

Hvad er FLOW?

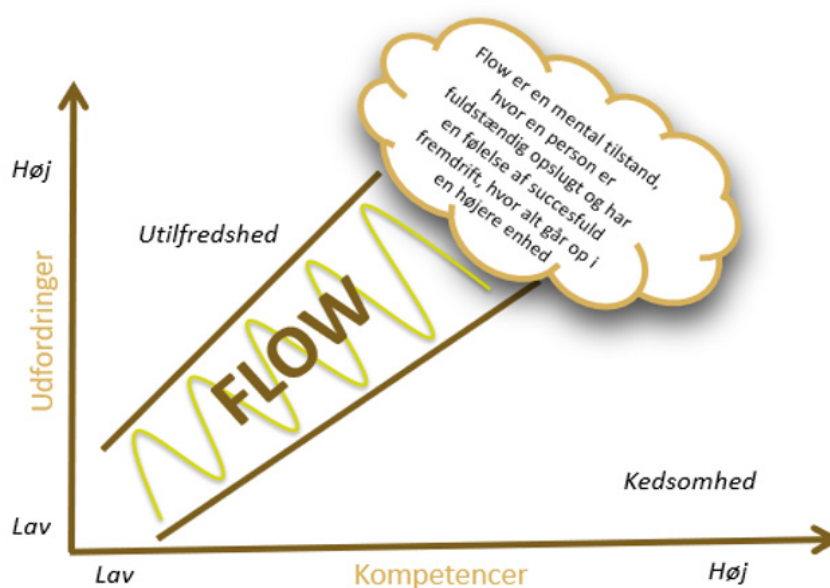
Af Lone Duerlund, Duerlund Organisations & Ledelse ApS

Begrebet flow er udviklet af professor i psykologi Mihaly Csikszentmihlayi ved Universitetet i Chicago, og defineres som "en psykologisk tilstand, som opstår når mennesket fungerer på toppen af sin ydeevne".

For at komme i flow kræves anvendelse af udviklede evner, som det sker, når vi går på arbejde. At være i flow handler om at være nærmest inde i opgaven, være et med opgaven, glemme sig selv og tiden. Være fuldkommen fokuseret.

Når man er i flowtilstand bevirker det stærke positive følelser og efterlader personen med en intens følelse af mening, tilfredshed og kompetence. Csikszentmihlayis udgangspunkt er i evolutionspsykologien, hvor vi som mennesker har en forkærlighed for personlig vækst, vi ønsker at lære nye færdigheder, gøre svære ting og kaste os ud i nye udfordringer. Forklaringen på denne stræben er, at det giver os følelse af kontrol over vores verden og et omgivende miljø.

Flow-modellen:



Denne drivkraft er samtidig vigtig for vores overlevelse og har været det gennem generationer. Det kan virke paradoksalt, at det at bringe mere kompleksitet ind i sit liv, samtidigt bringer mere harmoni ind i det. Ifølge Csikszentmihalyi har vi på et fundamentalt niveau brug for fornemmelse af kompleks orden i vores bevidsthed.

Påstanden i flowteori er, at jo mere vi er i stand til at disciplinere vores bevidsthed og skabe en flowoplevelse for os selv og hinanden, i jo højere grad vil vi føle os stærke, energiske, kreative og succesrige. Når vi føler os stærke, energiske, kreative og succesrige over tid, vil vi være tilbøjelige til at opfatte os selv som mere kompetente, mere optimistiske og ja måske også mere lykkelige.

“Når man er i flowtilstand bevirker det stærke positive følelser og efterlader personen med en intens følelse af mening, tilfredshed og kompetence.”

Denne oplevelse er samtidig også en buffer mod sværere tider i livet, en styrkelse af selvet, som kan gøre det nemmere for os at overkomme modgang, svigt og stressede situationer på arbejde. Derfor kan man tale om, at det at arbejde fokuseret mod flowaktiviteter på en arbejdsplads er en forebyggende indsats i relation til travle og stressfyldte perioder, der i værste fald kan føre til højt sygefravær blandt de ansatte.

Psykisk kaos som modsætning til flow

På det psykiske niveau er det modsatte af kompleks orden psykisk kaos eller uorden i den menneskelige bevidsthed. Tilstanden fører til svækkelse af psykiske funktioner – i sidste ende depressioner og angst.

