

Frigiv tid i organisationen

REFLEKTIONER OG VIDEN OM, HVORDAN VI KOMMER HASTEKULTUREN TIL LIVS
OG GENVINDER "MAGTEN" OVER VORES TIDSFORBRUG I ORGANISATIONER OG
VIRKSOMHEDER



Tid og fremtid

I mange organisationer er vores opgaveprioritering, tidsforbrug på møder og generelle tidsstyring ikke noget, der tillægges stor strategisk værdi. Der tales selvfølgelig opgaveprioritering løbende - men et fokus på strategisk og med faste kadencer at minimere tidsforbruget, for at skabe plads til fx motion, mere fritid, fordybelsestid mv., det ses ikke ofte.

For hvis bare vi arbejder vores 37 timer eller mere, så er vi jo nok produktive. Men det er desværre en sandhed med moderationer.

“Fremtidens udfordringer kan ikke løses ved at arbejde mere, hårdere eller mod systemet”

Hastekultur og stressede hjerner hos vidensarbejdere

Når vi taler om vidensarbejde har vores hjerner fysiologisk mekanismer, som gør, at vi bør være meget mere strategiske med, hvordan vi bruger vores tid både i og udenfor organisationen for at kunne yde optimalt, levere gode fremtidssikrede løsninger og for at kunne trives som hele mennesker.

Tid er ofte er afgørende for, om vi rent faktisk formår, at implementere mål og ønskede forandringer i praksis.

For det kræver ofte mere tid, end vi lige tror og rent faktisk afsætter – før vi finder på en ny ide, der så også lige skal implementeres.

Venstre hjernehalvdel dominerer i vores vestlige kultur. Dvs. at vi fokuserer på at løse et problem ved at dekontekstualisere og indsnævre problemet i et lukket system. Højre hjernehalvdels kvaliteter er derimod at tænke systemisk, relationelt, "ud af boksen" og i helheder.

Vi har ganske
enkelt ikke
skabt tid til at
tænke kreativt
og innovativt!



**Tid er ikke noget
vi får – det er
noget vi skaber!**

Det er slående, at mange organisationer ikke arbejder strategisk med at frigive og prioritere tid, samtidig med at man undrer sig over, at medarbejderne bliver stressede, overbebyrdede og implementeringen af projekter mislykkes.

Sammenhængen mellem indre og ydre bæredygtighed

I Re-LAB er vi overbeviste om, at vores tidsforbrug og arbejdstid kommer til at være i fokus fremover, og mener, at det er dybt problematisk, at over- og merarbejde i sig selv bliver italesat som noget positivt på flere danske arbejdspladser.

I takt med at klimakrisen rykker tættere på, kan vi ikke komme udenom sammenhængen til det at skabe mere (fri)tid hos den enkelte og det at fremme mulighederne for at den enkelte kan agere bæredygtigt.

En af de pointer, som det regenerative paradigme bringer med sig er, at der er en sammenhæng mellem indre stress (trivselskrisen), organisationernes forhastede arbejdsliv og det tempo, hvormed vi forbruger jordens ressourcer.



Det er ren win-win!

Mere fritid nudger til at kunne leve sundere, mere bæredygtigt, sikre trivsel i familien og samtidig bidrage med bedre faglige løsninger på komplekse problemer!

