

ARTIKEL

Ledelsesgreb til de forskellige faser i arbejdslivet

Læsetid: 4 min – Læst: 646 gange



I dag leder du ikke bare folk i job. Du leder mennesker i bevægelse. Karriere og liv hænger tættere sammen end nogensinde før, og livets faser banker på døren til kontoret. Du behøver ikke kende alle detaljer i medarbejdernes liv, men som leder skal du vide, at de påvirker både fokus, flow og forventninger. God ledelse i dag begynder med blik for, hvor folk er i livet – ikke kun hvad de leverer. Få her en række greb til at udøve differentieret ledelse i forskellige livsfaser.

Af: Betina Liliendal, Liliendal – Lis Petersson, Etlivefter60.dk

Vi har sagt farvel til det lineære arbejdsliv, der begynder med uddannelse, så karriere og til sidst pension. I stedet lever vi i et patchwork af flydende faser, hvor livets op- og nedture, læring, pauser, sporskifte, genstart og afslutning sætter kursen. Som leder er det i stigende grad afgørende at kunne navigere i denne virkelighed – og ikke mindst støtte medarbejderne i deres transitioner igennem livet.

Fra system til menneske

Når vi taler om livsfaseledelse, handler det ikke om at skabe særordninger for den enkelte, men om at etablere rammer, der anerkender, at mennesker ikke er de samme hele livet – heller ikke i arbejdslivet.

Faser som nyuddannet, småbørnsforælder, sygdomsramt, senkarriere eller midt i en genstart efter orlov kræver forskellige former for hensyn og tilpassede løsninger. Det kan virke komplekst – men er også en kæmpe mulighed. Hvis du som leder ser det flydende arbejdsliv som en ressource frem for en forstyrrelse, kan du styrke trivsel, tilknytning og arbejdsglæde.

Gode greb til de forskellige faser i arbejdslivet

Her er en række forhold, det er værd at have fokus på for at kunne udøve differentieret ledelse i forskellige livsfaser:

Startfasen (ny på arbejdsmarkedet)

- Sørg for struktureret onboarding og mentorordninger over en længere periode. Det er ikke nok med introduktion til arbejdsopgaverne – der er også brug for introduktion til arbejdslivet i sin helhed.
- Vær tydelig om forventninger og giv feedback og anerkendelse ofte.
- Anerkend behovet for at prøve sig selv af – måske med korte forløb, projektroller eller rotation.

Familiefasen

- Hvis det er muligt så tilbyd fleksible arbejdstider, mulighed for hjemmearbejde, ekstra omsorgsdage og fri til at passe syge børn, til de er raske.
- Tag initiativ til at holde kontakten med kollegaer på barsel og husk at reboarde nybagte forældre, der kommer tilbage fra barsel.
- Anerkend diversiteten i nutidens familieliv – vi har aldrig indrettet vores liv mere forskelligt: Soloforældre, regnbuefamilier, familier uden børn og bedsteforældre har forskellige behov.

Pausefasen

- Hvis det er muligt så understøt muligheden for orlov, restitution og minipausen i hverdagen.
- Hav en plan for kontakt og genindtræden – især ved sygdom eller længere fravær.
- Se ledighed i CV'et som en refleksionspause fremfor manglende værdi hos en jobsøger.

Sporskifte og genstart

- Gør det legitimt at ville noget andet – også internt.
- Tilbyd adgang til efteruddannelse og mulighed for at afsøge nye roller.
- Hjælp ledere tilbage til et generalistjob, hvis de ønsker det.



- Hav fokus på reboarding, hvis en kollega har været væk med længerevarende sygdom.
- Undersøg mulighederne for sorgorlov og fleksibilitet til pårørende.

Læring i bevægelse

- Gør læring til en del af hverdagen – særligt i overgangsperioder.
- Skab rammer, ressourcer og opbakning til både individuel og fælles læring.
- Anerkend indsats og viljen til læring, frem for medfødt talent.
- Tilbyd mikrolæring som fx korte videoer, podcasts og e-kurser.

