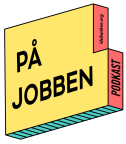


TRANSKRIPSJON

Episode 17 - Hvordan få til en god balanse mellom jobb og fritid?

Lengde: 0:43:39

- LORENTZ: Vi er alle på jakt etter den, denne perfekte balansen mellom jobb og fritid. Et liv hvor tiden strekker til både for å gjøre karriere og til å være den perfekte mor, far, ektefelle eller venn. Men er det mulig å få tid til alt, eller krever vi rett og slett for mye av livene våre, og blir syke som resultat? I denne episoden skal vi drodle litt rundt temaet balanse mellom jobb og fritid. Og vi har vært så heldige at vi har fått besøk i studio av professor i psykologi ved Høgskulen på Vestlandet, Frode Thuen, velkommen skal du være.
- THUEN: Tusen takk for det.
- LORENTZ: Og vi har fått med oss frilansjournalist, forfatter og fotograf, Kristina Skreiberg, som er én av to som leder den populære podcasten Frilanslivet. Velkommen.
- SKREIBERG: Takk. Veldig hyggelig å være her.
- LORENTZ: Mitt navn er Cato Lorentz, og du hører på På jobben; podcasten som tar for seg det meste av det som skjer på en arbeidsplass. Frode Thuen, jeg titulerer deg som professor i psykologi. Veldig mange kjenner deg kanskje også som skribent og spaltist i A-magasinet til Aftenposten, der du har en egen spalte, og har hatt det i mange år. I dag skal vi prate om balanse mellom jobb og fritid. Det er noe du både har foredrag i og er veldig opptatt av?
- THUEN: Ja da, absolutt.
- LORENTZ: Absolutt. Og et sted ser jeg at du skriver at tidspress og stress er prisen vi må betale for mulighetene det moderne arbeidslivet gir. Kan du si hva du mener med det?
- THUEN: Det er jo et litt stort spørsmål, som ikke er så lett å koke ned, men det moderne arbeidslivet krever, eller åpner opp for at vi kan

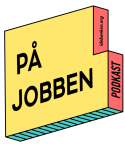


gjøre jobben hvor som helst og når som helst. Mange lever sånne liv hvor grensene mellom arbeid og hjem blir mye mer utydelige enn de var tidligere. Samtidig er det også i veldig mange familier både mor og far, eller begge partene, i full jobb, og man har også et aktivt fritidsliv. Og å få den kabalen til å gå opp, er krevende. Og samtidig er det jo sånn vi ønsker å ha det, på mange måter. Vi ønsker å realisere oss på jobb, og vi ønsker å ha et godt og aktivt fritidsliv. Det å finne den balansen er på en måte den store utfordringen for veldig mange i vår tid.

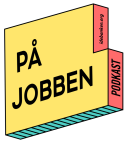
LORENTZ: Ja, for du prater jo med mange i ditt yrke, og denne skvisen mellom arbeid og hjem, eller balansen mellom jobb og fritid, er det veldig vanlig for mange? Opplever du at folk kommer til deg for å prate om det?

THUEN: Ja, de kommer jo med for eksempel ekteskapsproblemer eller problemer i parforholdet, og noe av bakteppet er ofte at det er mye stress i livet deres som er knyttet til nettopp tidsklemmen, eller det at man skal få denne kabalen til å gå opp. Og når man har det vanskelig, krevende og stressende, så er det og vanskeligere å være gode ektefeller, gode partnere, gode foreldre, og da oppstår det også konflikter og problemer som i mindre grad vil gjøre seg gjeldende når man har det fredeligere. Og interessant nok er det ofte slik at folk kan ha det ganske fredelig og bra, og fungere godt som par og som familie i ferien, men straks ferien er ferdig så blir det veldig krevende fordi man lever så travle liv.

LORENTZ: Ja, vi lever travelt. Jeg har bare lyst til å henge meg litt opp i det. For du skriver også et eller annet sted i artiklene som jeg har lest om det, at vi rekker ikke det vi burde, og vi klarer ikke det vi ønsker, fordi det er noe annet vi må. Vi vil så mye i vår tid. Vil vi for mye?



- THUEN:** Ja, jeg tenker det. Vi har jo enorme muligheter, og de mulighetene gir jo også større krav til å disponere tiden og prioritere mellom det vi faktisk bør gjøre eller må gjøre, og det vi kanskje gjerne skulle ha gjort, men som vi ikke rekker. Og så prøver vi å presse mer og mer inn i den tiden vi har, fordi vi har alle disse mulighetene, men det er jo ikke bare nok at det får plass i kalenderen, det må òg være bærekraftig. Og det er den bærekraftige tilværelsen som av og til blir utfordret, da.
- LORENTZ:** Ja. Og vi har også med oss Kristina Skreiberg. Jeg sa innledningsvis at du er frilansjournalist, driver en podcast om frilanslivet, og i 2016 ble du også kåret til årets frilanser – gratulerer med det.
- SKREIBERG:** Tusen takk.
- LORENTZ:** Men du har merket noe av dette som Frode snakker om og som vi snakket om innledningsvis her. Du har merket på stress knyttet til arbeidet ditt. Kan du fortelle litt om det?
- [0:05:00]**
- SKREIBERG:** Først og fremst så kjenner jeg meg jo veldig igjen i det å ha så mange muligheter. Og selv er jeg en person som vil så mye, og det tror jeg så mange kjenner på. De siste årene tror jeg at jeg har hatt samme nyttårsforsett hvert år, og det er å gjøre mindre, å påta meg mindre, si mer nei. Og det sier jo litt om hvor vi er, at det er ambisjonen. Men ja, og også som frilanser og ... Men det tror jeg gjelder, om man jobber som frilanser eller ikke, så er det skillet mellom jobb og egentid, eller fritid og familietid, det viskes så lett ut. Vi har mobiltelefonene tilgjengelig, vi kan legge barna samtidig som vi får en epost om noe viktig som skal skje på

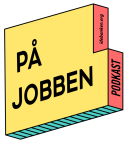


jobben i morgen eller noe du burde levert i løpet av kvelden, og så videre. Så det er vanskelig, det der.

