

## Skab flow og forebyg stress.

I arbejdskulturen, og samfundet i det hele taget, har vi gennem længere tid accepteret, at stressniveauet er steget samtidig med, at vi har gjort det normalt at have for travlt. Vi har vænnet os til at tempoet og kravene skal være skruet op i et unaturligt niveau, for at klare en almindelig hverdag på arbejdet og i fritiden. Resultatet er, at vi jævnligt kolliderer både psykisk og fysisk.

Denne 'sang' er ikke ny, vi har hørt det mange gange og igennem mange år. Men hvad er årsagen til, at der for alvor ikke sker forandringer på dette område?

Charlotte Bloch, cand.psych. og lektor ved Københavns universitet, skrev i 2001 bogen, "Flow og stress", hvor hun ud fra kvalitative interviews af medarbejdere på en offentlig arbejdsplads analyserer vores oplevelse af stress og flow i hverdagen, både i arbejds-, familie-, og fritidsliv. Hun konkluderer, at vores tidskultur, forstået som vores kollektive måde at håndtere den fysiske tid (urets gang) og den oplevede tid (vægtning af fortid, nutid og fremtid), samt vores følelseskultur, dvs. den accepterede måde at vise og håndtere følelser, står kraftigt i vejen for en arbejdskultur, hvor der er plads til fordybelse og nærvær. Det, at give sig hen i en aktivitet, hvor vi glemmer os selv og tiden, bliver fremstillet som pinligt og afvigende hos de interviewede, fordi de så ikke føler sig til stede for andre i en servicekultur, både hjemme og på arbejdet. Servicekulturen, forstået som at være til rådighed døgnet rundt på mail og mobil, er med til at skabe entropi (spredt opmærksomhed) som igen skaber en stresstilstand. Samtidig accepterer vi kun stress hos os selv og andre, hvis den er kontrolleret, dvs. at vi signalerer, at vi har travlt, men vi har i hvert fald tjek på det. Stresskollaps, hvor vi mister overblikket og ikke kan følge med, bliver individualiseret, og tolket som personlig utilstrækkelighed. Vi 'glemmer', at vi altid befinder os i en given kontekst, i en relation til andre og i samfundet, og derfor ikke alene er ansvarlig for opbyggelsen af stresstilstanden.

De interviewede blev præsenteret for begrebet 'flow', som den korte version af Mihaly Csikszentmihalyis begreb (Bloch 2001 s. 42), nemlig at:

1. *Mine tanker vandrer ikke. Jeg tænker ikke på alt muligt forskelligt. Jeg er helt optaget af, hvad jeg laver. Jeg føler mig kropsligt godt tilpas. Jeg tænker ikke på mig selv og på mine problemer.*
2. *Min koncentration er som mit åndedræt. Jeg tænker ikke på den. Jeg glemmer alt omkring mig. Når jeg kommer i gang, lukker jeg af for dagliglivets øvrige rutiner og pligter. Når jeg holder op vender min sædvanlige verden tilbage.*
3. *Jeg er optaget af, hvad jeg er i gang med. Jeg opfatter mig ikke som adskilt fra det, jeg er i gang med.*

Og som mange af Csikszentmihalyi undersøgelser viser, er det kun ca. 1/5 af os, som overhovedet oplever dette, og resten af os oplever det sjældent eller aldrig. Den samme fordeling gjorde sig gældende for Charlotte Blochs interviewpersoner.

Det interessante og beskæmmende ved dette er, at oplevelsen af flow (optimaloplevelse) er en vigtig forudsætning for at kunne opleve mening, lykke og livsglæde, herunder arbejdsglæde (Csikszentmihalyi, 2005)

Det er altså sådan, at vi har skabt en kultur/ samfund, som modarbejder vores naturlige behov for fordybelse og nærvær.

Den nye følelseskultur, der betegnes som, "anti-intensitet", "ikke-involvering", "distance", "ironi", "niceness" – dvs. venlig imødekommende ligegyldighed og "coolness", er med til at forhindre os i at skabe kvalitet i vores relationer og fordybelse i arbejdsprocesser både på arbejde og i fritiden (Bloch, 2001, s.167). Kort kan det vel siges, at vi er blevet mere interesseret i at se ud end at være. At være, dvs. at være i 'det stående nu' altså være til stede i nuet, bliver en glemt tilstand. Men som Csikszentmihalyi siger, er det den eneste tilstand som er, da fortid kun findes i vores erindring og fremtiden i vores fantasi.

