden.

For et par år siden rynkede vi på næsen af dem, der drev uformel ledelse, men i dag er det absolut nødvendigt. Det kræver selvfølgelig, at I afstemmer ledelse og strategier – så alle forstår den retning, I arbejder efter. Samtidig skal I turde give hinanden feedback på jeres daglige adfærd og opgaveløsning, som understøtter det fælles mål.

I er hinandens arbejdsmiljø, selvom der er meget få ressourcer ift. krav og opsatte mål. I skal fokusere på at støtte hinanden og tage ansvar for jeres fælles lederskab, uanset om I er nyansatte, har været ansat i lang tid eller er den formelle leder.

Her hjælper vi hinanden, så I sætter realistiske mål og bedriver ledelse sammen.

**Brug et personalemøde, en halv, hel eller flere temadage på at arbejde jer ind i de tre vigtige perspektiver. Jeg kommer gerne og arbejder med trio, medudvalg, teams eller/ og ledelsen for at understøtte jeres arbejdsfællesskab.**

