

ARIANNA HUFFINGTON

ΔΕΣ ΤΗ ΖΩΗ ΑΛΛΙΩΣ

μετάφραση
Ρένα Χατχούτ

ΕΚΔΟΣΕΙΣ ΔΙΟΠΤΡΑ

ΕΥΕΞΙΑ

«Για πολύ καιρό μού φαινόταν ότι η ζωή επρόκειτο ν' αρχίσει σύντομα – η αληθινή ζωή. Πάντα όμως υπήρχε κάποιο εμπόδιο στον δρόμο. Κάτι έπρεπε να διεκπεραιώσω πρώτα, κάποια ημιτελή δουλειά, κάποια ποινή που έπρεπε να εκτίσω, κάποιο χρέος που έπρεπε να πληρώσω. Έπειτα η ζωή θ' άρχιζε. Τελικά αντιλήφθηκα ότι τα εμπόδια αυτά ήταν η ζωή μου».

ΠΑΤΗΡ ΑΛΦΡΕΝΤ ΝΤ'ΣΟΥΖΑ

Ένα νέο πρότυπο:

Ας αναθεωρήσουμε το σχέδιο της ζωής μας

Τίποτα δεν έχει μεγαλύτερη επιτυχία από την υπερβολή, όπως μας λένε. Αν λίγο από κάτι είναι καλό, το περισσότερο σίγουρα θα είναι καλύτερο. Επομένως, το να εργάζεται κανείς ογδόντα ώρες την εβδομάδα θα πρέπει να είναι καλύτερο από το να εργάζεται σαράντα. Και το να είναι κανείς στην πρίζα μέρα-νύχτα θεωρείται βασική προϋπόθεση κάθε δουλειάς που αξίζει να κάνει κανείς σήμερα – που σημαίνει ότι το να τα καταφέρνει κανείς με λιγότερο ύπνο και μόνιμο μαλτιπλάσκιγκ είναι ένα ασανέρ εξπρές, που θα τον οδηγήσει στην κορυφή του σημερινού κόσμου εργασίας, σωστά;

Ήρθε η ώρα να επανεξετάσουμε τις υποθέσεις αυτές. Όταν το κάνουμε, γίνεται σαφές ότι το κόστος που πληρώνουμε για

αυτόν τον τρόπο σκέψης κι αυτόν τον τρόπο ζωής είναι υπερβολικά υψηλό και μη βιώσιμο. Το σχέδιο της ζωής μας χρειάζεται επειγόντως αναθεώρηση και τροποποίηση. Οι πραγματικές μας αξίες δεν συμβαδίζουν με τον τρόπο που ζούμε. Και υπάρχει επείγουσα ανάγκη για κάποια νέα πρότυπα που θα συμφιλιώσουν τον τρόπο ζωής μας με τις αξίες μας. Στην *Απολογία* του Πλάτωνα, ο Σωκράτης ορίζει ως αποστολή της ζωής του την αφύπνιση των Αθηναίων σχετικά με την υπέρτατη σημασία της ψυχής. Η διαχρονική προτροπή του «γνώθι σαυτόν» παραμένει ο μόνος τρόπος για να βρει ο καθένας μας την αληθινή ευτυχία.

Πολλοί αφήνουμε πίσω τη ζωή μας –αλλά και την ψυχή μας– όταν πηγαίνουμε στη δουλειά μας. Αυτή είναι η αλήθεια που διέπει το κεφάλαιο της Ευεξίας και, τελικά, το βιβλίο αυτό στο σύνολό του. Μεγαλώνοντας στην Αθήνα, θυμάμαι ότι στο μάθημα των Αρχαίων Ελληνικών μάς δίδασκαν ότι, όπως είπε ο Σωκράτης, «ο ανεξέταστος βίος ου βιωτός». Η φιλοσοφία για τους Έλληνες δεν ήταν μια απλή θεωρητική ενασχόληση. Ήταν τρόπος ζωής – μια καθημερινή άσκηση της τέχνης της ζωής. Η μητέρα μου δεν είχε πτυχίο πανεπιστημίου, ωστόσο πρωτοστατούσε σε πολύωρες συζητήσεις στην κουζίνοιά μας στην Αθήνα, μιλώντας για τις αρχές και τα διδάγματα της ελληνικής φιλοσοφίας, ώστε να καθοδηγήσει την αδελφή μου Αγάπη κι εμένα στις αποφάσεις και στις επιλογές μας.

