

Nærvær - helt konkret

- målrettet og systematisk indsats for udvikling af nærværet

En indsats for at skabe attraktive arbejdspladser med høj trivsel, lavt fravær og udvikling af medarbejdernes viden og kompetencer må nødvendigvis inddrage en målrettet og systematisk indsats for udvikling af nærværet.

Valg eller fravalg af arbejdspladsen

For den enkelte medarbejder er arbejdspladsen hver dag til forhandling. Der bliver truffet valg: et valg om man fysisk vil møde op eller bliver væk – et andet i hvilket omfang man mentalt, socialt og kreativt vil være til stede på arbejdspladsen. Der er ikke nødvendigvis tale om særligt bevidste eller rationelle valg. Det er valg, der bliver truffet ud fra den sociale virkelighed man er i med dens interesser, magtkonstellationer, drømme, myter, traditioner og historie.

En udvikling af nærværet forudsætter en nysgerrighed over for, hvad det er der får os til at vælge som vi gør. Hvad er det f.eks. der giver os lyst til at gå på arbejde og til at yde en særlig indsats? Det forudsætter en forståelse af, hvad nærvær er, og hvad der gør os nærværende.

Opmærksomhed til stjernestunderne

Nærvær er mere end den fysiske tilstedeværelse. Nærvær er noget der opleves. Det tager udgangspunkt i det der sker i og mellem mennesker. Nærvær er forbundet med øget opmærksomhed, engagement, motivation, kreativitet og udvikling.

Oplevelser af nærvær bliver i arbejdspladssammenhæng ofte beskrevet som "højdepunktsoplevelser" eller "stjernestunder", hvor det hele bare svinger og hvor der er energi, glæde og engagement. Den konkrete begivenhed kan være af vidt forskellig karakter – en opgave der er lykkedes, en anerkendende bemærkning, at kunne hjælpe en kollega, at gruppen fungerer, at der er én, som har bagt boller. Det er vigtigt at give sådanne oplevelser opmærksomhed. Hvad var det egentlig, der skete? Hvad var det der fik mig til at synes, at jeg faktisk havde det helt godt, og hvordan kan jeg få mere af det?

Tre former for nærvær

Der kan skelnes mellem følgende 3 former for nærvær: "at være i sig selv", det relationelle nærvær og det fokuserede nærvær. De 3 typer nærvær fungerer ikke adskilt, men er hinandens forudsætninger. Hvilken form for nærvær, der dominerer, afhænger af den aktuelle situation – hvad der er brug for og plads til. Vi vil i det efterfølgende give et bud på, hvad der karakteriserer de forskellige nærværformer.

1. At være i sig selv

Det er en vigtig ledelsesopgave at støtte de ansatte i at passe på sig selv.

En dimension af nærvær er evnen til "at kunne være i sig selv" både kropsligt og mentalt, at være opmærksom på sine grænser, at kunne vende sig indad, tænke efter og mærke hvad der sker her og nu. Det er en udfordring for mange mennesker at give sig selv den plads og det kræver en særlig indsats at skabe den. At kunne være i sig selv, er en nødvendig forudsætning for at kunne være i fuld kontakt med andre, hvad enten det er klienter eller kolleger og det er set i et arbejdspladsperspektiv en vigtig kilde til nytænkning og kreativitet.

At kunne mærke sig selv er et nødvendigt forsvar mod at blive oversvømmet af grænseoverskridende krav i en måske for travlet hverdag.

Det er en vigtig ledelsesopgave at støtte de ansatte i at passe på sig selv, at sætte de nødvendige grænser og i at skabe åbenhed omkring, hvordan man har det. Man kan for eksempel gøre det almindeligt at spørge indtil hinandens trivsel og hvordan det mærkes.

2. Relationelle nærvær.

Kontakten til andre er den vigtigste trivselsfaktor på arbejdspladsen.

Det relationelle nærvær bygger på menneskets evne til delt opmærksomhed, at vi kan være i os selv og samtidig i kontakt med vore omgivelser, kolleger eller den opgave vi er ved at løse. Sosu-assistenten løser en praktisk omsorgsopgave samtidig med, at hun fastholder en god kontakt til borgeren og er opmærksom på, hvornår hun skal videre til næste besøg.