Psykisk kaos manifesterer sig ved en manglende evne til at fokusere den mentale energi hensigtsmæssigt og effektivt. Det kan ske på grund af overvældende udfordringer, der af den enkelte opleves som uovervindelige eller uoverskuelige, som når medarbejdere bliver ramt af stress med deraf følgende symptomer. Psykisk kaos kan også skyldes frygt, vrede, apati (opgivet og intet initiativ) eller manglende motivation.

Det vil altid være en nydelse at lave noget, der modvirker kaos i bevidstheden. Der vil opstå en følelse af opstemthed over at genetablere den kontrol, som kaos har taget fra os. Det gør, at vi får følelsen af at blive i stand til at

forme vores eget liv. Nydelsen ved at overkomme en forhindring, overgå os selv og engagere os i passende udfordringer er det positive modstykke til den evige utilfredshed.

Balance mellem kompetence og udfordringer

Menneskets søgen mod den komplekse orden gør, at vi gerne vil strække vores evner i nye retninger og udfordre os selv. Flow opstår, når man udfordres – på et passende niveau vel at mærke. Overstiger udfordringen personens aktuelle kapacitet, kan det medføre oplevelser af stress og eller angst. Bliver medarbejderne underudfordret, kan aktiviteten medføre en tilstand af kedsomhed eller apati. Rammer man balancepunktet mellem udfordringer og færdigheder hos en medarbejder, sandsynliggøres oplevelsen af generelt velvære og af en form for kontrol af ens verden.

Flow kan betyde, at personen mister sin selvoptagethed, hvilket kan opleves befriende og berigende. I dagligdagen kan selvfokuserede tanker være med til at forårsage kaos i bevidstheden. Bekymringer om udseende, om hvordan man virker på andre, om chefen kan lide en osv., kan give anledning til, at tankerne så at sige kan flyve rundt ”på må og få”.

Flow indebærer det modsatte, hvor den psykiske energi bliver rettet mod verden, mod aktiviteterne, begivenheder og mennesker frem for mod sit eget indre. I flow fornemmer personen en overskridelse af egoets grænser, og opnår en følelse af at være i udvikling og af at være en del af en større helhed. Mange forskellige aktiviteter kan give denne kreative nydelse og lede til forøget kompleksitet i bevidstheden.

Fælles for flowskabende aktiviteter er, at de indeholder elementer af koncentration, engagement, optagethed, glæde og en følelse af fuldbyrdelse. Man bruger sin mentale energi i et positivt mønster.

Hvordan skaber du flow på arbejdspladsen?

Der skal være balancepunkt mellem udfordringer og færdigheder. Det handler om, at arbejdsopgaven er tydeligt defineret, at der er adgang til respons på det man laver, at opgaver kan afsluttes, og endeligt at man kan arbejde uforstyrret så en disciplinering af opmærksomheden bliver mulig.

Derfor kan man som leder arbejde ud fra spørgsmålene på næste side til at afklare flowskabende rammer i afdelingen/virksomheden.

Kilder:

Positiv psykologi af Hans Henrik Knopp

Ryan & Deci, Self-determination theory and the fascination of intrinsic motivation, social development and well-being

6 SPØRGSMÅL TIL JERES FLOWSKABENDE RAMMER:

1. Hvor klart er det for dig og dine medarbejdere, hvad formålet er med arbejdet – for organisationen, for kunderne og samfundet?
2. I hvilket omfang er det muligt for dig og dine medarbejdere at arbejde koncentreret og uforstyrret i løbet af dagen?
3. Hvor god sammenhæng er der mellem de udfordringer, medarbejderne bliver stillet overfor og de kompetencer de har? Hvor ofte opstår oplevelsen af at være over eller underkvalificeret til arbejdsopgaverne? Er der et mønster?
4. I hvilket omfang opnår du og medarbejderne feedback på jeres arbejde fra hinanden, fra en kunde eller fra en samarbejdspartner?
5. Er der mulighed for, at den enkelte får oplevelser af at afslutte nogle af sine opgaver?
6. Hvor ofte oplever du og dine medarbejdere at være i flow på arbejdet? Månedligt, ugentligt eller dagligt?

DUERLUND
ORGANISATION & LEDELSE

Duerlund Organisation & Ledelse

+45 61 60 68 10
lone@duerlund.com
www.duerlund.com

DUERLUND
ORGANISATION & LEDELSE