Η τρέχουσα άποψή μας για την επιτυχία, σύμφωνα με την οποία πρέπει να δουλεύουμε σαν σκλάβοι –και, με βάση αυτή, το να θεωρείται τιμητική διάκριση η εργασία μέχρι τελικής πτώσεως–, θεσμοθετήθηκε από άντρες, σε μια κουλτούρα εργασιακού περιβάλλοντος όπου κυριαρχούν οι άντρες. Είναι όμως ένα πρότυπο επιτυχίας που δεν λειτουργεί για τις γυναίκες, και,

τελικά, δεν λειτουργεί ούτε για τους άντρες. Αν πρόκειται να επαναπροσδιορίσουμε την έννοια της επιτυχίας, αν πρόκειται να συμπεριλάβουμε μια Τρίτη Παράμετρο στην έννοια αυτή, πέρα από το χρήμα και τη δύναμη, εκείνες που θα πρωτοστατήσουν σ' αυτό θα είναι οι γυναίκες – ενώ οι άντρες (έχοντας απαλλαγεί από την άποψη ότι ο μοναδικός δρόμος για την επιτυχία περιλαμβάνει τον Αυτοκινητόδρομο του Εμφράγματος για την Πόλη του Στρες) θα συμπαραταχθούν μαζί τους με ευγνωμοσύνη τόσο στο γραφείο όσο και στο σπίτι.

Αυτή είναι η τρίτη επανάσταση των γυναικών. Επικεφαλής της πρώτης ήταν οι σουφραζέτες πριν από τουλάχιστον εκατό χρόνια, όταν θαρραλέες γυναίκες όπως η Σούζαν Μπ. Άντονι, η Έμελιν Πάνκχερστ και η Ελίζαμπεθ Κέιντι Στάντον αγωνίστηκαν για να αποκτήσουν οι γυναίκες δικαίωμα ψήφου. Επικεφαλής της δεύτερης ήταν η Μπέτι Φρίντμαν και η Γκλόρια Στάινεμ, που πάλεψαν –η Γκλόρια συνεχίζει να παλεύει– για να διευρυνθεί ο ρόλος των γυναικών στην κοινωνία μας και να τους δοθεί πλήρης πρόσβαση στις αίθουσες και στους διαδρόμους της εξουσίας όπου λαμβάνονται οι αποφάσεις.

Αυτή η δεύτερη επανάσταση βρίσκεται ακόμη σε εξέλιξη, κι αυτό είναι το σωστό. Όμως δεν μπορούμε να περιμένουμε άλλο να ξεκινήσει η τρίτη επανάσταση.

Ο λόγος είναι ότι οι γυναίκες πληρώνουν ένα τίμημα μεγαλύτερο ακόμα κι από των αντρών για τη συμμετοχή τους σε μια κουλτούρα εργασίας την οποία τροφοδοτούν το στρες, η στέρηση ύπνου και η υπερκόπωση. Αυτός είναι ένας από τους λόγους για τους οποίους τόσο πολλές χαρισματικές γυναίκες, με εντυπωσιακά πτυχία, σε θέσεις υψηλής ευθύνης, καταλήγουν να εγκαταλείψουν την καριέρα τους εφόσον έχουν την οικονομική δυνατότητα. Επιτρέψτε μου να απαριθμήσω τους

τρόπους με τους οποίους είναι δυσβάσταχτο αυτό το προσωπικό κόστος:

Όπως ανέφερα στην εισαγωγή –αλλά είναι τόσο σημαντικό που αντέχει την επανάληψη–, οι γυναίκες σε επαγγέλματα με υψηλό στρες κινδυνεύουν από καρδιακά νοσήματα και εμφράγματα κατά 40% περισσότερο από τις λιγότερο στρεσορριζόμενες συναδέλφους τους και από διαβήτη τύπου 2 κατά 60% περισσότερο (συσχετισμός που, με την ευκαιρία, δεν ισχύει για τους άντρες).

Οι γυναίκες που παθαίνουν έμφραγμα έχουν διπλάσιες πιθανότητες να πεθάνουν μέσα σ' έναν χρόνο από τη στιγμή του εμφράγματος, και οι γυναίκες σε επαγγέλματα με υψηλό στρες έχουν περισσότερες πιθανότητες να γίνουν αλκοολικές από τις γυναίκες σε επαγγέλματα με χαμηλό στρες. Το στρες και η πίεση από τις απαιτητικές καριέρες μπορούν επίσης να αποτελέσουν παράγοντα επανεμφάνισης διατροφικών διαταραχών σε γυναίκες τριάντα πέντε έως εξήντα ετών.