LORENTZ: Og vanskelig var det også for deg. Jeg hørte på en av episodene hvor du selv har snakket åpent om dette, så da tør jeg å spørre om det, men det er vel noen år tilbake. I 2016 kjente du på noe. Du beskriver det i podcasten som høy puls, klarte aldri å hvile, selv når du hvilte. Hjerterbank, vondt i rygg. I tillegg jobbet du mye, hadde mye som skjedde, hadde en ettåring og en treåring hjemme. Hva følte du da? Hvordan var det i forhold til å vite at du måtte levere på jobb, men samtidig måtte levere på hjemmebane?

SKREIBERG: Jeg synes vel, når jeg ser tilbake, at det var vanskelig å justere livet fra det å kunne gjøre hva man vil og eie sin egen tid før jeg fikk barn, og det å få først et barn, og så et barn til, og så finne ut hvordan alt dette skal gå opp. Og det tok meg noen år. Men så jobbet jeg jo med dette prosjektet som resulterte i prisen Årets frilanser, så man kan jo kanskje si at det var verdt det, fordi noen ganger koster det jo en del å hive seg ut i, og realisere egne drømmer og prosjekter. Men jeg hadde da i 2016 en utstilling og ga ut min første bok, og det gikk der og da. Jeg var litt sånn på speed, på en måte, eller mye adrenalin i kroppen og fikk det til, men senskadene av det, som kom et halvt år–et år etter det, hvor jeg merket at nå er jeg så sliten, og var i ferd med å, om ikke møte veggen, men å være borti gardinen og kjenne at nå er det litt farefylt her. Alle disse symptomene som du nevnte.

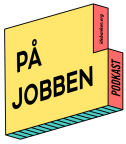
LORENTZ: Og vi kan snakke litt mer om hva du lærte av det og hvilke grep du gjorde, for det er interessant å høre. For det tror jeg veldig mange kan kjenne seg igjen i, det du prater om her nå, utvilsomt – det er nesten så jeg kjenner litt på det selv. Men Frode, det Kristina snakker om her nå, det er vel kjent for deg, du har jo



sikkert hørt det flere ganger, men jeg ser du har sitert Per Fugelli – nå er ikke han blant oss mer – han skrev: «Vi krever for mye av livet vårt, og når virkeligheten ikke stemmer med glansbildet, så tror vi at vi er syke.» Det har du sitert ham på. Stemmer det? At vi rett og slett har en eller annen idé om at det skal bli sånn og sånn, og så klarer vi ikke helt å komme der?

THUEN:

Ja, det er jo en del av dette med alle disse mulighetene. At vi har store ambisjoner og store ønsker for livet vårt, og det med å hele tiden fylle på med nye utfordringer og takke ja til muligheter. Og det handler jo ikke bare om jobb, men det handler også i stor grad om fritid. Jeg møter mange par som sliter, og de har travle jobber, og så har de òg problem i parforholdet. Så tenker jeg at nå er det i hvert fall viktig at vi jobber med parforholdet, at det blir i fokus nå en tid fremover, hvis de skal klare å snu denne utviklingen. Men når de da kommer tilbake igjen etter en uke eller to, så: «Nei, de har ikke hatt tid til å jobbe så mye med det, for det har vært så mye som har skjedd, og vi har jo treningene våre.» Man trener tre, fire, fem ganger i uken, ikke sant. Sånn at vi lager oss utfordringer, vi lager oss oppgaver og forpliktelser som gjør at vi ikke klarer å ta vare på det som er det viktigste for oss, og det handler jo om helsen og om våre nære relasjoner. Og når jeg sier dette, så snakker jeg jo i glasshus, for jeg er jo også ... Eller jeg er i glasshus, for jeg er jo også en person som jobber mye og har mange muligheter, og kan mange ganger ha problemer med å si nei. På et tidspunkt var jeg også litt der at jeg møtte veggen. Men man lærer noe av det, eller man kan i hvert fall lære noe av det. Og den lærdommen er jo ... Det er jo viktig å lære av de feilene man gjør, eller hvis man strekker det for langt. Men det beste er jo selvfølgelig hvis man kan slippe å liksom ordentlig gå på en smell før man kan trekke lærdom av det. Altså at man kan se for seg at: «Nå er jeg på vei på en utvikling som



ikke er så bra. Og hvis dette fortsetter lenge nok, så kommer jeg til å gå på en smell.» Og de smellene kan noen ganger være ganske ødeleggende, eller i hvert fall kan de vare veldig lenge.

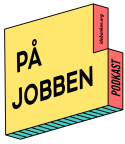
[0:10:32]

LORENTZ:

Ja, og Kristina, det var jo litt det du gjorde. Du sier kanskje ikke i klare ord at du møtte veggen, men du ble sykmeldt og du måtte ta noen grep. Og nå snakker jo Frode her om å lære av det, om man møter veggen eller om man har et hinder foran seg, så skal man i hvert fall gjøre noen grep. Kan du si litt om hvilke grep du gjorde?

