



Til ledere:

**Kan du genkende
arbejdsafhængighed
hos dine
medarbejdere?**

Af erhvervpsykolog og stressekspert Pernille Rasmussen, Grow People

Som leder har du et stort ansvar for dine medarbejders trivsel på arbejdspladsen. Men er du klædt på til eksempelvis at kunne genkende, om dine medarbejdere er afhængige af at arbejde? Og leder du på en måde, der modvirker, at arbejdet ender med at tage styringen fra dine ansatte? Hvordan sikrer du, at der sættes grænser for arbejdsmængden?

I det følgende kan du læse om, hvad det vil sige at være arbejdsafhængig, samt hvad du skal være opmærksom på hos dig selv såvel som hos dine medarbejdere.

For meget arbejde koster i det lange løb

Indledende bør det understreges, at der er videnskabelig evidens for, at for meget arbejde fører til lavere ydeevne. Får man ikke restitueret, laver man flere fejl og bliver mere ukoncentreret, hvilket også betyder, at sygenærvær, også kaldet presenteeism, reelt koster mere end fravær. Det Nationale Center for Arbejdsmiljø (NFA) har dokumenteret, at stress koster arbejdspladserne flere penge før, at medarbejderne bliver sygemeldte sammenlignet med efter. Det hænger sammen med, at medarbejdere, der dukker op på arbejdet på trods af, at de føler sig stressede og har mentale helbredsproblemer, ofte udviser nedsat evne til at samarbejde og prioritere samt har koncentrationsbesvær og markant reduceret kreativitet og effektivitet.

Grænserne for arbejde er blevet mere utydelige

En anden vigtig pointe at fremhæve indledningsvist er, at vi som følge af digitaliseringen i dag har mulighed for at arbejde mere eller mindre alle steder og på alle tidspunkter af døgnet. Det er forbundet med øget fleksibilitet for den enkelte medarbejder, men betyder også, at grænserne for arbejdet bliver mere utydelige. Samtidig synes vi i stigende grad at basere vores selvforståelse på vores arbejdsidentitet. I tråd hermed peger nyere undersøgelser på, at vores primære motivation for at arbejde ofte ikke er løn eller pligt, men at det handler om selvrealisering og selvudvikling (Kilde: Ålborg Universitet/Forskningsoversigt v. Jørgen Goul Andersen et al. 2006). I en undersøgelse foretaget i 18 forskellige lande spurgte man folk, om

de ville arbejde, hvis de ikke behøvede pengene – 74% af danskerne svarede ja!

Det er stressende at være afhængig af at arbejde

Der er en sammenhæng mellem arbejdsafhængighed og stress i og med, at overinvolvering fører til stressede og udkørte medarbejdere. Man kan godt være stresset uden nødvendigvis at være afhængig af at arbejde, men er man arbejdsafhængig, vil man oftest også være stresset. Er du som leder ikke opmærksom på dette, risikerer du at skabe grobund for en usund arbejdskultur, hvor mange vil føle sig pressede til konstant at arbejde, hvilket i sidste ende kan munde ud i langt flere sygemeldinger. Arbejdsafhængige kan på en arbejdsplads også være med til at skabe en diskurs om, at den gode medarbejder arbejder rigtig mange timer hver dag. Formår du som leder ikke at spotte medarbejdernes tidlige symptomer på arbejdsafhængighed, kan både dine medarbejdere og arbejdspladsen komme til at betale en høj pris.

Kort om arbejdsafhængighed

Arbejdsafhængighed har mange ligheder med andre former for afhængighed. I den tidlige fase af arbejdsafhængighed opleves fysiske såvel som psykologiske gevinster. De mange arbejdstimer medfører ofte, at man bliver beundret og opnår en vis status, og euforiske følelser kan optræde. Som tiden går stilner rusen dog af, og i stedet presser følelser af tvang, ulyst og stress sig på. På den måde er stress, udbrændthed og arbejdsafhængighed tæt forbundet – sørger man ikke for at slappe af og få restitueret, vil både krop og hjerne sige fra før eller siden.

Spot arbejdsafhængigheden

Nedenfor præsenteres en liste over tegn, som tyder på, at arbejdet har taget styringen. Tegnene gør sig også gældende ved stress.

