

ACT & Arbejdsliv



Af Louise Granby

Erhvervs- & beskæftigelsespsykolog
og ejer af ACT Partner.

Terapiformen ACT har, siden de første grundsten blev lagt i 80'erne, demonstreret sin relevans inden for vidt forskellige områder. Fra behandlingen af kroniske smerter¹ til bekæmpelse af Ebola i Afrika².

Argumentet fremført her er, at ACT i høj grad også har sin berettigelse, når det drejer om at hjælpe mennesker med deres arbejdsliv.

Ved hjælp af begreber som destruktiv normalitet, psykologisk fleksibilitet og accept, redegøres for hvordan ACT tilføjer værdi på arbejdsmarkeds- og beskæftigelsesområdet.

Ting går galt

I 2015 modtog 369.767 personer sygedagpenge, dvs. at de på et eller andet tidspunkt var helt eller delvist forhindret i at arbejde. Det svarer til godt 14% af arbejdsstyrken mellem 16 og 66 år³. Hvad kan vi udlede af så højt et tal? At arbejdet i tiltagende grad er blevet grænseløst? At der mangler forebyggende indsatser på arbejdspladserne? At arbejdsmarkedet ikke er rummeligt nok?

ACT tilbyder en alternativ forklaring i form af destruktiv normalitet - teorien om, at det er normalt, at ting på et eller andet tidspunkt går galt. Arbejdsområdet fylder som regel en del i gennemsnitsdanskerens bevidsthed og liv. Det burde derfor ikke overraske, at alle på et eller andet tidspunkt i deres arbejdsliv vil opleve, at ting går galt.

"Arbejdet påvirker den måde, du er i dit parforhold og din evne til at være en god forælder. Og dit parforhold og forældreskab påvirker den måde, du er i arbejde på". Sådan udtaler Dansk Psykolog Forenings formand Eva Secher Mathiasen til Ugebrevet A4⁴. Vi er hele mennesker – på og uden for arbejdet. Utallige faktorer påvirker om ting går godt eller skidt og selvfølgelig går det galt nogle gange.

Budskabet om destruktiv normalitet tilbyder en forsikring om, at uanset om vi fungerer på arbejdsmarkedet eller ej, så hører

vi alle til fællesskabet. Ikke at kunne arbejde gør os ikke mindre normale eller mindre værd end andre. Det er vigtigt, at huske hinanden på, da de selvkritiske tanker ofte ikke er langt væk.

Spørgsmålet er derfor ikke om vi får problemer i vores arbejdsliv, men hvordan vi og vores omgivelser håndterer det, når problemerne opstår.

Psykologisk fleksibilitet

I ACT forbindes evnen til at håndtere livets op- og nedture, med evnen til at være psykologisk fleksibel. Graden af vores psykologiske fleksibilitet kan være med til at afgøre om vi er i stand til at komme igennem kriser i arbejdslivet eller om vi sidder fast i dem.

Det er vigtigt at understrege, at ingen sidder fast med vilje. Vi mennesker forsøger altid at klare os bedst muligt med de ressourcer vi oplever, at vi har til rådighed i en given situation. Når vi kommer til at sidde fast – f.eks. når vi må sygemeldes pga. overbelastning på arbejdspladsen – så har vi inden forsøgt at benytte en række løsningsstrategier. Det er bare ikke lykkedes os at finde en strategi, der har virket på den konkrete situation.

