

Work-life balance

– et vigtigt konkurrenceparameter i fremtiden

Work-life balance er et uudnyttet potentiale og dermed et overset strategisk indsatsområde i de fleste danske virksomheder. Ved at forbedre balancen mellem arbejdsliv og privatliv kan du som leder med en forholdsvis lille indsats mindske stress og sygefravær, hvilket kan ses på bundlinjen. Samtidig kan din virksomhed brande sig selv som familievenlig og derigennem tiltrække og fastholde de dygtigste medarbejdere på markedet.

Udfordringen

Teknologirådet udgav i august 2005 en rapport om balancen mellem arbejdsliv og andet liv. En af hovedkonklusionerne i rapporten var, at vi er et af de folkefærd i verden, der arbejder allermest. Konsekvensen er, at mere end hver femte voksne dansker i dag føler sig så stresset, at det har en negativ indflydelse på deres hverdag. Hvad kan der gøres ved det?

Svaret ligger hos ledelsen

Ledelse handler i bund og grund om at skabe de bedst mulige forudsætninger for, at medarbejderne kan yde den optimale indsats. Over en længere periode kan det kun lade sig gøre, hvis medarbejdernes arbejdsliv og privatliv ikke er i indbyrdes konflikt. Som leder kan du derfor skabe en win-win situation

ved at sætte nogle rammer for arbejdet, som tillader medarbejderne at prioritere både deres arbejdsliv og deres privatliv på en måde, som er i overensstemmelse med deres grundlæggende værdier. Som gevinst vil du opleve, at du effektivt reducerer medarbejdernes stress og derigennem mindsker sygefravær, hvilket kan ses direkte på bundlinjen.

5 indsatsområder som kan hjælpe balancen på vej

Det, du som leder kan gøre for at udvikle det uudnyttede work-life balance-potentiale i din virksomhed, er bl.a. at fokusere på fem indsatsområder:

- 1) Tal med dine medarbejdere om, hvilke krav og forventninger I har til hinanden.
- 2) Hjælp medarbejderne med at prioritere – f.eks. ved at pege på nogle værdier, som de kan bruge, når de skal vurdere, om opgaver er vigtige eller ej.
- 3) Sørg for kun at uddelegere ansvar, hvis du også samtidig uddelegerer indflydelse; ellers stresser du dine medarbejdere.
- 4) Sørg for at jeres krav til hinanden ikke overstiger jeres ressourcer.
- 5) Pas på ikke at kræve eller forvente så meget af dine medarbejdere, at de for at være loyale over for dig og virksomheden kommer til at være illoyale over for deres familier.



Heidi Schiøtz
Cand. psych.
Lifeguide Company



Ebbe Lavendt
Cand. psych.
Reframe

Macheten til at komme gennem work-life balance junglen

Første skridt kan du allerede foretage i dag

Tag allerede nu det første skridt i retning mod at skabe en bedre balance mellem arbejdsliv og privatliv ved f.eks. at spørge den mest stressede medarbejder om hans eller hendes oplevelse af balancen mellem sit arbejdsliv og privatliv. Indgå herefter en aftale med medarbejderen om, hvad der skal ændres for at skabe større sammenhæng, og støt medarbejderen i at overholde aftalen. ■

Ønsker du at rekvirere professionel bistand i form af coaching, undervisning og proceskonsultation til arbejdet med work-life balance, er der et hav af udbydere. For at overskue det brogede konsulentmarked kan du som tommelfingerregel spørge ind til udbydernes etik, faglighed og forretningsforståelse. Spørg f.eks. om:

Hvilke etiske overvejelser gør I jer i forbindelse med jeres konsulentarbejde? Hvis udbyderne ikke umiddelbart kan svare overbevisende, bør du overveje, om du vil udsætte dig selv og dit personale for dem.

Hvad er jeres faglige viden om stress og work-life balance? Hvis udbyderne har et tilstrækkelig stort teoretisk og empirisk fundament, har de også mulighed for at forstå komplekse sammenhænge og ikke bare levere deres standardydelse.

Hvordan bidrager jeres ydelse til forretningen? Ved at stille dette spørgsmål får du indblik i udbydernes forståelse for din forretning og deres tilgang til problemstillingen.