

Att känna flow är att vara ”i sync” med sitt arbete

Bisse Frid, 2018-02-15, www.flowabc.se

Att känna *flow* när man ägnar sig åt något innebär att man upplever ett flöde av positiv energi tillsammans med en känsla av fokus och koncentration. Man känner en stark närvaro i det man gör och upplever att man ”går upp i uppgiften” och dessutom ofta att tiden försvinner – ”oj, är klockan redan fyra, jag vill fortsätta ett tag till!”

Den här känslan upplever man när man är helt *i sync* med svårighetsgraden på det man ska ta sig an. Svårighetsgraden känns stimulerande! Det är inte för lätt och känns monotont men är heller inte oöverkomligt svårt. Man pratar om det man gör som ”roligt”, oavsett om det gäller arbetet eller en aktivitet på fritiden. De som känner *flow* är också allra oftast de som visar störst engagemang och i stunden eller i längden presterar bäst. Därför är förståelsen av *flow* inte bara viktig för de individer som vill känna arbetsglädje, utan också för arbetsgivare för att skapa resultat.

Det som framförallt avgör om man i arbetet känner sig *i, under* eller *över flow på arbetet* är arbetsuppgifternas grad av komplexitet och om de motsvaras av den grad man får mest energi av: är det brett perspektiv eller fokus och djup? (Läs mer om skillnaden mellan komplext och komplicerat på flowabc.se/komplexitet) Det som gör insikten om *flow* så viktig är att den grad av komplexitet man helst vill arbeta med inte behöver sammanfalla med resultatet man har fått på begåvningstest eller betygen man hade i skolan eller på universitet (om man har läst där). När jag tillräckligt många gånger fått uppleva personer där detta inte korrelerar, börjar det här med *flow* bli riktigt intressant för att förstå både prestation och arbetsglädje!

Fortsätt att läsa om den viktiga skillnaden mellan att känna *flow* i stunden (som de flesta böcker och artiklar om *flow* handlar om) och att känna *flow* i sitt arbete (som är det som hjälper dig att navigera framåt i arbetslivet).

Att känna flow i stunden

Den som framförallt gjort begreppet *flow* känt är Mihály Csíkszentmihályi. Han hade forskat länge om detta på universitetet i Chicago när han 1990 gav ut boken ”Flow – The Psychology of Optimal Experience”. 1992 kom den ut på svenska med titeln ”Flow – Den optimala upplevelsens psykologi”. Boken säljs fortfarande i stora upplagor över hela världen.

Csíkszentmihályi beskriver framförallt upplevelsen av *flow* i stunden när man gör en enskild uppgift, t ex utöva musik, idrotta, köra bil, ägna sig åt en specifik arbetsuppgift eller stunder när man studerar. För att man ska gå upp i uppgiften och känna flödet av positiv energi krävs att det är en perfekt matchning mellan uppgiftens svårighet (men här inte komplexitet) och den egna förmågan. Det får inte vara för lätt och när den egna förmågan förbättras behöver uppgiftens svårighet öka för att känslan av *flow* ska komma tillbaka.

Detta kan också kopplas till K Anders Ericssons forskning om hur man når topp-prestation, där han visar att den som blir bäst på en uppgift är den som övar tillräckligt många timmar med vad Ericsson kallar "deliberate practice" med en bra tränare som hjälper till att förmågan ökas stegvis. Malcolm Gladwell förenklade Ericssons forskningsresultat till att beskriva det som att om man ägnar sig åt en uppgift i 10 000 timmar, så blir man bra på den. Ericsson menar istället det är nödvändigt med träning av den typ han kallar "deliberate practice" för att man ska bli bättre, samt betonar också att personer med fallenhet för uppgiften lär sig den snabbare, men att den med mindre fallenhet kan bli bättre än talangen genom mer och bättre träning.

Det här hänger också ihop med Angela Duckworths forskning om "grit" som hon definierar som en kombination av envishet och passion. Både Ericsson och Duckworth menar att en envishet som gör att man är den som övar mest och lär sig bäst är viktigare än talang och fallenhet för att prestera riktigt bra.

Såväl Csíkszentmihályi som Ericsson och Duckworth tittar däremot bara på prestationen av en enskild uppgift. Jag jobbar istället med hur man kan se till att man kan uppleva *flow* i jobbet som helhet och i arbetslivet över tid.