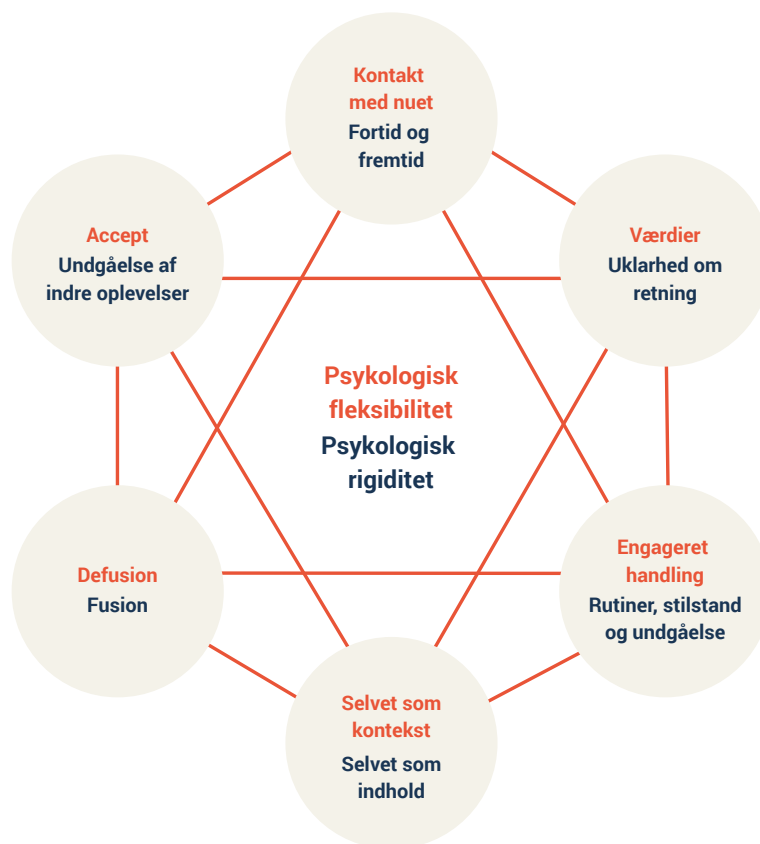
Som fagprofessionelle skal vi anerkende mennesker for deres forsøg på selv at løse deres problemer. Undlader vi at afdække løsningsforsøg og anerkende indsatsen, så ignorerer vi ressourcerne hos den hjælpssøgende. Ud over det noget respektløse ved sådan en handling, kan det samtidig sende et indirekte signal om, at "andre kan løse dine problemer bedre end dig selv".

I stedet skal vi lære personen at bruge de strategier, der virker og give slip på strategier, der ikke virker på den situation, personen befinder sig i.

At afdække strategier

Når der arbejdes med at afdække de virksomme og uvirksomme strategier i arbejdslivet, afdækkes både personens synlige og ikke synlige strategier. De synlige strategier er de handlinger vi udfører, som kan ses af andre, f.eks. at bruge en kalender eller at motionere hver dag. De usynlige strategier er bl.a. vores mere eller mindre bevidste tanker om en situation, f.eks. "det er bare for en kort periode" eller "tag dig nu sammen".

Der findes ingen universelt gode strategier for at få et velfungerende arbejdsliv. Om noget er godt eller dårligt afhænger af, om det virker for den enkelte person i den enkelte situation. Som



fagprofessionelle må vi derfor ikke lade vores forkærlighed for visse strategier gøre os blinde for undtagelserne. Eksempelvis har følgende strategier desværre fået karakter af, at være universelt gode i forbindelse med stress: "lær at sige fra", "mærk efter hvad du har brug for", "dyrk motion". Men som det noget sarkastisk fremhæves i Svend Brinkmanns populære syvtrinsguide "Stå fast"⁵, så kan det til tider også være hensigtsmæssigt ikke at mærke efter i sig selv. Det afhænger af situationen.

Vores strategier er typisk indlejret i vores adfærsrepertoire, fordi de på et eller andet tidspunkt, har været brugbare for os. Igen et vigtigt punkt at anerkende, før man som professionel tilbyder alternative løsninger. Er man vokset op i et hjem, hvor det ikke var til at regne ud, hvad der var rigtig eller forkert at sige, så har det været brugbart med strategien: "at sige så lidt som muligt". Bruges samme strategi på en arbejdsplads, kan det manglende initiativ resultere i en stagnerende karriere og i værste fald firing.

At afstå fra at bruge en så gammel og velkendt strategi kan være angstprovokerende, fordi det i fortiden har været forbundet med stort ubehag. ACT indeholder derfor en række redskaber, som på en værdig og anerkendende måde hjælper folk med deres strategier.

