

## Karriere

**Chefredaktør**  
Steen Rosenbak

**Redaktion**  
Jesper Dybro Sørensen

**Layouter**  
Stine Vikman Jensen

**Forsidefoto**  
Ricky John Molloy

**Kontakt**  
karriere@jp.dk

# Er du robust?

Robuste ledere og medarbejdere er eftertragtede på arbejdsmarkedet, for de kan klare mere. Desværre hænger robuste medarbejdere ikke på træerne, men alle, der ønsker det, kan blive mere robuste.

**Det spørgsmål kan du** godt forberede dig på at tage stilling til. Arbejdspladser ønsker nemlig i stigende grad mentalt robuste medarbejdere, der kan klare mere – individuelt og kollektivt. Samtidig vil medarbejdere gerne være et sted, der hjælper dem til at være robuste og klare jobbet og livet godt. Men hvad er robusthed, hvordan bliver vi det selv, og hvad skal ledelsen gøre?

Ordet robust stammer fra det latinske ord for egetræ, der er stærkt, har dybe rødder og stor styrke. I dag står ordet også for noget, der er "modstandsdygtig over for slid, belastninger eller vanskelige betingelser, og som kun vanskeligt går i stykker eller nedbrydes". Det er nemt at føle sig robust, når alt er kendt, og intet forandres, men i dag forandres alt konstant, og så skal vi pludselig være robuste i det ukendte!

**Ledere og medarbejdere**, der er robuste, er alt andet lige eftertragtede, for de har færre sygedage, går mindre ned med stress, håndterer forandringer bedre og er derved en gevinst for arbejdspladsen, som herigennem bliver mere effektiv, stabil og produktiv og øger sin konkurrenceevne. Desværre hænger robuste mennesker ikke på træerne, og i såvel offentlige som private organisationer ser vi flere og flere tegn på øget stress, manglende motivation og mindre forståelse for den ene forandring efter den anden.

Den gode nyhed er dog, at alle, der ønsker det selv, kan blive mere robuste, og at ledere og arbejdspladser, der har robusthed som mål og ønske, kan opstille rammer og indarbejde vaner, der både individuelt og kollektivt gør den enkelte medarbejder, teamet og hele organisationen mere robust og herigennem medvirker til, at målene nås.

**Som medarbejdere kan vi** tilstræbe, at vi arbejder et sted, der passer på os, udvikler os og gør os robuste. Men jeg vil aldrig selv fuldstændigt uddelegere min egen robusthed til arbejdsgiveren og lægge ansvaret for mit liv i dennes hænder. Det er vores eget liv, også selv om vi er på arbejde, og det har vi naturligvis selv altid hovedansvaret for. Derfor må vi som mennesker løbende vurdere situationen, søge at udvikle os, passe på os selv, handle og bryde vaner på forkant i stedet for på bagkant.

Desuden er mental robusthed ikke noget, der



## KOMMENTAR TORBEN WIESE

er foredragsholder og ledelsesrådgiver og specialist i forandringer gennem fokus på vaner. Han har bl.a. udgivet bøgerne "Bryd vanen og nå dine mål" og "Bøj fisken"

**Det er nemt at føle sig robust, når alt er kendt, og intet forandres, men i dag forandres alt konstant, og så skal vi pludselig være robuste i det ukendte!**

kun foregår i arbejdstiden. For halter det hjemme, har vi naturligvis mindre styrke, reduceret overskud og dårligere immunforsvar på arbejdet – og omvendt.

### Den robuste medarbejder:

- 1) Kender sig selv og ser sig som en del af teamet.
- 2) Føler sig tryk og har arbejdsglæde.
- 3) Er engageret, kan se målet og ved, hvad der forventes af en.
- 4) Kender sine ansvarsområder og arbejdsopgaver.
- 5) Er forandringsparat og forandringsskabende.
- 6) Tager (med)ansvar, udvikler sig og har kompetencer til at prioritere opgaver og styre sin tid.
- 7) Søger hjælp, ser andre og støtter dem, hvis der er behov.
- 8) Motionerer, spiser sundt, får sin søvn og har andet indhold i livet end sit arbejde.

Samtidigt ved medarbejderen, at alt dette kan, vil og skal ændres eller justeres over tid, og ved, at forandringer ikke nødvendigvis er modgang, men et arbejdsmæssigt livsvilkår og tit en mulighed i en konstant forandrende tid.

### Lederen, der ønsker robuste medarbejdere:

- 1) Er synligt og ægte engageret i medarbejderne og sikrer arbejdsglæde og teamfølelse.
- 2) Inddrager medarbejderne i mål, forandringer og beslutningsprocesser.
- 3) Giver plads til fejl og til, at man lærer af dem – og tilbyder hjælp.
- 4) Griber sine medarbejdere i at gøre noget rigtigt og udvikler dem.
- 5) Giver kompetencer til, at medarbejderen selv kan træffe beslutninger og prioritere.
- 6) Ved, at mennesker har et liv uden for jobbet.

**Det bedste**, vi kan gøre for vores robusthed som arbejdsplads, er, at vi som individ, team og kollektivt som organisation er på forkant, forandrer os sammen og styrer udviklingen. Herigennem kan vi overlade det til konkurrenterne at bekymre sig om robusthed, når de ser os komme med endnu et godt tiltag som arbejdsplads, leverandør og samarbejdspartner.

De bedste og mest robuste hilsener  
Torben Wiese