Att känna *flow* för sitt arbete

En av de viktigaste anledningarna till att kunna känna positiv energi i arbetet och prestera bra, är att det är en tillräckligt bra matchning mellan arbetsuppgifternas svårighet och den utmaning man vill ha. Man kan gå till arbetet och känna att man behärskar det och kan ta de beslut man förväntas ta, samtidigt som svårighetsgraden är stimulerande och man utvecklas av att göra uppgifterna. Som nämns på föregående sida är det den typ av svårighet som kommer av arbetsuppgifternas grad av komplexitet som framförallt avgör om man känner sig *i*, *under* eller *över flow* i sitt arbete som helhet. Man behöver arbeta med den grad av komplexitet som man får mest energi av och klarar bäst: ett brett perspektiv, fokus och djup, eller något mittemellan (läs mer om det på flowabc.se/komplexitet). Det här gäller alla typer av jobb, såväl för säljchefen som för handläggaren, koncernchefen, maskinoperatören, forskaren, servitören, läkaren och dotterbolagschefen.

I förra avsnittet beskrevs hur man gradvis behöver öka svårighetsgraden för en enskild uppgift för att känslan av *flow* ska behållas. På samma sätt behöver jobbet gradvis öka för att man ska behålla känslan av *flow* för jobbet över tid. Några har behov av en snabbare ökningstakt än andra, framförallt i början av arbetslivet. I praktiken går det många gånger att öka den i det jobb man har. Många får ju, eller tar för sig, svårare arbetsuppgifter med tiden när man kan mer. Men ibland går inte det och känslan av att vara *under flow* så stor att man behöver byta jobb.

Känslan av att vara *under flow* känner man om arbetet upplevs ostimulerande, rutinartat och för enkelt. Man har svårt att koncentrera sig på arbetsuppgifterna och att göra ett bra jobb, även om man kan uppgifterna bra. Man kan få dåligt samvete för att man så ofta är ofokuserad och inte känner samma engagemang som kollegorna. Tanken glider iväg till större perspektiv.

Känslan av att vara *över flow* känner man om arbetet upplevs för svårt, flummigt och att man förväntas ta beslut som man inte tycker man har förutsättningar att ta. Man har svårt att förstå vad man ska göra och man känner sig osäker på om man gör ett bra jobb. När man börjar ett nytt jobb känner man ofta så, men efter ett par månader har man kommit in i det och känner sig i *flow*. Är känslan kvar efter ett halvår eller mer beror det istället på det inte är en bra matchning mellan arbetsuppgifternas svårighet och den utmaning man vill ha. Man ska jobba med ett bredare och längre perspektiv än det man föredrar. Dessvärre uppstår den här känslan av att vara *över flow* när

man tidigare gjort ett väldigt bra jobb t ex som specialist eller mellanchefer och för tidigt får för stora uppgifter. Det är därför oerhört viktigt att de som rekryterar kan bedöma om personen är redo för högre grad av komplexitet där och då. Man riskerar annars att göra en högrepresterare som trivs med sitt jobb till en person som går till jobbet med en klump i magen och som inte tar rätt beslut i rätt tid.

Även om det är en perfekt matchning mellan arbetsuppgifterna och den svårighetsgrad en person föredrar att jobba med, finns det en hel del andra saker som påverkar om man kan göra ett bra jobb och känner arbetsglädje, t ex arbetskamrater, företagskultur, närmaste chefen, restid, etc. Att skapa förutsättning för *flow* är däremot en av de starkaste faktorerna för att påverka både prestation och arbetsglädje.

Figuren nedför är en sammanfattning av hur man själv upplever det om man är *i*, *över* eller *under flow*. Hur man som chef, kollega eller i HR uppfattar om någon har rätt svårighetsgrad på uppgifterna och tar rätt beslut i rätt tid, kan beskrivas på liknande sätt. Hör av dig om du vill veta mer om det.

	Under flow	I flow	Över flow
Att arbeta med uppgifterna upplevs...	Otydligt, förvirrande svårt, flummigt, abstrakt (tappar energi av det)	Stimulerande, lagom svårt, roligt (får energi av det)	Rutinartat, tråkigt, enkelt, ostimulerande (tappar energi av det)
Man upplever dessutom...	När bara lite under flow: – oro då man känner att man inte har koll och inte riktigt vet hur man ska få det När mer under flow: – frustrerad över chefs otydlighet och brist på stöd – orolig man ska säga eller göra fel – stress och ångest	– Att man behärskar uppgifterna och har koll – Att man utvecklas av uppgifterna	När bara lite över flow: – ofokuserad då man spontant tänker och vill jobba bredare – får mer energi av att uppgifterna är gjorda än att göra dem När mer över flow: – frustrerad att man inte kan ta initiativ att jobba bredare – uttråkad – stress och ångest
Beslutsfattande	Man känner sig oftast osäker när man behöver ta beslut, vill ha mer info/underlag, kan vänta för länge med beslut	Man är trygg i vilka beslut som ska tas och när, gör bra bedömningar, tar rätt beslut i rätt tid	Man tar oftast rätt beslut i rätt tid, men kan börja missa eftersom det är för enkelt och man har svårt vara fokuserad
Vad göra	Be chef om tydligare uppgifter och ledarskap Byta arbete om man inte kan få mer tydlighet	Fortsätta så länge man utvecklas och man trivs med arbetet	Be chef om mer ansvar och bredare uppgifter Byta arbete om mycket över flow

Innehållet i det här avsnittet bygger på arbete av bland andra Gillian Stamp, Elliot Jaques, Luc Hoebeke, Dave Snowden, Keith Stanovich, Robert Kegan, och John Isaac.

