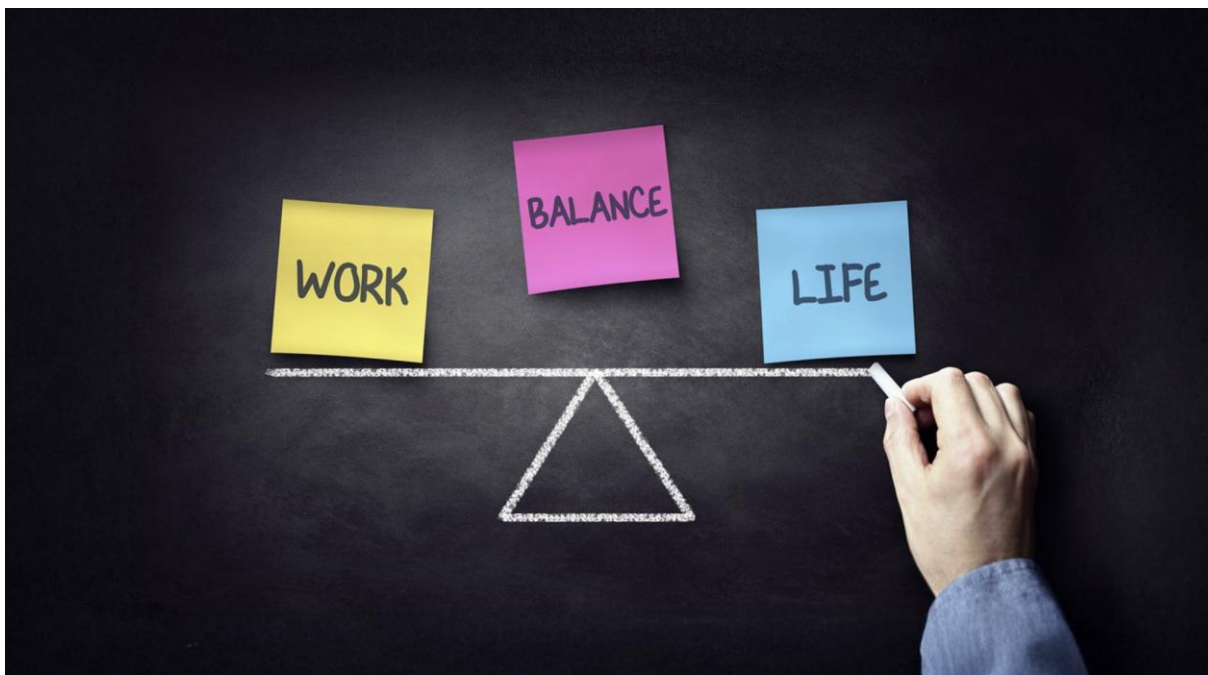




Hvordan får du et bæredygtigt arbejdsliv?



🕒 5 min.

I en tid, hvor flere oplever stress, udbændthed og mange føler sig udfordret på balancen mellem arbejde og privatliv, er behovet for et bæredygtigt arbejdsliv vigtigere end nogensinde. Arbejdsglæde og trivsel er ikke kun afgørende for den enkelte medarbejders velbefindende, men også for organisationers succes og produktivitet. I denne artikel sætter vi fokus på, hvorfor et bæredygtigt arbejdsliv er vejen frem – og hvordan du kan tage de første skridt mod en sundere og mere balanceret hverdag.

Det bæredygtige arbejdsliv er et emne, der fylder meget i dagens Danmark, hvor flere og flere dør med stress, og mange af os forsøger at finde den famøse work-life-balance. Men hvad vil det sige at have et bæredygtigt arbejdsliv? Og hvordan når du derhen, hvor du kan have et godt arbejdsliv, hvor du er motiveret og engageret uden at brænde dit lys i begge ender, så der stadig er tid og energi til at bruge tid på alle de ting, du gerne vil nå i din fritid? Det undersøger vi i denne artikel, hvor vi har snakket med psykolog Ebbe Lavendt, som underviser i netop det.

