

Vågne timer – Sådan revolutionerer vi vores arbejdsliv

27.05.2026



Vågne timer – Sådan revolutionerer vi vores arbejdsliv

Hakon Mosbech

Forlaget Zetland

300 sider, 249 kr.

Af Jan From Kristensen, Klinisk psykolog

Det her er en virkelig sympatisk bog som mange nok vil ønske de havde læst tidligere i deres karriere.

For mig startede inspirationen til at læse bogen, da jeg lyttede til et afsnit af podcasten [Brinkmanns Briks](#), hvor forfatteren til bogen, Hakon Mosbach, var gæst. Hakon er for mig mest kendt for sin tilknytning til nyhedsmediet Zetland, og han refererer også tit til Zetlands tilblivelse i bogen. Det skyldes, at bogen handler om det gode (arbejds)liv. Jeg har sat arbejde i parentes, da arbejdslivets og livets opdeling i nogen grad kan være årsag til, at det ene eller begge mislykkes.

Materialet i bogen er fremkommet på baggrund af forskning, interviews med mange forskellige mennesker, der er gået til (arbejds)livet på atypiske måder, samt Hakons egne oplevelser med at etablere Zetland. Og i sin egen ret er det spændende at læse om, hvordan Niels Bohr og Einstein arbejdede, eller hvordan Restaurant Alouette lykkedes med at få en Michelinstjerne og et godt

arbejdsmiljø ved at fokusere på at behandle mennesker godt og ved at reducere åbningstiden til 3 dage om ugen. Og om hvordan Flemming, tidligere læge og direktør, befinder sig i kassen i det lokale supermarked.

I bogens introduktion står der:

“Bogen her handler om hemmeligheden bag at arbejde godt. Ikke primært forstået som at arbejde succesfuldt – selvom det ofte er en positiv bivirkning. Nej, at arbejde godt handler især om, at du også har det godt, når du arbejder. Ikke hele tiden eller som konstant glæde og begejstring. Men som en grundlæggende følelse af tilfredshed eller meningsfuldhed, en positiv grundtone”.

Selve bogens produkt er en samling af love, der på forskellig vis sætter fokus på elementer ved arbejdslivet, der med fordel kan overvejes, hvis arbejdslivet skal være kilde til lykke og behag (Hakon Moesbeh er helt med på at ubehag og stress, nok er en blivende del af livet, men kommer altså med bud på hvordan tingene kan strikkes sammen anderledes).

Lovene er ikke udformet som de var i granit, og der lægges også op til, at de skal fortolkes forskelligt, alt efter forskellige individuelle forhold, som fx livsfase, alder og prioriteringer.

Lovene giver dog et godt overblik over de faktorer, som både ansatte og ledere kan kigge på, hvis de ønsker at optimere mulighederne for, at arbejdslivet bliver en kilde til lykke frem for en belastning, der skal udholdes. For mig er bogen et fremragende supplement til “tendenser” som “medledelse” og fladere organisationer, og det fokus der er kommet med “Belastningspsykologien” og lignende.

I relation til hver lov anbefaler Hakon Moesbech noget, den enkelte kan gøre, noget, arbejdspladsen kan gøre, og noget, vi som samfund kan gøre. Disse findes opsummeret i slutningen af hvert kapitel (håber at HR læser med).

Der er en lov om pauser: at den gode indsats, den gode idé og meget andet godt kræver pauser for at kunne opstå.

Der er en lov om samspil: Da det gode ofte opstår i fællesskab og samspil med andre, handler det om psykologisk tryghed, både for at folk taler, og for at give tryghed til, at folk kommer med deres ægte input.

Der er en lov om balance, som blandt andet kræver, at man øver sig i at holde fri, og som både inkluderer motion, søvn og detachment (afslapning og mestring). I dette kapitel blev jeg optaget af det forskningsmæssige faktum, at “the happiness gap” (graden af lykke falder i forbindelse

med familieførøgelse) ikke findes i alle lande, men primært i lande som USA og Danmark, men ikke i resten af Skandinavien.

Der er en lov om dynamik: Der skal ske ændringer i intensitet, og vær åben over for nye idéer og viden om, at “succesen” mange gange tager lang tid – dvs. modsat tanken om “de unge talenter”. Loven om fokus er, at hvis der skal noget fra hånden, skal fokus øves og understøttes, da vores fokus er under hårdt pres fra alle sider.

Loven om mening og en beskrivelse af 4 mulige veje til det: igennem tilhørsforhold, via lederskab, via personlig vækst/udvikling og via formål.

Til allersidst i bogen er der et kapitel om, hvordan vi kan eksperimentere os frem til, at det hele måske kan gå op i en større helhed.

Jeg læser bogen med øjne, der er formet af 35 års erfaring med arbejdsmarkedet, hvoraf de sidste 20 har været som psykolog, ansat, kollega og som leder, samt som far til 3 på hhv. 21, 17 og 4 år. Mange af bogens perspektiver er velkendte og kan ses i de tiltag, der findes på arbejdspladser rundt om i det danske land. Der arbejdes fx med fremtidens organisation i dele af socialområdet i Region Midt, hvor der ses et forsøg på at matche livets behov med arbejdsmarkedets regler, fx i forbindelse med barnets tredje sygedag eller seniorpolitik.

For mig er det samlingen af perspektiver og fokuspunkter og koblingen til de resterende livsarenaer, fritiden, familien og vores individuelle perspektiver. Jeg kan se, at mange af de små justeringer, jeg selv har lavet, er beskrevet i bogen. Og hvis jeg stadig var leder, ville min afholdelse af MUS nok være inspireret af disse love. Jeg tror på, at man kan blive et godt menneske gennem at arbejde, at man kan gøre en forskel for andre, og at arbejde kan være noget af det sjoveste og mest meningsfyldte, man kan gøre i sit liv. Men det skal ikke være på bekostning af resten af livet.

Læs bogen, bliv inspireret til dine egne småjusteringer, og tag inspirationen med til de møder, hvor I kan gennemføre organisatoriske og systemiske ændringer, der gør det gode (arbejds)liv muligt.

Og husk at der er antagelser som ikke er rigtige, fx er “the happiness gap”, ikke skåret i sten. Husk at de fleste gode ideer, er blevet fremelsket igennem mange “overspringshandlinger”, at succes er ikke nødvendigvis koblet til de unge talenter lige vej, og “Survival of the kindest” er også et virksomt princip.