SKREIBERG:

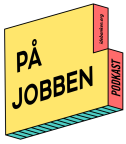
Ja, dere var inne på Per Fugelli, han har jo også dette begrepet «nok-punktet», og det er jeg veldig glad for; jeg er mer i kontakt med nok-punktet mitt etter dette her. Og det er jo fordi det på en måte ... Og dette er noe jeg kjemper med fortsatt, så det kommer kanskje til å være sånn hele livet, at man strekker seg litt for langt, og så må man justere seg litt inn igjen og så videre. Men det er jo fordi jeg mange ganger har kjent: «Nei, nå raser det litt, og jeg står her og lurere på hvordan skal jeg i det hele tatt få tiden til å strekke til og få gjort alt det jeg har sagt ja til, og gå på den foreldresamtalen, og være til stede her og der, og så videre.» Og at jeg da har hatt så mange episoder hvor jeg har kjent: «Dette her er ikke verdt det. Sånn har ikke jeg lyst til å ha det. Og ikke bare jeg, men familien min.» Så jeg har, sånn som da du ringte og spurte om jeg ville stille her – det er vel kanskje en drøy måned siden – så spurte jeg når det var, og du sa det var uti oktober, og jeg sa: «Å, det var bra, fordi innen den og den datoen har jeg lovet meg selv å kun si nei.» Så jeg har jo laget sånne regler for meg selv, at nå har jeg en periode hvor jeg lukker ned og jeg sier ikke ja til ting, med mindre ... Det skal mye til, det skal være veldig foliert med stjerner og ja, være veldig stas, det



oppdraget eller den forespørselen, for at jeg da sier ja, når jeg har lovet meg selv det. Og det tror jeg har fungert veldig bra for meg. For det er så vanskelig hvis du ikke bestemmer deg for noe, og så ta stilling til det hver eneste gang det skjer. Mens når jeg bestemmer meg, så er det jo når jeg er et sted hvor jeg kjenner på: «Dette vil jeg ikke være i.» Og så lager jeg en regel, og så når det kommer en forespørsel så er det bare å: «Nei, vet du hva, jeg har lovet meg selv å si nei, så jeg sier nei.» Det er ikke så mye mer å tenke på. Og så snakker man jo mye, sånn i økonomi og sånt, snakker man om å bufferkonto og å ha en god økonomistyring, og jeg tenker at det også kan være lurt å ha en god tidsstyring. Det er jo det som hele tiden er så vanskelig, og vi har jo bare så så mye tid, og alle mennesker har akkurat den samme tiden. Så jeg har blitt opptatt av å ha buffertid.

LORENTZ: Ja, og det er et kjempespennende uttrykk som jeg har fanget opp av deg. Kommer tilbake til det om bitte litt, for jeg har lyst til å henge meg litt opp i dette med å si nei. For det høres så enkelt ut egentlig, men det er ikke det, Frode, eller er det det? Å lære seg å si mer nei, lære seg å prioritere mye tøffere. Kan man lære seg det?

THUEN: Ja, altså på ett nivå er det jo bare enkelt å si: «Nei, nå må jeg ta meg sammen og skjerpe meg, og si oftere nei.» Men på et litt dypere nivå handler det om hva er drivkreftene, hva er det du styrer livet etter. Og det å kjenne litt etter, gå litt i seg selv og si: «Blir jeg pisket av noen indre demoner eller noen behov jeg aldri får tilfredsstillt tilstrekkelig? Er det noen som pisker meg av gårde, eller er det den gulroten fordi det er så hyggelig eller spennende, eller man blir forfengelig eller synes det er veldig spennende med alle de gøy oppdragene og forespørslene?» Så det å utforske hva er det som er drivkreftene, kan noen ganger være



nødvendig. Og kanskje kan man da se noen sider av seg selv som ikke er så bra, og som man trenger å ta tak i. Så det er ikke bare å si nei, men òg å vite noe om hvorfor sier jeg så sjeldent nei, eller så ofte ja, mens jeg vet at jeg burde si nei oftere?

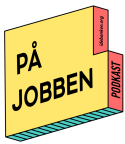
LORENTZ:

Men det er jo interessant, fordi spørsmålet blir jo hvor mye man klarer å påvirke seg selv. Nå sier jo Kristina her også at dette må hun jobbe med hele tiden. Og du er jo psykolog og kan mye om dette, nå stiller jeg kanskje et veldig vanskelig spørsmål, men er disse tingene knyttet litt til personligheter òg?

[0:15:11]

THUEN:

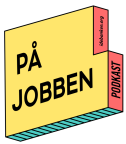
Ja, absolutt. Og noen ganger må man jo da sjekke ut, altså hva er det med min personlighet som gjør at jeg kommer i disse situasjonene? Og er det noe jeg kan gjøre noe med? Og det kan man jo. Man kan jo ikke endre sin grunnleggende personlighet, men man kan endre, eller i hvert fall utfordre seg på sine verdier og livsmål; hva er viktig i livet mitt, og hvorfor er det viktig? Så det å ha en innsiktsfull dialog med seg selv, og gjerne sammen med noen som står en nær eller en terapeut, for å prøve å forstå hva er det som er drivkreftene mine? Og trenger det å være sånn, eller burde jeg justere de drivkreftene, eller regulere dem på en bedre måte enn det man gjør. For ellers er det jo sånn at vi kan halse etter alle disse mulighetene som dukker opp isteden for å kjenne etter hva er det livet mitt bør bestå av, hva jeg ønsker med livet mitt. Og det er jo noe man finner inni seg. Det handler jo ikke om mulighetene, for mulighetene er der ute. Så det å flytte blikket fra mulighetene som er der ute, til hvordan vil jeg at livet mitt skal være, som er et spørsmål som vi har inni oss, og finner svaret på inni oss, det tror jeg er en øvelse. Det er en eksistensiell øvelse, men som like fullt kan være veldig nyttig og nødvendig i noen sammenhenger.