Hvis vi skal forebygge stress og igen mærke, at vi lever her og nu, skal vi skabe flowtilstande eller flowoplevelser i løbet af dagen, helst det meste af tiden. Så hvordan er det overhovedet muligt, at komme i nærheden af flow på arbejdspladsen?

Det vil selvfølgelig afhænge af arbejdets indhold og arbejdets organisering. Men alle former for arbejde har en vis grad af fordybelse iboende, problemet er, at vi har accepteret at blive forstyrret i fordybelsen.

- På et kommunekontor var sagsbehandlerens største ønske, at få telefon-tid, så de bare ind imellem kunne få ro til at behandle borgernes sager med en uforstyrret fordybelse. ...!
- I en kommunal hjemmepleje skiftes de til at passe telefonen i middags-pausen, så ikke alle skal forstyrres i deres frokost.
- En leder vælger at sætte en mærkat i sin kalender, så han hver uge kan få én times ro til at tænke i fred, med lukket dør og lukket telefon.
- Aftenvagt og dagvagt vælger at mødes et kvarter, når de skal skifte vagt, for at kunne koordinere oplysningerne fra dagen.
- Et lederteam vælger at lægge deres strategimøder, indledningsfasen, på korte gåture for at skabe en rolig udveksling.

Disse eksempler er taget ud af nogle udviklingsprojekter, jeg har været tilknyttet, og hvor disse forholdsvis små tiltag, var med til at skabe et roligt moment i en ellers forstyrret hverdag. Man kan sige, at det er meget nøjsomme løsninger på et dominerende problem, men ikke desto mindre virkningsfulde.

Hvis man på arbejdspladsen med ledelsen forrest gennemgår dagens arbejdsopgaver, og ikke mindst planlægningen af disse i forhold til en realistisk tidsramme, og helt legitimt giver plads til fordybelse (flow) for alle på skift, eller til tider samtidigt, vil kvaliteten af arbejdet øges mærkbart. Samtidig vil motivationen og energien komme tilbage, og et yderligere tiltag til forebyggelse mod stress er sat i værk.

Steen Hildebrandt skriver i Psykiatrifondens, "Stressbogen", 2006, at vi skal vænne os til at kalkulere med flere regnskabsbundlinier end den økonomiske, f.eks. miljøregnskab, etisk regnskab, værdiregnskab, kompetenceregnskab og vidensregnskab i et videnssamfund, hvor vi ikke tjener penge på produktionen af varer, eller hvor 'varen' er de menneskelige ydelser af viden. Fremtidens virksomheder skal udover mere langsigtede bæredygtige økonomiske mål også måle deres succes på deres medarbejderes sundhed og kompetencer.

Med dette fokus kan den herskende trend, som at skabe udelukkende økonomisk vækst for os hver især og for samfundet som helhed, ikke være fyldestgørende fremtidsvisioner, hvis vi skal tage alvorligt, at;

*"WHO vurderer, at stress og depression i 2020 vil udgøre et af de mest omkostningskrævende sygdomsområder for samfundet .....at stress og stressrelaterede sygdomme årligt koster det danske samfund op til 10 milliarder kroner. Flere og flere får fx en depression som følge af længere tids stresspåvirkning"* (Stressbogen, 2006, s. 5).

Man kan spørge om indtjeningen står mål med udgifterne, når de fysiske og psykiske konsekvenser er så store. Hvor nedslidningen i industrisamfundet sker på menneskets fysik, sker nedslidningen i videnssamfundet på menneskets psyke.

Hvis vi skal ændre vores måde at arbejde på, for at få afbalanceret vores velfærd, bliver vi nødt til at indregne de menneskelige faktorer, f.eks. vores iboende evne og trang til at fordybe os og skabe overskuelighed. Flow er et vigtigt element i denne afbalancering.

Anne Gitz-Johansen

Juni 2006.

#### **Litteratur:**

Bloch, Charlotte 2001: *Flow og stress – stemninger og følelseskultur i hverdagslivet.*

Frederiksberg. Samfundslitteratur.

Mihaly Csikszentmihalyi 2005: *Flow – Optimaloplevelsens psykologi.*

Dansk Psykologisk Forlag.

Mihaly Csikszentmihalyi 2005: *Flow – og engagement i hverdagen.* København.

Dansk Psykologisk Forlag.

Psykiatrifonden 2006: *Stressbogen.*

København. Psykiatrifondens Forlag.