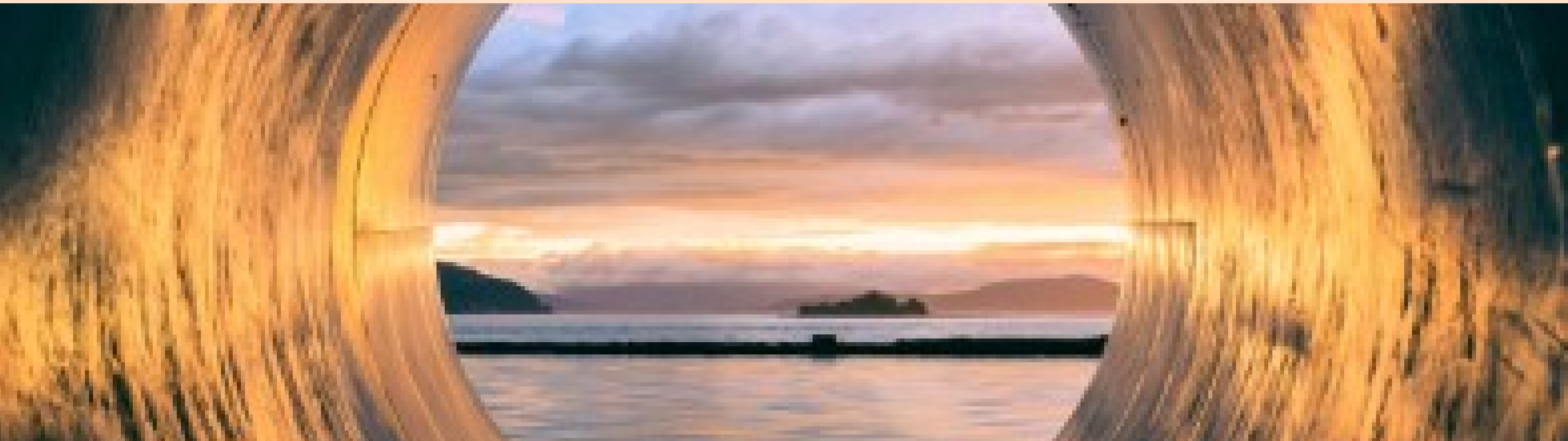
Tid til refleksion og implementering

Tidsforbrug og vores tidsstyring i organisationer og virksomheder er meget mere end pauser og restitution.

Det er vores påstand, at vi i rigtig mange organisationer kan være meget mere strategiske omkring, hvor meget arbejde vi sætter i søen på en gang. Der er i vores organisationer grænser for, hvor meget vi kan overskue på samme tid.

Blandt andet kan vi arbejde med begrebet "negativ formåen", der handler om kompetencer, som udadtil er passive; at overveje, analysere sammenhænge og relationer, afveje forskellige perspektiver på problemstillingen, vente, udholde usikkerhed, ikke-beslutte etc."

“Negativ formåen” er den nødvendige balance til al aktivitet. Hvis du kun kan være aktiv, er du styret af dine umiddelbare impulser, fordi du ikke magter at vente, overveje, mærke og sanse. Det er negativ formåen som tillader, at du overvejer og tænker, inden du handler, konkluderer og taler.



Frisættende organisationsformer og mindre hierarki

Hvordan indretter vi vores organisationer, så vi både trives og er effektive i vores løsninger og arbejdsliv?

Og hvordan sænker vi tiden og forbrugshastigheden i fortravlede organisationer og i vores eget liv?

I det regenerative paradigme er frisættelsen af medarbejderne et centralt element, hvor de faglige beslutninger kan træffes uden at skulle igennem et helt hierarki af mellem- og topledere.

Den traditionelle forståelse af effektive organisationer, hvor tiden bruges bedst, er hierarkiske systemer, hvor lederne sørger for at de (læs: underforstået dovne) medarbejdere arbejder og leverer resultater. Problemet er bare, at hierarkiske organisationer sjældent er ret effektive. Ligesom trivslen i mange hierarkiske systemer er massivt udfordret - både hos ledere og medarbejdere

Samtidig har vi faktisk aldrig har været så lidt produktive, som vi er i nutidens organisationer.

Antallet af ledelseslag,
koordinerende enheder og
procedurer i organisationer og
virksomheder er vokset massivt.

Disse mange ledere kræver meget
af de ansatte, der skal læse flere
mails og deltage i flere møder.
Ligesom andelen af tid brugt på
rapportering er steget markant.



Fem “hurtige” opfordringer til ledere og forandrings- ansvarlige

Træn negativ formåen som, at overveje, analysere sammenhænge og relationer, afveje forskellige perspektiver på problemstillingen, vente og give tid, udholde usikkerhed og ikke træffe hurtige beslutninger.

Introducer uforstyrret arbejdstid og pauser

Implementer en bevidst mødekultur med fx. rammer om forberedelse, beslutningskompetence til stede på alle møder, antallet af timer på møder mv

Sørg for fordybelsestid til uforstyrret at fordybe sig i ny viden, fagligt stof mv.

Giv den overskydende tid tilbage til medarbejdere og ledere.

Vi glæder os til at se dig hos Re-LAB!

Vi har værktøjerne, erfaringen og ekspertisen, hvis du ønsker at skabe mere tid hos jer.

Re-LAB, Co-founder & Partner, Signe Skall Toke