Det relationelle nærvær bygger desuden på, at vi som art er sociale. Vi vil gerne i kontakt med andre. Kontakten til andre er den vigtigste trivselsfaktor på arbejdspladsen og er i sig selv meget stimulerende for læring og udvikling.

De fleste er ikke i tvivl om, når kontakten er der, når der er åbnet for "bredbåndsforbindelsen".

Kontakt indebærer, at du byder noget af dig selv ind i mødet med en anden. Det gør du kun, hvis du har tillid til, at den anden vil dig det godt, at der er en gensidighed i kontakten. Konkret betyder det for en arbejdsplads, at den ikke kan forvente, at de ansatte stiller sig til rådighed med engagement, kreativitet og udfoldelse af deres sociale kompetencer, hvis det ensidigt handler om at udvikle arbejdspladsens produktivitet. Medarbejderen skal, i kontakten med arbejdspladsen, kunne se sine egne udviklingsmuligheder sine egne behov imødekommet.

Arbejdspladsen kan bidrage til det relationelle nærvær gennem organiseringen af arbejdet så de ansatte naturligt får anledning til kontakt, ved at styrke det sociale netværk, tage initiativ til sociale arrangementer og ved at afsætte tid til de nødvendige møder i arbejdstiden.

3. Fokuserede nærvær

Det er vigtigt skabe den nødvendige fred og ro

Mennesket har en evne til at fokusere, til at indsnævre synsfeltet og fokusere meget præcist på enkelte dele af en opgave eller et problem. Det er en del af det daglige arbejde i kortere eller længere tid at kunne koncentrere sig om at få gennemført en konkret handling. Kravet om at kunne fokusere spidser til, når vi møder nye ting eller kommer i pressede situationer, og det er en forudsætning for at vi kan løse mere vanskelige opgaver eller klare os igennem akutte truende situationer.

Det er vigtigt skabe den nødvendige fred og ro omkring opgaver, der stiller krav til koncentration og fokuseret opmærksomhed. F.eks. ved at gøre det legitimt at man af og til lukker sin dør, viderestiller sin telefon eller på andre måder udelukker sig for forstyrrende elementer.

Hvis vi ikke, stillet over for krævende opgaver, får mulighed for at koncentrere os og fokusere, medfører det mistro hos de ansatte og i sidste ende et dårligt arbejdsresultat.

Automatpiloten skal udfordres

Vi er i stand til at gå ind og ud af de forskellige nærværformer og meget af tiden er vi på "stand by". Mange af de ting vi foretager os i det daglige har vi overladt til "automatpiloten". Det er blevet rutine, vi behøver ikke tænke over det eller give det særlig opmærksomhed. Det gælder alt fra relativt komplicerede ting som bilkørsel og spillereglerne ved socialt samvær til mere enkle som tandbørstning og trappevask.

Automatpiloten klarer det meste, men skal med passende mellemrum udfordres for ikke at gro til i rutinen. Gør det derfor til en god vane at tage rutinerne op til et kritisk eftersyn – måske kan det gøres på en anden måde – måske findes der et bedre svar.

Ledetråde i arbejdet med nærvær:

- Giv medarbejderen plads til arbejdet. Ryd de sten af vejen, som kan blokere for at medarbejderen får lov til at udføre et godt stykke arbejde.
- Se dine medarbejdere: deres ressourcer, hvad de udretter, men også deres behov og drømme
- Styrk de sociale relationer: skab anledninger, giv plads til både de formelle og uformelle netværk
- Styrk dialogen – få den skjulte/ubrugte viden og den tavse utilfredshed ud af skabet
- Klare signaler: Sig hvad du gør og gør hvad du siger
- Lad nærværet træde i karakter. Sæt ord og billeder på hvad nærvær er, hvordan det opleves og hvad der på vores arbejdsplads giver nærvær
- Vær nysgerrig på: Hvornår bliver en udfordring til en belastning - og omvendt?

Kilde: Arbejdsmiljø København. Hans Klausen