

Menneskevenlige arbejdspladser

Månedens lederrefleksion, oktober 2023

Reflex

Svendsagervej 72

5240 Odense NØ

+45 2178 5767

reflex@pc.dk

*"I mange årtier har den menneskelige dimension været et overset og tilfældigt behandlet emne i byplanlægningen."
Jan Gehl*

Jeg sidder foran fjernsynet en søndag aften og kigger på programmet "Byernes mester". Den danske arkitekt Jan Gehl fortæller om, hvordan mennesket nærmest ikke var en faktor i byplanlægning, da han blev færdiguddannet først i 1960'erne. Byerne var blevet funktionelle steder, hvor man boede i visse områder, arbejdede i andre og så i øvrigt transporterede sig selv mellem disse steder. Menneskets trivsel og livskvalitet havde man ikke skænket mange tanker.



Sammen med sin kone psykologen Ingrid Gehl begyndte han at undersøge, hvordan livet i byen og i de nye boliger påvirkede menneskers liv, adfærd og livskvalitet. Igennem en årrække indsamlede han data, der underbyggede, hvad der skal til for at skabe menneskelig livskvalitet i byens rum, og han udviklede en række principper for menneskevenlige byer. Og over årene har han været med til at føre dem ud i livet i København, Oslo, Amsterdam, London, New York og i mange andre storbyer.

Det lyder helt skørt, at menneskers livskvalitet ikke var tænkt ind i byerne i midten af sidste århundrede. Men jeg er selv vokset op i København og kan bevidne, at de byrum, som jeg oplever i København i dag, er helt anderledes end dem, jeg voksede op med i 60'erne og 70'erne. I dag er der havnefronter med bademuligheder, græs og legepladser, der er byrum med udendørs caféer og restauranter, grønne oaser med læ, siddepladser og aktivitetsmuligheder for børn og voksne, og der er spændende strøg med smukke bygninger og facader. Det er alt sammen noget, der er kommet over de sidste 50 år, og det er eksempler på de principper for byrum, som Jan Gehl har udviklet.

Mens jeg sidder der foran fjernsynet og undrer mig over dette, slår det mig, at det samme måske gør sig gældende inden for det organisatoriske liv. Måske har den menneskelige dimension været overset og behandlet tilfældigt igennem de sidste årtiers organisatoriske udvikling. Organisationer i dag er effektive, funktionelle maskinerier, der løser kerneopgaven, har reduceret overflødig tids- og ressourcspild, og som er blevet optimeret til grænsen af det mulige. Men det med den menneskelige dimension er det så som så med. Resultatet ser vi med al ønskelig tydelighed. Mistrivsel, sygemeldinger, stress, udbrændthed, quiet quitting, tidlig pensionering og flugt fra arbejdspladser. Det er vist ikke kun sygehusvæsnet i Region Midt, der er ved at bryde sammen, fordi vi over de sidste årtier har overset den menneskelige dimension.

Jeg tror, vi skal lære af Jan Gehl, og begynde at opstille principper – ikke for menneskevenlige byer – men for menneskevenlige arbejdspladser. Arbejdspladser, der er designet for mennesker. Arbejdspladser, der skaber trivsel i dagligdagen. Arbejdspladser, der tilfører mening til livet.

Arbejdspladser, der giver energi og overskud. Arbejdspladser, hvor mennesker mødes og kerer sig om hinanden.

I fjernsynsudsendelsen var der fokus på Oslo, hvor en række arkitekter havde designet bydele ud fra de geblske principper. De startede med at skabe byrum, hvor mennesker kunne mødes, trives og være til. Opholdsrum, legepladser, siddepladser, mødesteder og caféer. Interessante miljøer med træer, afskærmninger, ro, flotte facader og spændende passager. Og derefter tilpassede de arkitekturen med huse, forretninger og veje til dette. Jo, det var dyre kvadratmeter, der blev prioriteret til mennesker, men til gengæld trivedes mennesker i dem og havde lyst til at bo der.

Det er på tide, at ledere på alle planer i vort land tager ved lære af Jan Gehl og begynder at designe menneskevenlige arbejdspladser. Dvs. tager udgangspunkt i, at organisationer, virksomheder og arbejdspladser først og fremmest skal give rum for menneskelig trivsel og livskvalitet – ikke på bekostning af kerneopgaven – men som forudsætning for at løse den ordentligt og effektivt. Menneskevenlige arbejdspladser med trivsel og livskvalitet giver nemlig – det er jeg sikker på – energi og overskud til at løse kerneopgaven og nedsætter sygdom og fravær.

Det er nok en af de største ledelsesmæssige udfordringer i dag at give plads for den menneskelige dimension i det organisatoriske liv. Men når det kan lykkes at omskabe kedelige funktionelle storbyer, så de bliver menneskevenlige og giver livskvalitet, så kan det nok også lykkes at gøre tilsvarende med virksomheder og organisationer, selvom det tager tid. Det er selvfølgelig ikke fremmed at tale om og kræve et godt psykisk arbejdsmiljø og sikre psykologisk tryghed, men jeg tror, at vi skal gå endnu dybere til værks og udvikle principper og kvalitetskriterier for både arbejdsmiljø, arbejdsrum og arbejdskultur i vores virksomheder og organisationer. Principper, der kan vise vejen for indretningsformer, samarbejdsstrukturer og organisationsformer, der fremmer livskvalitet og trivsel på de arbejdspladser, hvor vi bruger så meget af vores tid og af vores liv.

Prøv lige at lege med tanken: Hvordan kan en menneskevenlig arbejdsplads se ud i din virksomhed? Hvordan skal den være, hvis du skal trives, få energi og hente overskud i dagligdagen? Hvordan kunne du tage skridt til at gøre arbejdspladsen menneskevenlig for dine medarbejdere? Og hvordan tror du, de vil reagere på det? Mon ikke trivslen vil stige, og sygefraværet vil falde? Mon ikke overskuddet vil indfinde sig og afløse træthed og afmagt? Mon ikke glæden over samarbejdet vil vokse, og lysten til at stå sammen vil tage til?

Det kan godt være, at det koster noget at investere i et stillerum, et smukt caféhjørne, grønne planter og kunst på væggene. Det er helt sikkert et tilbageskridt for optimeringshajerne at give tid til pauser, samtaler og refleksion i dagligdagen. Og der skal helt sikkert kigges på sammenhængen mellem forhåndenværende ressourcer og realistisk arbejdsmængde. Men måske kan det faktisk betale sig. Måske er menneskevenlige arbejdspladser vejen frem.

Hvad kan du, hvad kan vi gøre for at udvikle principper og tage skridt i retning af arbejdspladser, der er designet og indrettet til mennesker og som fremmer menneskelig trivsel, mening og samspil?

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!