



Forum för talare

Augusti 2006

Per Naroskin

Balanskonstnärerna?

Dagens rörliga arbetsmarknad med snabb teknisk utveckling, slimmade organisationer och ständiga omvärldsförändringar ställer höga krav på både företag och individer att vara flexibla. Samtidigt känner vi alla till vilka negativa konsekvenser som en alltför hög arbetsbelastning kan ge, både för den enskilde och för organisationen. Alltför ofta pratar vi antingen om privatlivet eller om arbetslivet. Vi har mycket att vinna på att utveckla vår kapacitet att orientera oss i spänningsfältet mellan dem.



Per Naroskin
Psykolog, psykoterapeut,
författare och föreläsare. Per
debuterade som Sommar-
pratare 2006.

[Lyssna på Pers Sommar i P1](#)

[För mer information om Per Naroskin – klicka här!](#)

Kanske det är dags att skrota metaforen "Att ha Balans i Livet"

Styrfart är ett bättre sätt att se på saken. Styrfart är ett sätt att tänka kring våra attityder och vårt agerande på olika områden i livet. Inte minst i jobbet.

"Att leva är som att cykla. Man måste röra sig för att hålla balansen"

Albert Einstein

Styrfart är den lägsta nödvändiga hastighet vi behöver för att röra oss i riktning mot ett önskat mål. Men styrfart är relativ. Det handlar inte om att hålla lagom fart hela tiden. Vad som är styrfart avgörs av förhållandet till omvärlden. Den som tappat styrfart blir alltför styrd av omgivningen. Den som däremot håller för hög hastighet riskerar att köra över andra och till sist även sig själv!

Känner du igen dig?

På många arbetsplatser runt om i landet sitter personer i



Forum för talare

Augusti 2006

Per Naroskin

beslutsfattande ställning med en gnagande känsla av oro över att behöva fatta beslut utan att vara riktigt, riktigt nöjda med sina beslutsunderlag. Det behöver inte alltid vara stora, avgörande beslut, men känslan sitter i. I slimmade organisationer är det många som tvingas fatta beslut ofta och dessutom ensamma.

Samtidigt, ute i snålblåsten, hukar pressade småbarnsföräldrar i den smala marginalen mellan arbete och fritid, jagade av känslan att inte hinna med, inte räcka till för familjen och ändå ha hunnit färdigt på jobbet. Att det dessutom ofta handlar om samma personer gör ju inte saken lättare.

Det demokratiska underskottet – inom oss

Nu är det snart val igen. Det är nästan bara då vi gör något aktivt för att bidra till demokratin. Men handen på hjärtat, hur är det ställt med vår inre demokrati? Hur ofta kommer vi till tals med oss själva? Självkänedom handlar inte om att kunna räkna upp sina starka och svaga sidor. God självkänedom är inget man skaffar sig en gång för alla, för att sedan slå sig till ro. Självkänedom är en färskvara och måste ständigt uppdateras. Och enda sättet att göra det är att komma till tals med sig själv. Gärna oftare än vart fjärde år.

Hur bra koll har vi att de beslut vi fattar i vårt privata liv har ett starkt stöd i oss själva? Varje människa inrymmer ju så många olika sidor och möjligheter, får all dessa komma till tals eller lider du av ett personligt demokratiskt underskott?

Vi anar men gör inget

De flesta av oss har åtminstone en aning om vad vi tycker är fel och borde ändra i vårt liv. Ändå är det ett glapp mellan tanke och handling. Vi är faktiskt inte särskilt bra på att ta konsekvenserna av det vi anar om vår situation.

När man är ute på olika arbetsplatser är det inte sällan man möter ett stort glapp mellan kompetensnivån när det gäller affärsstrategi, produktion etc. och förståelsen för människors psykosociala behov på arbetsplatsen. Ändå är det utan tvekan så att den arbetsgivare som vill attrahera, behålla och utveckla sin personal i framtiden måste kunna



Forum för talare

Augusti 2006

Per Naroskin

visa en förståelse för den dynamiken. Många människor lever långt under sin kapacitet både på jobbet och privat. Det är en gemensam utmaning att tillsammans med andra skaffa sig redskap och förutsättningar för att ta sig själv i anspråk, fullt ut!

Förmågan att bedöma

Många svårigheter i livet beror på oförmåga att bedöma hur stort handlingsutrymme vi har i en viss situation. Alltför ofta ser vi bara en bråkdel av de möjliga alternativen. Då är det dags att ta till de redskap som finns för att hitta nya och oväntade infallsvinklar.

Andra gånger är vi tvärtom för optimistiska och överskattar möjligheterna att åstadkomma något. Den här typen av bedömningar är chefer, projektledare och andra vana att hantera i sina arbeten. Men vi är ovana att göra samma bedömningar av vår egen livssituation.

Körkort för livet

Det finns massor av krav på certifiering för olika dataprogram, och körkort för bilar och mopeder. Men det skulle behövas en del utbildning för att klara av att leva i samma relation med en människa i en trerumslägenhet på 69 kvadratmeter i lika många år och älska honom eller henne hela tiden. Vi skulle behöva en personlig körkortsutbildning för att lära oss känna igen vilken hastighet som är styrfart i olika situationer i livet.

Det ofullbordade

Människan är som bekant varken ond eller god; hon är ofullbordad. Alla ingår i ett sammanhang och alla behöver utvecklas. I begynnelsen är vi nyfikna och engagerade. Tänk bara på små barn och nyanställda medarbetare. Men jämför med samma medarbetare några år senare. Vad händer med entusiasmen på vägen? Det är en viktig ledningsfråga att skapa arbetsplatser som motverkar passivitet, likgiltighet och utbrändhet och i stället utvecklar ansvarstagande, engagemang och medarbetarnas outnyttjade personliga kapacitet.

Det finns inga enkla lösningar eller recept, men vi behöver en öppen diskussion som slår broar mellan våra djupare behov och den dagliga verksamheten. Vi behöver stanna



Forum för talare

Augusti 2006

Per Naroskin

upp och reflektera för att kunna gå vidare med full och samlad kraft. Istället för att skicka chefer och medarbetare på olika utbildningar bör vi oftare göra gemensamma ansatser. Företag och organisationer som vill utveckla såväl sina medarbetare och interna relationer som sina kundkontakter, har mycket att vinna på att bjuda in till en dialog om hur vi alla kan bli bättre balanskonstnärer.