SKREIBERG: Og det vil jo alltid være ytre faktorer som river og drar i oss, hele tiden, hele livet. Så jeg tenker mye på sånn: «Hva er verdifullt for meg?» Og jeg anser meg jo egentlig som nokså ambisiøs og som blir ganske trigget av spennende prosjekter og muligheter, men det absolutt mest verdifulle er at vi har det godt som familie og at jeg har god helse, og da må man si litt nei.

LORENTZ: Ja, for du stilte deg noen spørsmål, Kristina, om du skulle finne de kildene som ga deg noe, sa du. «Hva trenger jeg?» Hvilket svar fikk du da? Var det nettopp det: Familie, helse? Og på den måten ble jobben mindre viktig, eller var det det at du lærte å si nei som resultat av det?

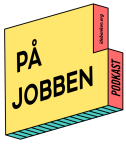
SKREIBERG: Jobben vil nok alltid være viktig, men jeg tror jeg bare tok en liten realitetsorientering. I det å være småbarnsmor, og i andre perioder av livet, så er du kanskje på et sted hvor du ikke kan gjøre alt. Og summen av alt av det som virker spennende som enkeltstående ting, er ikke gøy, ble det ikke for meg. Det er nesten som en ligning, at pluss, pluss, pluss blir faktisk minus. At ikke det blir noe bra likevel. Nå rotet jeg meg litt bort, men å finne frem til verdien. Jeg tenkte at nå er det kanskje ikke jeg som skal gjøre de mest spennende tingene. Nå tar jeg kanskje noen steg tilbake og ... Jeg har jo behov for å gjøre ting som fortsatt gjør at min jobb gir meg masse mening, men kanskje tenke at livet mitt forhåpentligvis er langt, og at jeg nå senker skuldrene i noen perioder og ikke jager så mye, og velger litt med omhu. Velger å ha en litt roligere puls. Men det er jo kanskje en sånn typisk småbarnstilværelse, som jeg fortsatt er i, men snart er i ferd med å gå ut av, den hvor barna er minst og er på deg hele tiden. Men jeg tror man har sånne perioder mange ganger i livet, hvor man kanskje må bare gå noen skritt tilbake.



LORENTZ: Ja. Frode, er det riktig? Er dette en sånn type erkjennelse du snakker om, der man blir litt mer kjent med seg selv for å finne ut av hva man ønsker å prioritere? For man rekker jo ikke alt.

THUEN: Nei. Og det krever jo på en måte en bevissthet og en mer modenhet i sitt eget liv, da. Tidligere, da arbeidslivet var mye mer preget av at man jobbet på et fysisk sted, og så jobbet man mellom åtte og fire, og så var man ferdig, så var det på en måte slik at tiden og den geografiske plasseringen satte noen grenser. Mens i dag er det veldig mange som ikke har de grensene. De grensene er i hvert fall mye mer utflytende mellom arbeid og hjem. Og da må vi sette de grensene inni oss. Det er vi som må sette de grensene selv, for oss selv. Og da tenker jeg igjen, sånn som du gjør: «Ok, hva skal jeg prioritere nå? Hva skal være viktig i denne fasen? Kanskje kan jeg ha et annet liv, eller litt andre typer prioriteringer om et år, om fem år eller ti år.» Alt ettersom. Men det å tenke gjennom: «Hvor er jeg nå? Er jeg på en bærekraftig utvikling, eller er jeg i ferd med å brenne lyset i begge ender?» Det er jo sånne ting.

[0:20:07] Og så er det en annen sånn metafor som jeg synes ofte gir mening. Det er det at når krybben er tom bites hesten. Det ser jeg jo i familielivet. Når man har mye stress, det er lite tålmodighet, lite overskudd, så er det og mye lettere å komme inn i dårlige spor hvor man begynner å kritisere hverandre og anklager hverandre, og hvor man ikke er den gode familien som de aller, aller fleste mennesker ønsker at man skal ha. Så igjen, er krybben tom her, så må vi sørge for at den blir fylt opp. Og det kan man gjøre ved å gå ned, det er i hvert fall det første skrittet, men det er òg noe med å finne sånne hvileskjær. For min del, jeg jobber jo fortsatt ganske mye, jeg er kanskje litt bedre til å si nei,

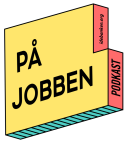


men det jeg i hvert fall har blitt flinkere til, det er å ta middagslur. Jeg gjorde aldri det før.

SKREIBERG: Så fantastisk. Det er mitt mål!

THUEN: Ja, jeg gjør det. Ikke hver dag, men mye oftere enn tidligere. For jeg har merket at det å sove bra, altså ha nok søvn, det er viktig for min del, og det er det jo for veldig mange, for å klare å holde et ganske høyt tempo. Så det å finne ut: «Ok, hva skal til for at jeg klarer å være så effektiv som jeg kan?» Altså med middagslur eller ... Men òg med et bevisst eller oppmerksomt nærvær. Når du er hjemme så vær hjemme. Vær oppmerksom på de rundt deg. I stedet for at man går og ikke er til stede og ikke klarer å respondere på en bra måte når man er hjemme, fordi man er så inni jobben sin og drar jobben med seg. Og så når man kommer på jobb så har man jo alle disse bekymringene hjemme som man drar med seg. Så det å rydde på en måte: Nå er jeg hjemme, og da skal jeg være hjemme fullt og helt, i hvert fall en stund, sammen med barn og med ektefellen eller partneren, og så kan jeg kanskje jobbe litt igjen. Man må skape de rommene og grensene mye mer aktivt og bevisst enn det man trengte før.