ACT som metode

I ACT er der defineret 6 processer, der kan understøtte fagprofessionelles arbejde med mennesker der sidder fast i arbejdslivet. Processerne illustreres i modellen "Hexaflex", hvor de røde begreber fremmer psykologisk fleksibilitet, mens de sorte fremmer psykologisk rigiditet.

Det ligger ikke inden for rammen af nærværende artikel, at udbyde hver af processernes bidrag til arbejdsmarked- og beskæftigelsesområdet. Derfor prioriteres en beskrivelse af processen "accept vs. undgåelse" i forhold til et af arbejdslivets ofte ubehagelige vilkår, nemlig usikkerheden.

Accept af usikkerhed

Arbejdslivet er usikkert. Det er et vilkår ved den danske arbejdsmarkeds-model flexicurity, hvor arbejdsgiver relativt fleksibelt kan hyre og fyre⁶ og det er et vilkår ved det at være menneske, hvor ting som sagt går galt af og til. Alligevel har vi svært ved at acceptere tilstedeværelsen af usikkerhed. Vi lever ofte i en illusion om, at vi har fuld kontrol, hvorfor vi finder det ekstremt ubehageligt, når vi pludselig mister kontrollen – når usikkerheden bliver synlig.

Møder vi usikkerhed, er det almindeligt, at vi forsøger at undgå lignende situationer i fremtiden. Hvis usikkerheden stammer fra en fyring, er en typisk undgåelsesstrategi at forsøge at regne ud, hvorfor det netop var os, der blev fyret. Måske var det pga. manglende it-kompetencer? Så kan en løsning være at opkvalificere sig. Måske var det pga. nedskæringer? Så kan en løsning være at søge mod andre brancher. Måske var det pga. vores indadvendthed? Så kan en løsning være at deltage i flere sociale arrangementer på næste arbejdsplads. På den måde kan undgåelse blive det styrende element i mange valg vi træffer og langsomt lukker vi os selv ude af både livs- og arbejdsområder og begrænser vores muligheder.

Mange mennesker sidder i dag fast i deres arbejdsliv enten helt eller delvist som konsekvens af forsøget på at undgå usikkerhed. De flytter sig ikke fra et stressende arbejde, fordi "det er jo ikke sikkert, at andre steder er bedre". De starter ikke på arbejde efter sygdom, "fordi det kan forværre deres tilstand". En mandlig deltager på et gruppeforløb udtalte engang: "Jeg er holdt op med at håbe. På den måde undgår jeg at blive skuffet." Han håndterede således usikkerheden ved at gå håbe-løst igennem enhver jobrettet aktivitet og bevægede sig derfor ikke i sin arbejdssituation.

Faktum er, at manden kan blive skuffet igen. En tilstand kan forværres (og gør det faktisk ofte indledningsvist) ved at man starter på arbejde efter længere tids sygefravær. Og det kan være, at næste arbejdsplads vi kommer til, har et lige så højt arbejdspress, som den vi forlod. Vi ved det ikke.

Den fornemmeste læring vi som fagprofessionelle kan videregive til mennesker, der kæmper med deres arbejdsliv, er derfor ikke, at tingene vil gå godt. Vi skal lære mennesker, at leve med og acceptere en vis mængde usikkerhed. Dermed ikke sagt, at vi ikke må håbe på noget godt eller gøre vores bedste for, at tingene går godt. Accept indebærer, at der både er plads til gode og dårlige oplevelser.

ACT i rammerne

Som mennesker er vi altid en del af noget. Vi påvirker og påvirkes af vores omgivelser. Som fagprofessionelle skal vi derfor kunne inddrage og benytte de fysiske, strukturelle og relationelle rammer, der omgiver en person, i arbejdet med psykologisk fleksibilitet. Dels fordi det langt fra altid er i selve personen, at det ufleksible element findes og dels fordi det talte ord har begrænsninger. En klassisk fodfejl hos uerfarne fagprofessionelle er at forvente, at en person bliver motiveret, fordi man udtaler: "det er vigtigt, at du er motiveret". I stedet må vi skabe de bedste muligheder for, at reel motivation kan finde sted⁷.