Hvad er et bæredygtigt arbejdsliv?

Et bæredygtigt arbejdsliv handler om at skabe en balance mellem arbejdslivet og privatlivet, som kan opretholdes på lang sigt uden at føre til stress, udbrændthed eller nedsat arbejdsglæde. Det indebærer at have en arbejdsdag, hvor både trivsel, effektivitet og personlige behov prioriteres, så medarbejdere føler sig motiverede og i stand til at præstere, uden at det går ud over deres mentale eller fysiske sundhed. Ebbe forklarer det sådan her:

"Når jeg taler om bæredygtigt arbejdsliv, så mener jeg, at det skal være langtidsholdbart og uskadeligt. Det vil sige, at du skal kunne holde til arbejdslivet i 40 år, uden at det går udover alle de andre ting, du gerne vil i dit liv. Når dit arbejdsliv ikke er bæredygtigt, så er det ikke holdbart i længden. Og det er et problem, for så hænger privatliv og arbejdsliv ikke sammen."

Hvorfor er et bæredygtigt arbejdsliv vigtigt?

Det giver måske sig selv, at man ikke skal blive syg af at gå på arbejde. Men det er desværre realiteten for nogle. Dog er der de seneste par år kommet mere og mere fokus på, at man ikke kan presse og udnytte alle ressourcer, uden at det har en pris, forklarer Ebbe:

"Der er for mange, der er sygemeldt med stress. Siden vi begyndte at måle på det i 80'erne er det gået den forkerte vej, og vi kan se en svagt stigende tendens til, at folk opfatter sig selv som stressede. Og det kan ikke fortsætte. Derfor bliver vi nødt til at ændre kursen og justere på måden, vi gør tingene på."

Det er selvfølgelig en fordel for individet, at man kan holde til et langt arbejdsliv, hvor man er frisk og har tid og overskud til sit privatliv og familie. Men det er også vigtigt for arbejdspladsen som helhed, hvis du spørger Ebbe:

"Stress smitter, og hvis en medarbejder sygemeldes med stress, så går det ud over kollegaerne, som bliver mere pressede, da opgaverne skal omfordes, fordi arbejdspladsen mangler en ressource. Og det kan ende med at koste en hel del for organisationen. Hvis den enkelte medarbejder kan have et bæredygtigt arbejdsliv, så vinder alle på det."

Derudover kan man som arbejdsplads vinde en hel del ved at skabe rammerne for det bæredygtige arbejdsliv:

"Der er flere ting at vinde for organisationer, hvis de tænker mere på at skabe nogle bæredygtige rammer for deres medarbejdere. Hvis der kommer mere lovgivning på området i fremtiden, så kan det godt betale sig at have tænkt ind i det allerede nu. Derudover er det en god måde at tiltrække nye medarbejdere på. En del mennesker er blevet mere fokuseret på work-life-balance, og det leder de efter, når de skal finde job."
Fortæller Ebbe.

Hvis ansvar er det, at vi får et bæredygtigt arbejdsliv?

Det kan føles uoverskueligt at skulle finde den rette work-life-balance. Især hvis man ikke føler at rammerne på arbejdspladsen tillader det. Men ifølge Ebbe er det et fælles ansvar mellem medarbejdere, ledere og arbejdspladsen:

"Hvis vi tegner en trekant, hvor vi har nogle krav, tid og nogle ressourcer, så skal det hele hænge sammen, ellers bliver trekanten skæv. Og det der ofte sker, når trekanten bliver skæv, det er, at så inddrager man sin fritid. Men det er ikke en holdbar løsning. Det kan man gøre på den korte bane, men det slider, og så ryger den der work-life-balance. Og hvem har så ansvaret? Det er svært at arbejde med bæredygtighed i arbejdslivet som individ, det skal gerne være et samarbejde mellem leder, medarbejdere og arbejdsplads."