Liste over faresignaler

- Nedsat spontanitet og øget rigiditet samt irritabilitet
- Sort/hvid tænkning
- Mentalt fraværende og ikke til stede i nuet
- Konstant tidspres
- "Online" 24/7
- Gang i mange ting på en gang hele tiden
- Problemer med hukommelse og koncentration
- Ubalance mellem arbejde og fritid
- Fysiske symptomer såsom kvalme og hovedpine

Foruden ovenstående faresignaler ses følgende indikatorer typisk også:

Ydrestyring

Den arbejdsafhængige vil ofte være ydrestyret, hvorved han ikke er god til at mærke efter, hvad hans egne behov er, men i stedet er særdeles opmærksom på, hvad andre tænker om ham samt forventer af ham.

Tvangspræget arbejdsmonster

Der ses ofte også et tvangspræget arbejdsmonster, som er karakteriseret ved, at den arbejdsafhængige konstant konkurrerer med sig selv og andre, ligesom han skaber mere arbejde for sig selv. Den arbejdsafhængige følger typisk også sine tjeklister slavisk.

Fornægtelse

Er man arbejdsafhængig, vil man ofte fornægte problemet og blive vred samt bortforklare, når man konfronteres med problemet.

Er du som leder en god rollemodel?

Som leder udgør du en rollemodel for dine medarbejdere, og du spiller således en væsentlig rolle i forhold til at sikre et sundt arbejdsmiljø, der IKKE befordrer arbejdsafhængighed. Derfor skal du først og fremmest begynde med at tjekke, om du selv er afhængig af at arbejde. I det følgende fremgår nogle udsagn, der kan bruges som udgangspunkt til at reflektere over netop dette. Du kan med fordel forholde dig til udsagnene ved at rangere dem på en skala fra 1 til 5, hvor 1 er aldrig, og 5 er altid. Du kan karakteriseres som arbejdsafhængig, hvis du scorer 4 eller 5 på mindst 4 udsagn.

Du tænker på, hvordan du kan skabe mere tid til at arbejde.

Du arbejder mere end planlagt.

Du arbejder for at mindske eller glemme følelser af skam, hjælpeløshed, angst eller depression.

Du lytter ikke til dem omkring dig, der har påpeget, at du bør overveje at arbejde mindre.

Du føler dig stresset, hvis du forhindres i at arbejde.

Du dropper hopper, restitution og motion til fordel for at arbejde.

Du arbejder så meget, at det går udover dit helbred.

Forebyggende tiltag på arbejdspladsen

Et effektivt middel til at sikre en sund arbejdskultur er at arbejde bevidst med tiltag på arbejdspladsen, der modvirker arbejdsnarkomoni og stress. Nedenfor præsenteres et par konkrete forslag til forebyggelse.

1. Skab fælles rammer der sætter grænser for arbejdet

Det kan være en god idé at tage en snak på arbejdspladsen om jeres arbejdskultur. I kan blandt andet vende, hvordan I arbejder, hvor meget overarbejde I tillader, samt hvordan I sikrer jer, at der er tid til at lade batterierne op efter en travl periode. I kan med fordel også have en dialog omkring, hvordan I forholder jer til emails og opkald (fx i fritiden).

2. Hav blik for potentielle udfordringer knyttet til idealtypen omkring "selvledelse"

På mange arbejdspladser synes der at være opstået en forståelse af, at den gode medarbejder er lig med en person hvis selvledelsesevner er højtudviklede. Der er med andre ord tale om en såkaldt idealtipe. Tag en snak på arbejdspladsen om, hvilke idealtyper der er hos jer samt, hvordan det kommer til udtryk? I kan samtidig snakke om, hvorledes I sættes grænser for selvledelse (hvem og hvordan), ligesom I kan forholde jer til muligheden for at sige fra og til. Det kan ligeledes overvejes, hvordan I sikrer forventningsafstemning, klare roller og håndterer den stigende kompleksitet, der ofte ses på arbejdspladser i dag.

3. Hav fokus på om dine ansatte udviser tegn på arbejdsafhængighed

Såfremt der spottes tegn på arbejdsafhængighed, kan du, som leder, tage en snak med medarbejderen. I kan så i fælleskab lave en plan for, hvordan medarbejderen kan komme ud af sin arbejdsafhængighed. Det er vigtigt at have for øje, at det tager tid at ændre vaner, og at man som leder bør følge op på medarbejderen løbende.