En måde at muliggøre motivation er at vise, at arbejdsmarkedet er mangfoldigt og formbart. Fraværet fra arbejdslivet – særligt

ved større og mindre funktionsnedsættelser – kan hurtigt skabe et billede af et utilgængeligt arbejdsmarked, hvor jobs er noget, der eksisterer for sig og som man skal passe til. Men arbejdet formes af og til mennesker. Utallige stillinger konstrueres, som ikke findes i "Hvad kan jeg blive?"-bogen. Ifølge jobindsats.dk bestred 68.840 i 2015 et fleksjob, dvs. fleksibelt sammensatte stillinger. Dette skal synliggøres.

At afdække rammernes betydning

Ligesom med de synlige og usynlige personlige strategier, kan rammers virksomme og uvirksomme sider afdækkes ved at observere samspillet mellem dem vi prøver at hjælpe og de rammer, der omgiver dem. Det indebærer også en granskning af de metoder, vi selv anvender som fagprofessionelle.

Da det kan være vanskeligt, at analysere rammer vi selv er en del af, kan vi have brug for omgivelser-analyser, der kan spejle og perspektivere vores egne erfaringer. Hertil er (mikro)sociologisk forskning ofte anvendeligt. Bl.a. leverer Erving Goffmans⁸ nøje beskrivelse af institutionaliseringsprocesser i "Anstalt og menneske", et interessant perspektiv, der kan spejle hvilke rammer der fremmer og hvilke der hæmmer autonomi hos borgeren i den offentlige beskæftigelsesindsats. Til mere praksisnære spejlinger af det fagprofessionelle arbejde inden for beskæftigelsesområdet kan også anbefales bøgerne "At skabe en klient"⁹ og "Beskæftigelsesfaglighed"¹⁰, hvor samspillet mellem fagfolk og borgere tydeliggør virksomme og ikke virksomme kommunikative strategier.

En dybere forståelse af rammernes betydning gør, at vi ikke fejlagtigt får placeret årsagen til rigiditet i individet. Og det tillader, at vi som fagprofessionelle kan vejlede arbejdspladser, ledere, pårørende, fagfolk, jobcentre ol. i tilrettelæggelse af de bedst mulige rammer for menneskers arbejdsliv.

Brug det, hvis det virker

Ligesom med strategier, er ingen fysiske, strukturelle eller relationelle rammer universelt gode. Ingen forebyggende indsats, virker på alle. F.eks. afslører en ny ph.d.-afhandling en høj kompleksitet i samspillet mellem medarbejder og nærmeste leder i forbindelse med forebyggelse af sygefravær¹¹. Bl.a. forsøger en leder at kommunikere, at han er tilfreds med en 80%-indsats, mens medarbejderne selv insisterer på en 100%-indsats. Han lykkes derved ikke med at bruge den ellers velkendte strategi om at nedjustere forventninger og derved minimere arbejdspress. Her skal der noget andet til (ibid.).

På beskæftigelsesområdet ses i disse år en favorisering af den virksomhedsrettede indsats, "da evidensen på området peger på, at virksomhedsforløb er den mest effektive måde, at få bor-

gere i udkanten af arbejdsmarkedet i job"¹². At sandsynligheden for, at oplevelsen af at kunne klare sig på arbejdsmarkedet øges, ved at befinde sig på det, bør ikke være overraskende. Observationer fra praksis tyder dog på, at menneskers synlige og usynlige strategier har afgørende betydning for, hvorvidt arbejdspladsen som ramme hjælper dem eller ej. Praktikforløb har været etableret i årevis uden at det nødvendigvis har ført mennesker tættere på arbejdsmarkedet.

Det handler om hvordan man bruger rammerne som en arbejdsplads tilbyder. Vha. ACT, kan der arbejdes systematisk med både person og rammer, for at skabe de mest optimale forudsætninger for, at den enkelte kommer til at fungere på arbejdspladsen.

Konklusion

At hjælpe mennesker med at få arbejdslivet til at fungere bedst muligt, er en kompleks opgave. Uagtet om der er tale om forebyggelse, fastholdelse, tilbagevenden, opstart på, udvikling, afklaring, osv. I artiklen er der argumenteret for, at ACT kan tilføje værdi til arbejdsmarkeds- og beskæftigelsesområdet for individer, fagprofessionelle, organisationer og for samfund.