LORENTZ: Ja, interessant, absolutt. Jeg har lyst til å høre med deg òg, Kristina. Ok, du kjente at du måtte gjøre noen grep, du har fortalt oss litt om hva som var viktig for deg, du sa vel også noe som Frode sa her, at søvn var avgjørende, å få nok søvn for å kunne prestere. Men det som skjer ofte, jeg kan tenke meg en del som jobber og som har en del på hjemmebane, om det er barn eller om de er fotballtrenere eller om de er ditt eller datt, de vil vel kjenne litt på at hvis de tar disse hvileskjærene eller prioriterer litt annerledes, sånn som du forteller om, så går det noen muligheter forbi. Man frykter at det er noe på jobben, eller noe

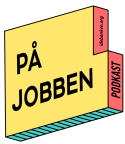


man ikke få med seg, og man kan ikke ta det oppdraget. Og det kjente vel du også litt på, eller?

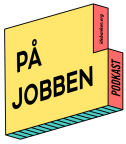
SKREIBERG:

Helt klart. Men «so what?» Altså, det vil alltid være noen muligheter som går forbi. Og ja, så tenker jeg at det er ikke så farlig. Og så er det jo selvfølgelig litt farlig òg, fordi man ser noen andre kanskje har gjort noe du kunne vært med på, eller noen andre får en synlighet eller blir forfremmet på jobben. Det er mange ting man kunne tatt del i. Men ja, jeg har tenkt litt sånn: «So what?» Men jeg har fått reaksjoner fra en del venninner som har hatt innstillingen: «Men hvis du skal ta det roligere, hvorfor er det ikke din mann som skal ta det roligere?» Nå vil jeg si vi er i et veldig likestilt parforhold både på hjemmebane og vi anser jobbene våre som like viktige, og vi er like mye hjemme med sykt barn. Vi prioriteres på en måte likt, og står nok ganske likt karrieremessig, og det tror jeg hjelper veldig. Hadde mannen min ligget milevis foran meg, og jeg hadde følt at nå taper jeg mye ved å være den som trekker meg tilbake, så hadde det kanskje vært noe annet. Men min innstilling oppi dette har vært at jeg gjør det for meg. Selvfølgelig også for familien, og de får det bedre ved at jeg har det bedre, men at det er jo først og fremst et personlig valg, at jeg vil ha en roligere puls, og vil jobbe litt mindre i en periode, eller vil gjøre ting som ikke krever alt av meg. Men jeg har jo jobbet hundre prosent og så videre, men i andre perioder her jeg på en måte gitt alt i prosjekter, jobbet mye kveld og så videre, og der har jeg også laget regler. Jeg vil ikke jobbe på kveldene og i helgene, og så finnes det unntak hvor man bare må det, fordi dette er jo noe man, som sagt, alltid kjemper med.

[0:25:03]



- THUEN:** Men det du sier, det å ha den likeverdigheten i forholdet, så tenker jeg at det er kanskje særlig utfordrende hvis den ene, eller begge for den saks skyld, er frilansere, for da skal man hele tiden skape sin egen jobb. Det må jo være spesielt utfordrende, er det ikke det? Eller hva vil du si om det?
- SKREIBERG:** Ja, det er mange som har sagt: «Men når barna er syke så blir det vel du som er hjemme, fordi du har jo ikke en jobb. Mannen din må jo på jobb.» Men jeg har jo i aller høyeste grad en jobb, det er bare det at jeg har mange jobber. Men det tror jeg mange som er selvstendig næringsdrivende, eller kanskje ikke har etablert jobbsituasjonen sin så godt, synes er vanskelig å stå på og si at: «Jo, men min jobb er like verdifull. Det er viktig at jeg også får gått på jobb, selv om jeg ikke helt vet hva jeg skal gjøre i dag.» Men nå har jeg jobbet i nesten 15 år som frilanser, og har skapt de ytre rammene som andre arbeidstakere har. Jeg har et kontorfellesskap, jeg går dit mellom åtte og ni en gang, kommer hjem klokken fire–fem. Så jeg har skapt en a4-ramme rundt det. Men jeg tror for mange kan det være en utfordring.
- THUEN:** For jeg ser jo i hvert fall at folk som jobber hjemme, det kan være frilansere, men det kan og være vanlige arbeidstakere som har en god del tid hvor man jobber hjemme, og da blir grensen mellom arbeid og hjem enda mer utydelig. For da er du egentlig hjemme, og du burde kanskje da ha tatt ut av oppvaskmaskinen, eller alle de daglige greiene som man forventer, men så er man likevel på jobb. Så da blir det enda viktigere å klare å sette de grensene og rammene for seg selv.
- LORENTZ:** Men generelt arbeidslivet i 2019 og sånn som vi ser det fremover, med den økte fleksibiliteten, større muligheter for hjemmekontor for veldig, veldig mange, tekniske løsninger som gjør at du kan egentlig jobbe hvor som helst, det putter jo press

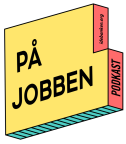


på oss. Det skaper jo et ytterligere press på, som du sier, å balansere. Det antar jeg er riktig?

