



FOTO: SHUTTERSTOCK

Når den daglige trummerum kammer over

Hvis vi opgiver at styre alt det, der forstyrrer os, bliver vi fanget i hamsterhjulet.

Vi taler ofte om arbejdstid, som om den er en uafvendelig og naturgiven størrelse. Som noget, der bare »er« – fra mandag til fredag, fra ni til fem. Med kalenderen fyldt og med en forjaget travlhed som normaltilstand.

Men i virkeligheden er arbejdet vævet ind i en lang række vaner, rutiner og usynlige strukturer, som det står os frit for at ændre på, mener rådgiver og foredragsholder Pernille Garde Abildgaard, som blandt andet er forfatter til bogen »Brænd Hamsterhjulet« (Frydenlund 2021).

- Vores forståelse af tid og arbejde stikker dybt, og derfor er det ikke helt

nemt »bare« at organisere sig anderledes og frigøre hele arbejdsdage. Men der er rigtig meget at vinde ved at blive bevidst om de måder, vi gør tingene på, siger Pernille Garde Abildgaard.

- De er blevet så selvfølgelige for os, at vi overser, at nogle af dem er uhenigtsmæssige vaner, der stjæler tid uden at give ret meget igen. Hvis vi inderst inde alligevel godt ved, at vi ikke bruger tiden særlig smart, så ved vi måske ikke, hvordan vi kan ændre på det. Og så sidder vi fast.

Jagten på tidsrøvere

En leder kom ind i en ny virksomhed og opdagede til sin forfærdelse, at han i gennemsnit skulle bruge 35 timer om ugen på møder. Så gjorde han noget smart. Han spurgte sig selv, hvorfor hvert eneste møde egentlig skulle vare en time. Hvem havde vedtaget det? Svaret var næsten absurd enkelt: Google Kalender er sat sådan op! Lederen indførte fra

den ene dag til den anden, at møderne fremover kun skulle vare en halv time.

Det typiske er, at vi ukritisk overtager den slags små standarder – og så bliver det sådan, medmindre vi begynder at stille spørgsmål til dem, understreger Pernille Garde Abildgaard.

- Møder er et godt eksempel på, hvor man med lup kan begynde jagten på tidsrøvere i en organisation. Ikke bare er de ofte for lange, de er også for mange medarbejdere en »arbejdsglæde-dræber«. Kan møderne gøres kortere? Kan de starte til tiden? Kan de ledes bedre? Kan deltagerne være bedre forberedt? Er der en tendens til, at det ene møde avler det næste? Stil kritiske spørgsmål til, hvad tiden går med – hele vejen rundt i arbejdslivet. Hvor meget tid spilder vi på forstyrrelser? Hvor tit tjekker vi mails? Hvor meget tid kan vi spare med klarere kommunikation og bedre planlægning, spørger Pernille Garde Abildgaard.

To skridt bagud

Når Pernille Garde Abildgaard taler om »at brænde hamsterhjulet«, er det ikke idéen om et arbejdsliv, der er bygget op omkring faste rutiner, hun vil til livs.

- De fleste mennesker kan godt lide ikke at skulle tænke for meget over kalenderen. Der er en trykthed forbundet

med, at hverdagen har sin egen rytme, fart og form. Det er den usunde version af hamsterhjulet, hvor den daglige trummerum er kammet over, og hvor man hele tiden føler sig to skridt bagud, vi både som organisationer og enkeltindivider skal blive bedre til at møde med en fast hånd.

- Det er kendetegnet ved, at hastigheden og kompleksiteten skrues op, mens oplevelsen af kontrol forsvinder. Det er ikke længere én selv, der styrer livet. Man reagerer bare på det, der møder én, i stedet for selv at sætte dagsordenen.

Vi må tage os lidt sammen

Vi kender det mere eller mindre alle sammen fra mængden af notifikationer og informationer, som dagligt regner ned over os fra de sociale medier og nyhedsstrømmen, pointerer Pernille Garde Abildgaard.

- Hvor mange danskere er ikke fuldstændig klar over, at de er for meget på mobilen? Og ved de fleste af os ikke godt inderst inde, at vi modtager flere dårlige nyheder om en ustabil verden, end vi egentlig har godt af? Det er ikke min erfaring, at særlig mange sætter proaktivt ind overfor det. Holder deciderede pauser fra de sociale medier. Har perioder, hvor man slukker for nyhedsstrømmen.

Pernille Garde Abildgaard mener rent ud sagt, at vi må tage os lidt sammen, hvis vi vil undgå at drukne i den kultur, vi lever i.

- Vi behøver ikke tage os sammen i døgnets 24 timer, men i små, konkrete doser. Man kan begynde med en time om dagen. Bare én time, hvor man nægter at lade sig fange ind af alt det, der råber på ens opmærksomhed. Og når man kan det, kan man bygge lidt mere på. Hvis man bare opgiver at styre alle forstyrrelserne, så er man i realiteten fanget i hamsterhjulet, siger Pernille Garde Abildgaard.

