

INSPIRATION TIL DIN ARBEJDSPLADS

I det nedenstående har jeg skitseret de fem ting, enhver virksomhed kan gå i gang med, og som du kan printe og bruge frit i dine diskussioner med din arbejdsplads. Jeg har tilføjet et par af de mest åbenlyse fordele ved at begynde på dette arbejde i den enkelte virksomhed, så du har lidt at gå i gang med, men ellers er ordet frit. Har du lyst til at dele den feedback, du får fra din arbejdsplads, med mig, er jeg meget interesseret! Jeg arbejder nemlig på en ny bog, der beskriver i større detalje, hvordan virksomhederne skal angribe denne udfordring. Og dine (og dine kollegers) reaktioner er i den henseende uvurderlige for mig.

Smut ind forbi potentialco.dk og smid en besked, eller skriv til mig på lisbeth@lomkom.dk.

1. Sæt feminine værdier ind som strategisk prioritet på toplederniveau

I øjeblikket er det de maskuline værdier, der er i arbejde derude i erhvervslivet. Det er for så vidt ikke skidt – det er bare ikke tidssvarende i forhold til det verdensbillede, de fleste virksomheder befinder sig i. Hvis virksomheder begynder at sætte fokus på at finde og nære de feminine værdier i både mænd og kvinder, får de en strategisk fordel i forhold til rigtig mange andre virksomheder. For feminine værdier vil være det 21. århundredes nye operativsystem.

2. Start en dialog direkte med dine kvindelige medarbejdere om, hvad de mangler i deres arbejdsliv

Mange medarbejdere – og i min optik særligt kvinder – brænder inde med en masse konstruktive forslag til, hvordan arbejdspladsen kunne blive et bedre og mere produktivt sted. Men af forskellige årsager tør de ikke åbne munden. Hvis virksomhederne begynder proaktivt at spørge deres kvinder, vil der komme nye og uafprøvede forslag på bordet, som kan hjælpe virksomheden fremad – ikke bremse den.

3. Brug dine ansattes pauser i arbejdslivet som løftestang for virksomhedens vækst, frem for en barriere

Der er en generelt opfattelse i erhvervslivet af, at alle pauser, neddrøslinger osv. hos enhver medarbejder er skidt for virksomheden. Men hvad hvis det gav din erfarne, betroede medarbejder blod på tanden igen til at tage en ordentlig tårn, når han/hun kom tilbage? Hvad hvis I pludselig fik unikke indsigter med jer fra pausen? Hvis virksomhederne begynder at arbejde for, at deres medarbejders pauser på lang sigt bliver aktiver i stedet for byrder, dukker der nye muligheder op – også selvom der måske skal hyres en vikar undervejs.

4. Hjælp dine mandlige medarbejdere til at tage orlov, hvis de vil have det (og det vil rigtig mange, hvis de helt frit kan vælge)

Det forventes i øjeblikket, at mændene ikke benytter sig af orlovsordninger, herunder barsel. Og derfor gør de det ikke – det gør kvinderne til gengæld, for det forventes tilsvarende af dem, at de tager sig af familien. Hvis virksomhederne begynder at arbejde for, at dette forventningspres bliver lettet på både mænds og kvinders skuldre, kan de lettere frit fordele deres tid mellem arbejde og familie – og det gør dem til syvende og sidst til mere stabile, mindre stressede medarbejdere, der kan håndtere et større arbejdspress.

5. Interesser dig for, at dine medarbejdere – mandlige såvel som kvindelige – har et godt familieliv

Et godt familieliv giver en god base. En god base giver mere afbalancerede, glade og produktive medarbejdere. Og som sideeffekt giver et godt familieliv måske lidt flere børn, som kommer til at udgøre den medarbejderskare, din virksomhed skal rekruttere fra om 20-30 år. Og uanset, at I i jeres daglige arbejde måske ikke tænker på, hvad der sker om 20-30 år, bør topledelsen tænke på det. Det er trods alt deres arbejde at sætte den overordnede, langsigtede retning.