THUEN: Ja, absolutt. Dette er jo et ... Det er to ting som har bidratt til at vi har fått mer oppmerksomhet på tidsklemmen. For det første er det at fra 70- og 80-årene begynte jo veldig mange kvinner å gå ut i arbeidslivet, sånn at vi ikke lenger hadde den vanlige kjønnsrolleordningen hvor kvinnen var hjemme og mannen var ute. Og i tillegg har vi fått alle disse nye teknologiske løsningene som gjør at vi kan jobbe hvor som helst og når som helst. Og da blir og spørsmålet om å fordele den tiden, altså når man er på jobb og når man er hjemme, og hvordan man i en familie skal fordele tiden, den blir mye, mye mer utfordrende enn den var hvis vi bare går noen tiår tilbake i tid.

LORENTZ: Har du noen «quick fix» til de som lytter, hvordan de skal klare å fordele den tiden? Gjerne på hjemmebane, for å finne ut av ... Jeg ser du lanserer noen begreper, at noen ganger så kjemper man litt om plassen, for hvem som skal få jobbe mest og ikke. Kristina snakker her om at de har en god avtale, holdt jeg på å si. Disse avtalene må kanskje lages på hjemmebane for å knytte til jobb?

THUEN: Ja. Altså jeg har jo skrevet om dette i ulike sammenhenger. Du har liksom fire typer konstellasjoner. Du har de som er akrobatene, det er sånn som du beskriver på en måte, at begge parter ønsker å være aktiv på jobb, men også ønsker å være aktiv hjemme. Der er det jo vanskelig å finne den balansen. Men så har du òg der de er motparter, hvor i og for seg begge ønsker å være på jobb og gjøre karriere, men samtidig så ønsker man at den andre skal ta hovedansvar for barn, gå på foreldremøter og foreldresamtaler og alt det der. Og så har du en mer tradisjonell, den symbiotiske løsningen hvor man har det liksom sånn at den

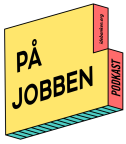


ene er hjemme og den andre er borte. Og det er jo ikke så mange som har det som en varig situasjon i dag, men når man er hjemme med små barn, altså med kontantstøtten, så er det jo stort sett mor som velger å bruke tiden med kontantstøtten, og far er i jobb. Og da forsvinner noe av denne motsetningen. Så det å finne ut hvor er vi, hva er våre, hvordan organiserer vi det, og hvordan kan vi organisere det på en bedre måte? Det krever altså at man er åpen om situasjonen, eller at man tar tak i det på et bevisst nivå. Altså at det ikke bare er noe som bare flyter. Det er jo det det ofte gjør, altså at det bare flyter, man tar ikke tak i det. Og så krever det også at man har evne til å kommunisere om det som kanskje er litt motsetningsfylt. Særlig hvis man har litt ulike ønsker eller ulike preferanser, at man står litt fra hverandre, så krever det at man er villig til å høre på hverandre og villig til å komme inn i en god dialog rundt det. At det ikke blir en sånn angreps- eller forsvarsposisjon, som dessverre av og til skjer i familier når krybben er tom.

[0:30:09]

SKREIBERG: Jeg kjenner meg jo veldig igjen i den akrobatene. Vi føler jo at vi bare løper og hopper over dagens hindre, hele tiden. Og når jeg snakker om å si nei – nå er jeg litt i ferd med å si litt mer ja til livets muligheter, og er ut av disse på en måte veldig intense årene snart – men med å si nei så mener jeg ikke kun jobb. Jeg mener også spennende ting med venninner, en tur dit, ut der, og ja, ting man kunne vært med på. Å akseptere at nå er jeg bare litt mer hjemme, og det er greit. Livet får fare litt forbi.

LORENTZ: Ja, det høres godt ut. En annen ting, du var litt inne på det tidligere, Kristina, litt tilbake til tid og tidsklemmen som folk klarer å kjenne seg igjen i. Du nevnte et begrep i stedet, begrepet buffertid. For meg er det litt nytt, kanskje er det litt kjent der ute,



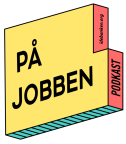
men det er noe du aktivt bruker? Du planlegger for det uforutsette og legger inn en buffer når det gjelder tid? Kan du fortelle litt om det?

SKREIBERG: Men jeg spiser av den buffertiden hele tiden. De siste to månedene har vært litt sånn galskapsuker, men da har jeg hatt syke barn i tre uker i strekk, og da trenger man buffertiden sin. den bufferkontoen. Og sånne ting oppstår jo, om det ikke er sykdom så er det et eller annet. En syk far eller en venninne du må hjelpe i et samlivsbrudd, eller hva enn det skulle være; livet skjer utenfor alt det andre som du har planlagt, og det tar tid. Og ting tar jo som regel lenger tid. Jeg er i hvert fall ganske tidsoptimistisk. Ting tar ofte lenger tid enn man regner med. Så ja, jeg prøver å legge inn en halv dag i uka til bare administrasjon, eller buffertid, og så blir den brukt på et eller annet annet, men jeg hadde den tiden. At jeg ikke blokkerer ut all tid til andre enn meg og mitt, da.

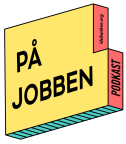
LORENTZ: Hva tenker du, Frode? Er buffertid noe vi alle bør bli litt bedre på, å planlegge for det uforutsette?

THUEN: Absolutt. Og det er jo noe med det å ha noe å gå på. For hvis man er hele tiden på grunnfjellet, så er det veldig lite å møte belastninger med, eller utfordringer, men og selvfølgelig det som tar tid. Men ikke minst de der når man begynner å kjenne man får flere og flere av stress-symptomene, når man er der, da må man begynne å tenke: «Her må jeg være proaktiv. Ikke bare reagere på det som skjer meg, men at jeg faktisk tar styring og ansvar for at jeg må styre i en annen retning, for nå kjenner jeg at det blir for mye av det gode, eller det dårlige.