Kombinationen af stort arbejdspress og stor ansvarsfølelse

Internationale studier viser, at dyrlæger har en forhøjet risiko for stress, udbrændthed og psykisk belastning sammenlignet med gennemsnittet af vidensarbejdere. Flere undersøgelser – blandt andet fra britiske og amerikanske veterinærorganisationer – peger på en høj forekomst af udbrændthed og en øget risiko for både angst og depression.

I Danmark er datagrundlaget mere begrænset, men arbejdsmiljøstudier tegner et lignende billede. Blandt andet viste Den Danske Dyrlægeforenings trivselsundersøgelse fra 2019, at der særligt i klinisk praksis er udfordringer med arbejdspress og psykisk arbejdsmiljø.

Da lektor på Institut for Kultur og Kommunikation på Aalborg Universitet Tanja Kirkegaard fornyelig var evaluator på et netværk for ledere, som på den ene eller den anden måde var havnet i alvorligt pres og skulle forsøge at finde en vej tilbage, var der flere dyrlæger blandt deltagerne.

- Jeg fik indtrykket af et fag, hvor man kan være tynget af en kombination af stort arbejdspress og stor ansvarsfølelse. Der er en forventning om konstant tilgængelighed, som gradvist bliver normaliseret. Det kan nok ikke skilles ad fra en bredere samfundsudvikling, hvor acceleration og tempo siver ned i arbejdslivet og bliver til normer, vi retter os efter. Men hvis man går på arbejde i en præstationskultur, hvor man bliver målt på kvalitet og resultater, hvor fejl opleves som alvorlige, og hvor der er høje forventninger både udefra og indefra, så er man særligt eksponeret for stressreaktioner.

Meningsdrevet arbejde

I en præstationskultur glider travlhed og belastning ofte sammen med forestillingen om at være ansvarlig, ambitiøs og god til sit arbejde, vurderer Tanja Kirkegaard.

- En propfyldt kalender kan blive et tegn på, at man er betydningsfuld. Presset kan blive en måde at forstå sig selv og sit arbejde på. Det gælder især i meningsdrevet arbejde, hvor man oplever, at man faktisk gør en forskel for andre. Det kan være en enorm drivkraft, men det, der motiverer én, kan samtidig gøre det sværere at sætte grænser. Hvis man føler sig ansvarlig for andres ve og vel, kan et nej føles som et svigt. Det kan næsten føles, som om man er et dårligt menneske, hvis man prøver at passe på sig selv.

- Samtidig kan meningsfuldheden gøre det sværere at få øje på, hvor meget arbejdet faktisk slider. Man drives frem af oplevelsen af at gøre noget vigtigt, og arbejdet kan i stigende grad blive knyttet til ens personlige identitet, siger Tanja Kirkegaard og påpeger, at når man præsterer godt i meningsdrevet arbejde, bliver det læst som et udtryk for gode personlige egenskaber.

Det handler ikke kun om at arbejde mindre, men om at arbejde klogere og mere bevidst.

TANJA KIRKEGAARD

- Hvis noget går godt, så er det en personlig succes, som skyldes fremragende personlige egenskaber. Hvis noget går dårligt, må det jo tilsvarende være et udtryk for personlige mangler. Nu er arbejdet ikke længere noget, man gør. Det er noget, man er.

Grænser for det personlige engagement

At blive bevidst om, at man kan blive fanget ind i disse dynamikker er første skridt mod at tage kontrollen tilbage over sit arbejdsliv, mener Tanja Kirkegaard.

- Det handler ikke kun om at arbejde mindre, men om at arbejde klogere og mere bevidst. Man må have mulighed for og støtte til at sætte grænser for sit personlige engagement. Og man må være bevidst nok til at give slip på idéen om perfektion. Hvornår er noget faktisk godt nok? Hvor meget må en opgave fylde? Hvor meget må en konsultation fylde – både i tid og opmærksomhed? Det er vigtigt at kende sine egne balancestrategier, understreger Tanja Kirkegaard.

- Vi har alle brug for en klar adskillelse mellem arbejde og fritid. Og nogle gange kan det så alligevel give mening, at de to flyder sammen. Så meget desto vigtigere er det aktivt at tage stilling til sin tilgængelighed. Hvornår er man på, og hvornår er man offline? Og er der plads til det liv, man ønsker at leve?

Det organisatoriske perspektiv er helt afgørende, mener Tanja Kirkegaard.

- Arbejdspladsen må skabe rammer, hvor det er legitimt at prioritere, afgrænse og tale åbent om, hvornår noget er godt nok. Det er nødvendigt med fælles drøftelser af kvalitet, forventninger og grænser. Individuel bevidsthed er nødvendig, men ikke tilstrækkelig. Bæredygtigt engagement kræver, at arbejdspladsen kollektivt og ledelsesmæssigt skaber rammer for prioritering, grænsesætning og legitim uperfekthed, siger Tanja Kirkegaard. ■