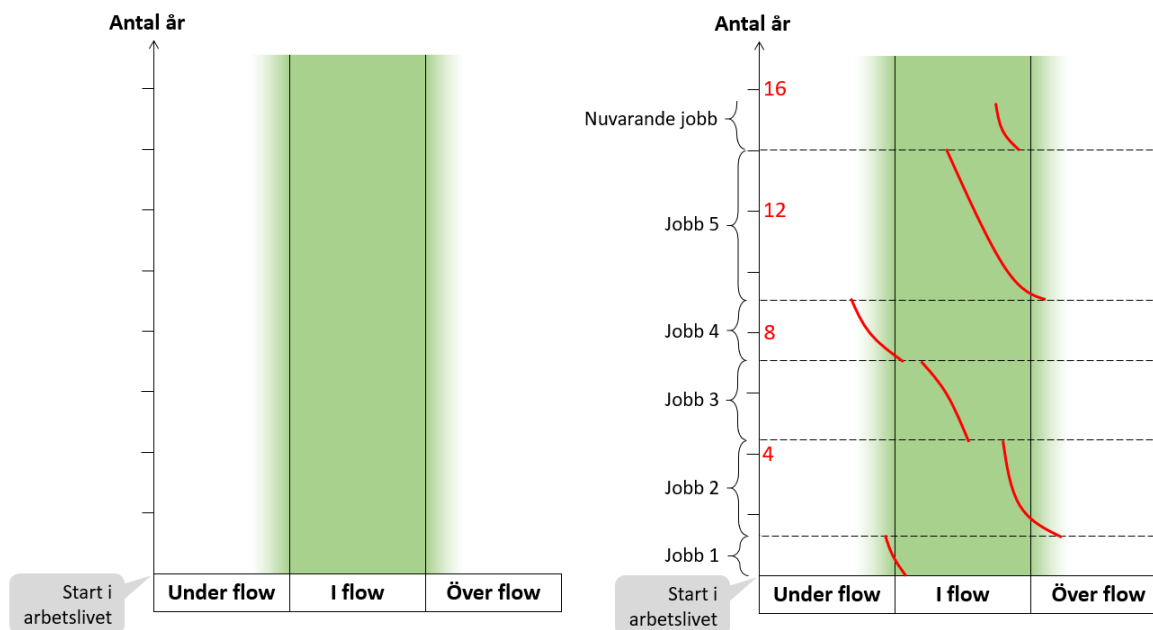
Känner du flow?

Känner du flow i ditt arbete – är du i eller ur sync med det? Läs mer på flowabc.se/komplexitet och flowabc.se/karriarutveckling.

Är du en chef eller arbetar i HR och funderar på hur det är i din organisation, om fler kan prestera bättre och visa större engagemang genom en bättre överensstämmelse mellan jobbet

utmaning och den grad av komplexitet de föredrar att arbeta med? Och hur man åstadkommer det? Läs mer på flowabc.se/komplexitet och flowabc.se/arbetar-med

Fundera över om, när och hur mycket du varit *i flow* i ditt arbetsliv! I figuren nedanför till vänster kan du rita det. Till höger ett exempel på hur det skulle kunna se ut. Detta är en person som började sitt arbetsliv med ett för enkelt jobb och som sedan bytte till ett som kändes för svårt först, men snabbt kom in i. Efter jobb 3 gjordes ett helt fel byte från ett jobb som började kännas fel till ett ännu sämre. Inte ovanligt när man verkligen vill lämna ett jobb och inte undersöker förutsättningarna i det nya jobbet tillräckligt, eller om den nya arbetsgivaren inte var helt öppen med allt.



Det här dokumentet ger en första insikt i att förstå upplevelsen av *flow* och varför det är så viktigt. Vill du veta mer, kontakta gärna mig!

Det kan hända att innehållet i det här dokumentet uppdateras. Se på flowabc.se/flow om du har den senaste versionen.



Bisse Frid (bisse.frid@flowabc.se) Bisse har arbetat med ledarskap, lärande, organisation, kultur och engagemang nästan hela arbetslivet och de senaste femton åren speciellt mycket med talent management. Fram till för sex år sedan var hon verksam i internationella koncerner med huvudkontor i Sverige, därefter som konsult för företag i olika branscher och av olika storlek.

flowabc.se/kontakt

linkedin.com/in/bissefrid