SKREIBERG: Det vonde.



- THUEN:** For det finnes to sider av samme sak. Det er noe hyggelig eller spennende som skjer, som er bra, men så er det som du sier, at mange plusser kan bli til et minus etter hvert.
- SKREIBERG:** Og det er jo veldig vondt å alltid henge etter i hverdagslivet sitt. Det går i hvert fall utover min nattesøvn når jeg har det sånn. Så ligger jeg og grubler istedenfor på hvordan skal jeg få det til.
- LORENTZ:** Og det gjelder mange. Jeg har lyst til å spørre deg, Frode, og for så vidt også Kristina, men jeg begynner med deg. Arbeidsplassen. Vi snakker mye om den enkeltes ansvar, de må lære å prioritere, man må lære å kjenne seg selv, man må skaffe buffertid og hva det måtte være. Men har arbeidsplassen et ansvar? For jeg tenker at hvis en person sliter med balanse mellom fritid og jobb, og blir utbrent eller møter veggen, eller hva de gjør som resultat av det, så går det jo også utover hva du kan ... Enten om du blir sykmeldt, eller om du rett og slett blir mindre effektiv og produktiv på jobb; igjen noe som påvirker arbeidsplassen og jobben din. Bør de i større grad kobles på for å hjelpe folk til å skape god balanse mellom fritid og jobb?
- THUEN:** Absolutt. Og mange bedrifter gjør jo det i større eller mindre grad. Men det er mange som da ikke gjør så mye som de kanskje burde gjøre. Og det er flere grunner til at de burde gjøre det. For det første så er det jo altså på bunnlinjen, det er jo ikke bra med arbeidstakere som er sykmeldt eller som går på halv maskin. Det har man påvist i mange undersøkelser, for eksempel skilsmisser, som typisk er et privat anliggende, men som gjør at 25 prosent blir langtidssykemeldt. Det er ikke bra for en bedrift. Eller 80 prosent har redusert innsats i en periode etter samlivsbrudd. Og på samme måte med andre typer personlige konflikter eller utfordringer. Og noen bedrifter tar tak i det og sier: «Dette er noe vi må strekke oss ... Eller vi må komme denne

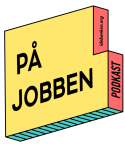


arbeidstakeren i møte. Må finne måter som gjør at det fungerer så bra som det kan.» Og så er det andre bedrifter som sier: «Nei, men der får du finne ut av selv.» Og det man vet og det man ser, er jo at de bedriftene, eller de lederne som tar tak i det ... Det skal ofte ikke så veldig mye til. Bare det at man opplever å bli sett og opplever at: «Dette er noe jeg kan snakke med min leder om og så finner vi en eller annen løsning», det gjør en veldig stor forskjell. Hvis man opplever at dette er det ingen gehør for, eller det er ikke noen kultur for å komme med den typen bekymringer eller opplevelser i en arbeidsplass, så blir problemene også værende. Så arbeidskulturen og hvordan man blir møtt av sin linjeleder, spesielt, er veldig avgjørende for om dette er noe som blir et lite problem for en selv, men og for bedriften, eller det kan bli et mye større problem.

[0:35:56]

LORENTZ: Ja, og du knytter det opp til kultur, organisasjonskultur, og da må det også en medvirkning til, regner jeg med, for å på en måte si: «Hvordan gjør vi det hos oss? Hva gjøre vi når dette skjer? Hvordan vil vi ha det?» Det er jo et felles anliggende som bør være foran i pannebrasken for mange ledere, vil jeg tro òg.

THUEN: Ja, jeg synes det. Og det er interessant. Arbeidslivet har jo utviklet et sånt AKAN-program i forbindelse med alkohol. Det er innarbeidet, man har gode systemer og rutiner for å fange opp den typen problem og ivareta det. Men tross alt så er det jo relativt få som har så store alkohol- eller narkotikaproblemer at det angår arbeidsplassen, men like fullt har man et apparat. Det som derimot er veldig vanlig, at man i perioder kjenner at dette blir for mye, av ulike grunner. Det som nesten alle opplever en eller annen gang i løpet av livet, det har man ikke noen rutiner og system på. Det er veldig tilfeldig hvordan den enkelte bedrift eller

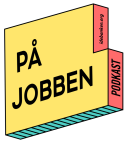


den enkelte leder forholder seg til det. Samtidig vet vi gjennom forskning at bedriftskulturen er avgjørende for om folk blir utbrent, og hvordan de blir fulgt opp og kommer tilbake igjen i etterkant av en utbrenthetssituasjon. Så her er det faktisk ganske mye bedrifter kan og bør gjøre, uten at man skal ta over ansvaret for folks privatliv. Men man skal forholde seg til at dette er noe som påvirker arbeidssituasjonen og ... Altså det er en vinn-vinn-situasjon. Hvis arbeidstakeren klarer å håndtere situasjonen eller utfordringene, så er det best for bedriften også.

LORENTZ: Ja, nå er kanskje ikke det ... For du som jobber som frilanser, Kristina, så har du på en måte ikke en ... Du har mange arbeidsgivere. Men igjen, det stiller kanskje enda større krav til deg?