Afslutningsfasen (senkarriere og overgang til pension)

- Hvis muligt så giv plads til gradvis tilbagetrækning, fx gennem deltid, flekstid, konsulentkontrakt eller andet.
- Brug den erfarne medarbejder som mentor eller kulturbærer i organisationen.
- Husk, at seniorer ofte ikke er dem, der råber højest og kræver udvikling, selvom de både vil og kan.
- Anerkend både behovet og lysten til at træde tilbage. Men husk også, at mange gerne bliver længere, når de føler sig anerkendt og respekteret for det, de bidrager med.

En ledelseskompetence er at kunne se det usagte

Det kræver en ny form for empati at være leder i en virkelighed, hvor arbejds- og privatliv flyder mere sammen. Det handler ikke om at være privat, men om at være menneskelig. Om at have blik for, hvornår nogen er i transition og turde spørge: "Hvordan kan vi bedst støtte dig lige nu?"

Brug din nysgerrighed – stil spørgsmål for at blive klogere på, hvad der kunne virke for den enkelte. Alle vil sjældent det samme på samme tid.

Det er ikke alt, der kan lade sig gøre, men nogle gange er løsningen på, hvad der skal til, for at den enkelte medarbejder trives, langt mindre kompleks, end man forestiller sig.

Differentieret ledelse med fokus på den enkelte er vejen til en solid arbejdskultur, hvor medarbejderne trives og derfor leverer og imødekommer de mål, der er sat for dem.

Artiklen bygger på Betina Liliendal og Lis Peterssens bog 'Ikke kun ét arbejdsliv – flydende faser i arbejdslivet'.

Læs om bogen →



Betina Liliendal

Ejer og stifter af konsulentfirmaet Liliendal
Liliendal

Betina Liliendal er erhvervsrådgiver, MBA, ledercoach, foredragsholder, forfatter og podcastvært.



Lis Petersson

Karriererådgiver

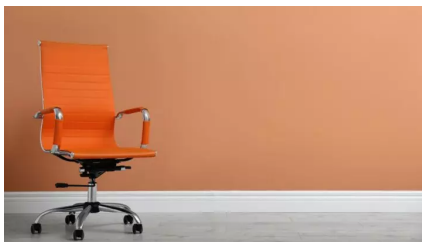
Etlivefter60.dk

Lis Petersson er senkarriererådgiver, foredragsholder, coach, retoriker og podcastvært.

Emner: Arbejdslivsbalance differentieret ledelse

Publiceret: 11. september 2025

Andre læser også



ARTIKEL

4 råd hvis du ikke kan overskue 15 år mere i lederstolen

Læsetid: **5 min** – Publiceret: **21. marts 2024**

Ny undersøgelse viser, at medarbejdere og ledere i 40'erne og 50'erne drømmer om enten at skifte branche eller gå tidligt på pension. Få her fire råd, hvis du ønsker forandringer i arbejdslivet eller overvejer at...



ARTIKEL

5 ting unge forventer af deres leder

Læsetid: **6 min** – Publiceret: **15. februar 2024**

Unge medarbejdere bringer en værdifuld friskhed og nysgerrighed til arbejdspladsen, men de har også specifikke behov, du som ledere bør være opmærksom på, når du leder unge medarbejdere.



ARTIKEL

Sådan løser pensionister mangel på arbejdskraft

Læsetid: **7 min** – Publiceret: **8. februar 2024**

Kære pensionister: Vi har brug for jer! Sådan lød opråbet fra Lisbeth Kjær Lagoni, sygeplejefaglig direktør på Aalborg Universitetshospital, da hun sidste efterår i desperation over manglen på kvalificeret arbejdskraft opfordrede pensioneret sundhedspersonale til at...

Få viden, værktøjer og inspiration til din ledelse.

Direkte i din indbakke – helt gratis.

Tilmeld dig nyhedsbrevet →



Væksthus for Ledelse er et samarbejde mellem KL, Danske Regioner, Forhandlingsfællesskabet og Akademikerne. Parterne vil igennem fælles udviklingsprojekter i Væksthus for Ledelse bidrage til et målrettet og systematisk arbejde mod stadig bedre ledelse i kommuner og regioner.

[Om Væksthus for Ledelse](#) [Nyhedsbrev hver fredag](#) [Skriv en artikel til Lederweb](#) [Kontakt os](#)



[Bøger om ledelse](#) [Persondatapolitik](#) [About Væksthuset in English](#)