

## Arbejdsfællesskaber og livskvalitet

### Månedens lederrefleksion, november 2023

Reflex

Svendsagervej 72

5240 Odense NØ

+45 2178 5767

reflex@pc.dk

*"Gode og tætte fællesskaber holder os raskere og gladere!"*

*"Glade medarbejdere er mere effektive og en gevinst for både kollegaer og kunder!"*

I sidste uge var jeg på en sundhedskonference med fokus på fællesskaber på arbejdspladsen.

Jeg var blevet inviteret af min tidligere kollega, der havde lyst til at deltage i konferencen sammen med mig. Som kollegaer på et uddannelsescenter havde vi i en længere årrække løst opgaver og udviklet koncepter sammen, bidraget til hinandens læring og delt sorger og glæder. Ligesom vi havde gennemgået forandringer, oplevet lederskift og forholdt os til konflikter og vanskeligheder på arbejdspladsen.



Nu sad vi og hørte på, hvordan *fællesskaber* generelt i livet er den største faktor for trivsel og lang levetid. Det kunne videnskabelige undersøgelser over menneskers livsudvikling dokumentere. Vi blev også introduceret til sammenhængen mellem fællesskaber og stress i arbejdslivet. "Alt hvad der styrker sociale muligheder og sociale kompetencer i arbejdslivet forebygger og sænker stress," har jeg skrevet i mine notater fra dagen. Forståelsen af stress har nemlig bevæget sig væk fra at være et individuelt problem til at være et kontekstuel problem. Det er jo interessant! Kan vi virkelig reducere stress i den enkeltes liv og på vores arbejdspladser ved at skabe gode og tætte arbejdsfællesskaber?

Oplægsholderen, Christian Gaden Jensen fra Fonden Mental Sundhed, var tydeligvis af den opfattelse. Han argumenterede for, at velfungerende arbejdsfællesskaber ikke bare reducerer stress, de resulterer også i større motivation og engagement, i psykologisk tryghed, i godt arbejdsmiljø, samt i tryghed under pres. Ligesom de øger produktivitet, innovation, sikrer fastholdelse, skaber en bedre work-live-balance og øger meningsfuldheden i livet. Livskvalitet på arbejdspladsen øger altså både trivslen og opgaveløsningen.

Mens jeg sad og hørte på dette, fik jeg en mærkelig fornemmelse af, at jeg faktisk godt vidste dette i forvejen. Jeg har også en idé om, og at der er forsket og skrevet rigtig meget om netop dette. Og så spørger jeg alligevel mig selv, om vi overhovedet har fattet det. Hvorfor bliver så mange i vores samfund og arbejdsliv stressede og oplever mangel på trivsel og mening, når vi godt ved, hvad der skal til? Er det, fordi vi ikke – sådan helt konkret – kan finde ud af at skabe gode og tætte fællesskaber på vores arbejdspladser? Formår vi ikke at fremme livskvalitet i arbejdstiden? Er det den protestantiske arbejdsmoral, der med sin pligt- og nytteetik har gjort arbejdet til – ja, personlig pligt og samfundsmæssig nytte og ikke andet?

I sidste måneds lederrefleksion skrev jeg om menneskevenlige arbejdspladser. Jeg drøftede disse tanker med en medarbejder på en kunstnerisk arbejdsplads, og hun fortalte mig lidt opgivende om et trist eksempel på det modsatte. På hendes arbejdsplads havde ledelsen nemlig lige besluttet at inddrage et hjørne af personalestuen til kontor. "Det var det eneste hjørne, hvor solen tittede ind, og et sted, hvor vi medarbejdere elskede at sidde og snakke sammen over en kop kaffe," fortalte hun trist. Nu var det inddraget til kontor, og medarbejderne var forvist fra et af de få menneskevenlige steder på arbejdspladsen, der tydeligvis skabte trivsel og livsglæde.

En anden – og mere bekræftende fortælling – fik jeg fra en direktør i en privat virksomhed. Hun havde læst lederrefleksionen om menneskevenlige arbejdspladser og skrev tilbage til mig:

*"Tak for dine refleksioner. Lige specielt denne lederrefleksion vakte min store interesse. For jeg har en menneskevenlig arbejdsplads. Ikke en med de fine rum, som du nævner med byrum, men en arbejdsplads med masser af hjerterum.*

*Og lige da jeg var startet med at skrive denne mail, kommer der en medarbejder ind på mit kontor og fortæller mig, at han som 59-årig, med alle de steder han har været ansat, aldrig har oplevet at blive taget så godt imod. At der altid er en god kollega at spørge til råds uden at blive set skævt til. At jeg er den bedste chef, der ser på sine ansatte som hele mennesker. Og jeg skulle vide, at det var sådan, man blandt de ansatte talte om at være her. Den bedste arbejdsplads, som man aldrig vil væk fra.*

*Er jeg ikke heldig at have sådanne ansatte?*

*Nu skriver jeg for at fortælle, at det er fuldstændigt korrekt, det du skriver om, at jo større trivsel og glæde på arbejdspladsen, jo mindre stress, sygdom og mistro. Det er i min optik logik, og for dem, der kun tænker på at få noget økonomisk ud af deres ansatte, kan jeg sige, at vores udgifter til sygedagpenge ikke er noget, vi har budgetteret med. Og glade medarbejdere er mere effektive og er en gevinst for deres kollegaer og for kunderne.*

*Så ja tak til flere menneskevenlige arbejdspladser. Det er kun til glæde og gavn for alle."*

Tak til jer begge. Både for at illustrere hvad der sker, når det menneskevenlige bliver taget fra os, og for at dele med os, når en menneskevenlig arbejdsplads skaber trivsel og livskvalitet.

Sidst på konferencen blev vi bedt om at dele med sidemanden, hvad vi havde fået ud af dagen. Det var egentlig ikke så svært. Vi kunne bare bekræfte hovedteserne fra dagen, at en arbejdsplads med et godt arbejdsfællesskab og gode og tætte relationer har betydning – ikke bare for arbejdet og opgaveløsningen – men for livet. For her sad vi, 20 år efter, og kunne se tilbage på mange gode samarbejder – som kollegaer og som selvstændige konsulenter – og på mange gode møder og samtaler hen over årene. Og så sluttede vi dagen af med at dele en øl (0,0!) og med at dele glæden over de livsopgaver og livsudfordringer, som livet på forskellig vis, havde ført os ind i.

Det gode arbejdsfællesskab viste sig at have betydning for både opgaveløsning, trivsel og livskvalitet – dengang og i dag.

**Månedens lederrefleksion** udsendes til samarbejdspartnere, ledere og konsulenter, der beskæftiger sig med ledelse og ledelses-refleksioner.

Du skal være velkommen til at sende **Månedens lederrefleksion** videre til andre, der kan få glæde af den. Nye læsere kan komme på mailing-listen ved at sende en mail til Reflex eller klikke på linket: <https://mailchi.mp/pc/maanedenslederrefleksion>. Ønsker du *ikke* at modtage **Månedens lederrefleksion**, kan du afmelde dig via link i mailen eller ved at give besked pr. mail til undertegnede, så vil du blive slettet af listen.

Ønsker du at sætte fokus på lederskabet og dets udvikling – inspireret af kunstens verden – så kontakt mig og hør nærmere!