SKREIBERG: Ja, min leder spør meg om dette hele tiden. Altså jeg spør meg. Og det er jo kanskje derfor man blir litt tvunget til å ha et sånt indre kompass når man driver for seg selv, hvis man skal ha det bra med å drive for seg selv. Men ja, som frilanser og har mange oppdragsgivere, så tror jeg man kan lett føle seg isolert og frakoblet arbeidslivet. Men jeg tenker jo at så lurt det ville vært om noe sånt hadde ... At det hadde vært litt mer informasjon om det her. Men det er nok kanskje mange ledere som er redd for å spørre: «Hvordan har du det egentlig? Går det bra på hjemmebane?»

THUEN: Jeg tror det er flere grunner til det. Det ene er at de samtalene er litt vanskelige. Det er ikke så godt å vite. Hvis personen sier: «Nei, det går ikke så bra.» Hva blir oppfølgingsspørsmålet? Mange føler seg ukomfortabel i den typen samtaler og tema. Og det andre er jo: «Hva skal jeg gjøre med det hvis det kommer for en dag?» Og da tror jeg at man som leder og bedrifter generelt skal senke skuldrene litt og si: Det at vi har en åpenhet rundt

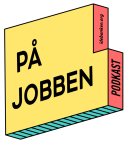


dette, rundt at noen i perioder har problemer med å få den kabalen til å gå opp – og det kan påvirke arbeidsevnen, tilstedeværelse – det faktum at vi bare setter det på dagsorden at det er et tema vi kan snakke om, det i seg selv er kanskje det aller viktigste virkemidlet en bedrift kan sette i verk. Å ha en åpen, inkluderende og forståelsesfull bedriftskultur rundt sånne spørsmål. Og så kan man selvfølgelig òg ha en policy på det; hvordan forholder man seg til det? Tilbyr man terapihjelp til de som eventuelt måtte trenge det? Har man mulighet for at man kan gå på redusert lønn eller arbeidstid i en periode, eller tilpasse arbeidsoppgavene? Har man samlivskurs, tilbyr man de ansatte samlivskurs eller andre typer tilbud eller tjenester, eller kan man by på sånn at de kommer hjem og hjelper med barnepass og så videre? Altså det er en lang rekke typer tiltak bedrifter kan ta i bruk, men det aller viktigste er å erkjenne at dette er noe vi er villig til, og synes det er viktig å gå inn i og diskutere og forholde oss til.

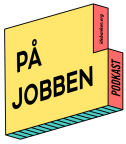
[0:40:10]

SKREIBERG: Man har jo sånne fysioterapeuter som kommer på jobben. Man kunne jo kanskje like gjerne hatt en sånn bedriftspsykolog som er tilgjengelig et par timer i uka.

LORENTZ: Det er det noen som gjør, faktisk, uten at jeg skal nevne hvem det er. Men det er ikke en så dum idé, det. Til slutt – nå ser jeg på klokken, den går heldigvis – en litt sånn typisk avslutningsmåte: Ditt siste råd. Si at det er noen som lytter på som sliter litt med den balansen jobb/fritid. De har ikke møtt veggen enda, og vi ønsker jo at de skal klare det før de møter veggen, men de er på vei til veggen. Hva vil du si til dem, Frode? Hva kan de gjøre? Bør de si ifra, skrike ut?



- THUEN:** Ja, altså først og fremst må de si ifra til seg selv. For det å erkjenne at nå er jeg på kollisjonskurs, eller nå er jeg på feil kurs, det er første skrittet. Og så diskutere litt med de rundt, for eksempel en partner eller andre som kan avlaste, eller som blir berørt av den arbeidssituasjonen eller livssituasjonen man har. Og i neste omgang også diskutere om det er noe jobben kan bidra med, er det noe de bør involvere seg i? Så ha en åpen dialog. Og hvis vi i forlengelsen av spørsmålet bare sier litt om arbeidsgiversiden, det å løfte dette frem som en obligatorisk del av en medarbeidersamtale. Ikke noe som innebærer at man skal kikke folk altfor mye i kortene eller gå innenfor privatlivets fred, men bare si: «Ok, er det noe i jobben din eller arbeidssituasjonen din som gjør at det blir vanskelig å få denne berømte kabalen til å gå opp?» Og så hvis man da sier: «Ja, det er sånn og sånn.» «Ok, hva kan vi hjelpe med? Hvordan kan du se for deg at vi kan finne en løsning i fellesskap?» Så det å ha en god dialog, både med seg selv, med sin partner eventuelt, og med arbeidsgiver, er vel kanskje det første skrittet, eller det viktigste.
- LORENTZ:** Gode råd der. Kristina, til slutt til deg òg, har du noen råd til de som sitter der ute og kanskje har strukket strikken bitte litt for langt og kjenner på det, sånn som du har fortalt oss i denne episoden at du har kjent på? Hva er ditt råd til dem?
- SKREIBERG:** Ta seg en tur i skogen. Nei da, jeg slutter meg til Frode, fordi det å snakke med folk om det ... Det virker så stort og vanskelig når man går med dette alene. Å bare tørre å si det til noen: «Nå skjønner jeg ikke helt hvordan jeg skal få dette livet til å gå i hop.» Så ja.
- LORENTZ:** Prat om det, det er litt det jeg tar med meg her av gode råd. Tusen takk, Frode for at du tok deg tid til å være med på podcasten vår.



TRANSKRIPSJON

Episode 17 - Hvordan få til en god balanse mellom jobb og fritid?

Lengde: 0:43:39

THUEN: Takk for at jeg fikk komme.

LORENTZ: Og tusen takk til deg, Kristina for at du tok deg tid.

SKREIBERG: Tusen takk.

LORENTZ: Mitt navn er Cato Lorentz, og med meg som produsent har jeg hatt Eirik Stordrange. På jobben er tilbake om noen uker. Vi høres.