Det bæredygtige arbejdsliv er altså et fælles ansvar. Derfor er det vigtigt, at man som medarbejder bliver klogere på, hvad der er bæredygtigt og holdbart i længden for en selv og så kommunikerer det ud til sine kollegaer og leder. Og så er det samtidig op til ledelsen og arbejdspladsen at imødekomme medarbejdernes behov og finde de rammer, der passer medarbejderne og organisationen. Det er altså et samarbejde at få det til at fungere for alle parter, hvis man spørger Ebbe:

"Når vi arbejder med bæredygtigt arbejdsliv, så arbejder vi med IGLO-modellen, som omhandler: individ, gruppe, ledelse og organisation. Vi ser på udfordringer og løsninger for hvert af de områder. Det bæredygtige arbejdsliv skal fungere for alle parter."

Det handler altså ikke kun om at finde ud af, hvad der fungerer for den enkelte medarbejder, men for hele kollegagruppen og organisationen, hvis det skal være bæredygtigt for alle parter. Det kan fx være, at du trives med at arbejde hjemme fire dage om ugen, men hvis ikke det fungerer for resten af kollegaerne, fordi det bliver for svært at samarbejde og koordinere opgaver, så må der findes en middelvej, så det fungerer for alle.

Hvad skal du gøre for at få et bæredygtigt arbejdsliv?

Men hvor starter man? Selvom det er et samarbejde mellem leder, medarbejder og arbejdsplads, så er der dog flere ting, du selv kan gøre for at skabe et mere bæredygtigt arbejdsliv.

Begynd med at finde ud af, hvad dine behov er. Hvad er work-life-balance for dig? Det kan ændre sig hen over et langt arbejdsliv, og det varierer typisk alt efter, hvilken livsfase, du befinder dig i. Måske har du behov for fleksibilitet, fordi du har små børn, syge og gamle forældre eller lignende. Eller måske er du et sted i dit liv, hvor du har lyst og tid til at arbejde derudaf. Det vigtigste er, at du er bevidst om dine behov og melder dem åbent ud til dine kollegaer og din arbejdsgiver. Sådan giver du dig selv og din arbejdsplads den bedste mulighed for at hjælpe dig med at skabe et arbejdsliv, som du kan holde til i længden.

Det handler i høj grad om at identificere, hvad der er bæredygtigt for dig, og så kan du derefter afgøre, hvor der skal skrues, hvis du skal nå derhen. Derudover kan du kigge på dine arbejdsopgaver. Hvilke opgaver er det, der giver dig energi, og hvilke dræner dig. Undersøg om du kan skrue op for de opgaver, der giver dig energi. Vær åben overfor kollegaer og din leder om, hvad der er bæredygtigt for dig. Hvor meget kan du egentlig nå uden at skulle inddrage din fritid? Hverken din leder eller kollegaer er tankelæsere, så det er vigtigt, at du fortæller dem det, hvis der er noget, der ikke hænger sammen for dig.

Hvordan kan vores kurser hjælpe dig?

Hvis du vil vide mere om det bæredygtige arbejdsliv, og hvordan du skaber en hverdag i balance og trivsel, så kan du blive klogere gennem vores kursus: Det bæredygtige arbejdsliv. Her lærer du, hvordan du kan undgå stress og udbrændthed, og dermed forbliver langtidsfrisk både som leder og som medarbejder.

Du får viden om det bæredygtige arbejdsliv og praktiske værktøjer, tips og tricks til, hvordan du og dine kollegaer let kan lave en række ændringer, som kan have stor effekt over tid. Du får mulighed for at sparre med underviseren og dermed få hjælp til konkrete problemstillinger, som du står overfor.

Vil du vide mere?

Læs mere om vores kurser eller kontakt os på 72 20 30 00, og så skal vi gøre vores bedste for at vejlede dig.

[Se kursus i det bæredygtige arbejdsliv](#)

Lyt til dette podcastafsnit om det bæredygtige arbejdsliv

■ [TI-POD - EP #111 Det bæredygtige arbejdsliv](#)

Kilde: Artiklen er skrevet på baggrund af et podcast-interview med underviser Ebbe Lavendt