

# Fylder arbejdet for stor en del af dit liv?

Af erhvervspsykolog og stresseksperter Pernille Rasmussen, Grow People



Det kan være spændende, givende og sjovt at arbejde, men vores job kan også komme til at fylde så meget i vores liv, at vores helbred påvirkes, og arbejdet endda går hen og bliver en sand plage. Nogle oplever, at arbejdet kommer til at betyde så meget, at alt andet nedprioriteres – og det er et skråplan.

## Vi kan blive "høje" af at arbejde

Jobbet kan give os et kick. Hermed menes, at vi kan føle os "høje", når vi presser os selv, og alting foregår i fuld fart, ligesom det opleves ved "runners high". Vi kan blive afhængige af at opleve disse kick, og det kan i sidste ende resultere i udbrændthed og stress, enten hos dig selv eller hos dine medarbejdere. Den adrenalinrus, som forekommer, når vi får et kick, kan gøre det svært at slappe af og falde ned igen, hvorfor det ofte føles nemmere at fortsætte med at arbejde videre i højt tempo. Også selvom vi reelt burde holde fri. Dette skyldes, at vores krop får sværere og sværere ved at gear ned fordi, at den konstant trænes i det modsatte, nemlig at gear op.

Dette er ofte forbundet med tankemylder og søvnproblemer.

## Sig "tak for i dag" til dit arbejde, når du går hjem

Det er svært ikke at arbejde, når arbejdet har taget magten. Ifølge en befolkningsundersøgelse, foretaget af IDA, læser ca. 78% sms'er og mails i deres fritid. Dette selvom at det kun forventes af ca. 21% af disse personer. Fleksibiliteten forbundet med de digitale medier gør det sværere for os at parkere arbejdet og hvile hovedet, blandt andet fordi at vi selv skal beslutte at lukke ned og fordi, at der er arbejde ad libitum. Hvis vi oplever, at vores kollegaer tilmed er "på", kan det være ekstra udfordrende – det er de færreste af os, der har lyst til at være den eneste, som man ikke kan få fat på i weekenden! På en måde kan man således sige, at der er tale om et implicit gruppepres. Det bliver derfor vigtigt, at man på arbejdspladsen taler om hvilke forventninger, der er til tilgængelighed. Man skal huske på, at folk

som udgangspunkt skal have lov til at holde fri, når de har fri.

### **Når arbejdet har taget magten**

Der er mange der siger, at jobbet rumsterer i deres tanker hele tiden, hvorfor de oplever, at de er mentalt på arbejde selv, når de har fri. Samtidig har de måske søvnproblemer og kan ikke slappe af, ligesom det kan være svært at være nærværende med familie og venner. Det er med andre ord blevet arbejdet, der styrer dem, og ikke omvendt.

### **Begrænsning af arbejdstid fra arbejdspladsens side**

Balancen mellem arbejde og fritid er for nogle helt skæv, hvilket der kan være flere årsager til. Det kan eksempelvis skyldes, at arbejdspladsen belønner "firmaets mand" med de spændende opgaver, anerkendelse eller forfremmelse. På mange arbejdspladser er der opstået en kultur, hvor det anses som normalt at arbejde konstant, og fokus på behovet for at holde fri er gledet i baggrunden. Spørgsmålet er så, om man skal begrænse engagerede medarbejdere? Det skal man!

### **Mulige tiltag**

Det kan betragtes som et privilegium at have selvkørende, motiverede kollegaer eller medarbejdere. Ikke desto mindre kan det være nødvendigt at sætte grænser og skabe en kultur, der har fokus på det hele menneske - det hele menneske som har en balance mellem arbejde og fritid. Denne balance gør mennesket mindre sårbart og sikrer, at energien bevares over lang tid. På baggrund heraf kan det siges, at god ledelse anno 2018 kan være at tøjle arbejdsgivere med henblik på at sikre et bæredygtigt arbejdsmiljø i det lange løb. Dette kan blandt andet involvere, at folk hjælpes til at lukke ned og holde fri i weekender samt ferier, så de efterfølgende møder op med fornyet energi.

Heldigvis kræver det ikke store budgetter, eller megen ekstra tid at skabe en bæredygtig

kultur, der sikrer, at medarbejderne restituerer. Nedenfor følger et par simple råd, der kan bidrage til at skabe en bæredygtig arbejdskultur på din arbejdsplads.

**Trin 1:** Afklar på arbejdspladsen hvorvidt, eller hvor meget, de ansatte skal være "på" (online) i deres fritid, og såfremt det er nødvendigt, hjælp de ansatte til at sætte grænser for arbejdet.

**Trin 2:** Kommunikér holdningen til balancen mellem arbejde og fritid ud til de ansatte. Foretag også en forventningsafstemning vedrørende mails og telefonvaner i fritid og ferier og overvej, om der er brug for at lave specifikke spilleregler herom.

**Trin 3:** Påmind lederne om, at de er kulturberere i organisationen og udgør rollemødder, hvorfor deres adfærd smitter af på de ansatte. Medarbejderne gør nemlig dét, som lederne gør.

**Trin 4:** Tjek løbende op på balancen mellem arbejde og fritid. Hvis nogle medarbejdere finder det ekstra udfordrende, så sørg for at hjælpe dem. Hvis det er nødvendigt, så gentag holdningen samt de aftaler, I har indgået på arbejdspladsen.