Τις περισσότερες φορές, η συζήτηση για τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στην κορυφή επικεντρώνεται στη δυσκολία τους να συνδυάσουν τη σταδιοδρομία τους με την ανατροφή των παιδιών τους – στο γεγονός ότι θέλουν να «τα έχουν όλα». Ήρθε η ώρα να αναγνωρίσουμε ότι, με τον τρόπο που είναι δομημένο τώρα το εργασιακό περιβάλλον, πολλές γυναίκες δεν θέλουν να φτάσουν στην κορυφή και να μείνουν εκεί, επειδή δεν θέλουν να πληρώσουν το τίμημα – από την άποψη της υγείας, της ευεξίας και της ευτυχίας τους. Όταν οι γυναίκες αφήνουν τις απαιτητικές δουλειές τους, η συζήτηση καταλήγει ως επί το πλείστον σε μια σύγκριση της μητέρας-νοικοκυράς με τη γυναίκα-καριερίστα. Αλλά στην πραγματικότητα, όταν οι γυναίκες στην κορυφή –ή κοντά

στην κορυφή– αποφασίζουν να αποχωρήσουν, δεν το κάνουν απλώς και μόνο εξαιτίας των παιδιών, παρότι καμιά φορά αυτό ακριβώς αντικαθιστά τη δουλειά που άφησαν. Και οι πιο σημαντικοί λόγοι για τους οποίους φεύγουν έχουν επιπτώσεις στους άντρες.

Η Κάρολαϊν Τέρνερ, συγγραφέας του *Η Διαφορετικότητα Λειτουργεί: Βελτίωση της Στρατηγικής Προσλήψεων, της Παραγωγικότητας και της Αποδοτικότητας μέσω της Συμμετοχής και Γυναικών*, ήταν μία απ' αυτές τις γυναίκες στην κορυφή. Αφού ανέβηκε με επιτυχία την εταιρική κλίμακα, αποφάσισε να φύγει. Και δεν το έκανε λόγω των παιδιών της, που είχαν μεγαλώσει. «Μου έλειπε το πάθος που χρειαζόταν για να συνεχίσω», γράφει. Όταν έφυγε, συνειδητοποίησε ότι είχε ένα νέο είδος συναδέλφων. «Άρχισα να παρατηρώ πόσες άλλες πρώην επιτυχημένες γυναίκες είχαν κάνει το ίδιο», γράφει. «Άρχισα να σκέφτομαι τι ήταν στ' αλήθεια αυτό που με έκανε να φύγω».

Την απάντηση έδωσαν έρευνες που έδειχναν ότι, ναι, η φροντίδα των παιδιών και των ηλικιωμένων αναφερόταν συχνότερα ως λόγος της αποχώρησης των γυναικών. Όμως το δεύτερο συχνότερο κίνητρο ήταν η έλλειψη βαθύτερου ενδιαφέροντος ή απόλαυσης της εργασίας. Και, φυσικά, κανένας από τους τρεις αυτούς λόγους δεν είναι αποκλειστικός. «Αν μια γυναίκα δεν απολαμβάνει πραγματικά τη δουλειά της, ίσως είναι λιγότερο πρόθυμη ή ικανή να συνδυάζει τις ευθύνες της εργασίας και της οικογένειας», γράφει η Τέρνερ. «Αν είναι απόλυτα αφοσιωμένη στη δουλειά της, η προσπάθεια εξισορρόπησης τους μπορεί ν' αξίζει τον κόπο».

Επομένως, αυτό που σ' έναν τρίτο φαντάζει ως απλή επιλογή μιας γυναίκας να παραιτηθεί για να ασχοληθεί με τα παιδιά της μπορεί στην πραγματικότητα να είναι κάτι πολύ πιο

πολύπλοκο. Τα παιδιά είναι μια πολύ σημαντική επιλογή – ο χρόνος που περνάει κανείς μαζί τους μπορεί να είναι ικανοποιητικός και ευχάριστος. Κι αν η εναλλακτική προοπτική της καριέρας παύει να είναι ικανοποιητική ή ευχάριστη, μερικές γυναίκες που έχουν τη δυνατότητα να το κάνουν θα στραφούν στην πρώτη επιλογή. Μάλιστα, το 43% των γυναικών που έχουν παιδιά θα παραιτηθούν από τη δουλειά τους κάποια στιγμή. Περίπου τα τρία τέταρτα θα επιστρέψουν στο εργατικό δυναμικό, αλλά μόνο το 40% θα επιστρέψει σε θέσεις πλήρους απασχόλησης. Όπως γράφει η Τέρνερ, για να αποδώσουν οι γυναίκες στο εργασιακό περιβάλλον, πρέπει να νιώσουν ότι τις εκτιμούν. Όμως ως επί το πλείστον το εργασιακό περιβάλλον λειτουργεί μ' έναν τρόπο που δίνει μεγαλύτερη αξία στους τρόπους επιτυχίας των αντρών – που τροφοδοτούνται από το στρες και την εξουθένωση. Ας πάρουμε για παράδειγμα τη Γουόλ Στριτ, όπου η Ρουζάν Παλμιέρι εργαζόταν επί είκοσι πέντε χρόνια, φτάνοντας στα ανώτατα διευθυντικά κλιμάκια της Merrill Lynch. Ξαφνικά, το 2010, συνειδητοποίησε κάτι: «Έφτασα στην κορυφή. Τα κατάφερα. Καλλιέργησα σχέσεις, πάλεψα με νύχια και με δόντια, είπα “ναι”, είπα “όχι”, θυσιάσα άπειρο χρόνο κι έκανα φοβερή προσπάθεια, όμως κάθε άλλο παρά ενθουσιασμένη ήμουν. Το αντάλλαγμα που έπαιρνα δεν ήταν αποδεκτό για εμένα».