Individ: Det enkelte menneske kan nemt komme til at føle sig fastlåst i sin arbejdssituation. Her kan arbejdet med de 6 ACT-processer i forhold til personlige strategier og omgivelser, øge personens psykologiske fleksibilitet, løsne op for fastlåstheden og muliggøre handling – også selv om handling indebærer usikkerhed.

Fagprofessionel

ACT er et værdifuldt redskab for fagprofessionelle, der til dagligt hjælper mennesker i deres arbejdsliv. Der er et utal af faktorer, der kan hæmme arbejdsleven og vi kan ikke være eksperter i det hele. Men vi kan optræne evnen til at vurdere om de strategier og rammer, der benyttes, virker eller ikke virker efter hensigten. Og vi kan lære, hvordan vi med omgivelsernes hjælp på en værdig og anerkendende måde øger psykologisk fleksibilitet hos mennesker, så de oplever flere handle-muligheder i arbejdslivet.

I tillæg er det hensigtsmæssigt, at vi undersøger vores egne strategier via kurser og supervision, så vi selv bliver i stand til at træffe valg ud fra et fagligt – og ikke et undgående eller rutinepræget – grundlag.

Organisation

Når det drejer sig om at hjælpe mennesker i arbejdslivet, findes der mange velmenende initiativer – både på arbejdspladser og i de private og offentlige hjælpeorganer. For sjældent granskes disse initiativer i dybden for både virksomme og uvirksomme metoder. Meget godt arbejde kan være spildt, hvis den overordnede organisatoriske ramme ikke virker efter hensigten. En afdækning og tilpasning af rammerne vil øge sandsynligheden for succes med initiativerne.

Samfund

Der samtales ofte i den offentlige debat om værdien af et arbejde for det enkelte menneske. Området har uden tvivl stor betydning for menneskers tilværelse, men arbejde er ikke i sig selv noget universalmiddel mod f.eks. social eksklusion¹³. Det handler om, hvordan området bruges. Destruktiv normalitet minder os om, at det er helt normalt, at vi fra tid til anden bliver udfordret i vores arbejdsliv. Vi er alle en del af det menneskelige fællesskab, hvor ting går galt. Ved at gøre arbejdsmarkedet mangfoldigt og rummeligt, hjælper vi derfor os selv.

Litteratur

1. Acceptance & Commitment Therapy for chronic Pain (2004). JoAnne Dahl, Kelly G. Wilson, Carmen Luciano & Steven C. Hayes.
2. Commit and act on Ebola. The psychologist, December 2014, Vol.27. Online version.
3. www.jobindsats.dk
4. Verdens lykkeligste folk er tyngt af angst og præstationskrav. Ugebrevet A4 fredag d.26.august 2016.
5. Stå fast – et opgør med tidens udviklingstrang (2014). Svend Brinkmann.
6. Flexicurity, kommunerne og beskæftigelsespolitikken (2015). Per Kongshøj Madsen In: Kommunerne i Krydsild (2015). Søren Villadsens (red.)
7. Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. Richard M. Ryan & Edward L. Deci. Contemporary Educational Psychology, Vol. 25, p.54.67, 2000.
8. Anstalt og menneske (1967). Erving Goffman.
9. At skabe en klient (2003). Margaretha Järvinen & Nanna Mik-Meyer (red.)
10. Beskæftigelsesfaglighed – Mikroprocesser i jobcentrenes frontlinje og kvalificeringsbehov (2014). Kelvin Baadsgaard, Henning Jørgensen, Iben Nørup og Søren Peter Olesen.
11. Udkast til et nyt copingbegreb: En kvalifikation af ledelsesmuligheder for at forebygge sygefravær ved psykiske problemer (2016). Pernille Steen Pedersen.
12. www.star.dk: "Puljen Særligt Tilrettelagt Virksomhedsforløb", august 2016.
13. Arbejde og Sygdom – om at være en del af fællesskabet (2014). Iben Nørup.