«Δεν είσαι ο τραπεζικός σου λογαριασμός ή η φιλοδοξία σου. Δεν είσαι ο κρύος χωμάτινος όγκος με μεγάλη κοιλιά που αφήνεις πίσω σου όταν πεθαίνεις. Δεν είσαι ένα ζωντανό άθροισμα ψυχικών διαταραχών. Είσαι πνεύμα, είσαι αγάπη.

Ομοίως, αφού πήρε μεταπτυχιακό στην εκπαίδευση από το Χάρβαρντ αλλά και μεταπτυχιακό στη διοίκηση επιχειρήσεων από τη Σχολή Γουόρτον του Πανεπιστημίου της Πενσυλβανία, η Πολέτ Λάιτ είχε μια επιτυχημένη καριέρα ως σύμβουλος επιχειρήσεων. Δέκα εβδομάδες μετά τη γέννηση της κόρης της, είχε επιστρέψει στο γραφείο της. «Ήμουν ένα εξαντλημένο άτομο, στα όρια του νευρικού κλονισμού», γράφει. Η εταιρεία της προσπάθησε να δείξει ευελιξία για να την κρατήσει, λέγοντάς της «απλώς να κάνει τη δουλειά της», με όποιον τρόπο μπορούσε. Όμως «αυτό ήταν το πρόβλημα», γράφει. «Το γεγονός ότι έκανα τη δουλειά μου σήμαινε ότι έπρεπε να δώσω τα πάντα στη δουλειά μου».

Κι έτσι παραιτήθηκε κι έκανε άλλα τρία παιδιά. Αλλά το γεγονός ότι άφησε πίσω της τον κόσμο των επιχειρήσεων δεν σήμαινε πως έπαψε να είναι δημιουργική. Κάθε άλλο. Έκτοτε, δημιούργησε ένα νηπιαγωγείο, υπήρξε συνιδρύτρια μιας Συναγωγής και προώθησε την προβολή μιας νέας εταιρείας μέσω του Διαδικτύου, της momstamp.com, που έχει ως αντικείμενο να κάνει ευκολότερη τη ζωή των μαμιάδων. Παρακολουθεί επίσης το πεδίο εργασίας αναζητώντας τρόπους να ανοίξουν οι πόρτες του επιχειρηματικού κόσμου, ώστε να επιτρέπουν την αξιοποίηση των ταλέντων και των γνώσεων των γυναικών εκείνων που επέλεξαν εναλλακτικά μονοπάτια. Μια υγιής οικονομία δεν αφορά απλώς την αποτελεσματική κατανομή του κεφαλαίου, αλλά και του ταλέντου. Καθώς όλο και περισσότεροι άνθρωποι –άντρες και γυναίκες– αρχίζουν να επιλέγουν να μην εργάζονται μέχρι τελικής πτώσεως, είναι σημαντικό να δημιουργηθούν ανθρωπινά μονοπάτια για την επιστροφή τους στο εργατικό δυναμικό, ώστε να μην πάνε χαμένα τα προσόντα τους.

Μια σκέψη είναι να διευρύνουμε το σύστημα των εργασιών – εκεί όπου οι επιχειρήσεις απλώς αναθέτουν σ’ έναν ειδικευμένο υπάλληλο μια συγκεκριμένη εργασία και μια προθεσμία. «Αν θέλετε να επιστρέψουν στο εργατικό δυναμικό μπότες με υψηλές επιδόσεις», γράφει η Τέρνερ, «μη μας δίνετε ένα γραφείο και μερικές δουλειές για να περνάει η ώρα, δώστε μας κάτι που πρέπει να γίνει και πείτε μας πότε το θέλετε».

Και δεν είναι μόνο οι γυναίκες με παιδιά που γυρεύουν εναλλακτική λύση. Μετά την αποφοίτησή της από το πανεπιστήμιο, η Κέιπ Σιάν ανέβηκε γρήγορα στον τομέα των επικοινωνιών και στα είκοσι επτά της ήταν ήδη εκείνη που έγραφε τις ομιλίες του διευθύνοντος συμβούλου ενός μεγάλου χρηματοπιστωτικού ιδρύματος. Αλλά ύστερα από επτά χρόνια καθημερινής δωδεκάωρης εργασίας, άρχισε να αναθεωρεί τους στόχους της. Αυτό που άλλαξε γι’ αυτή δεν ήταν οι απαντήσεις, αλλά οι ερωτήσεις. «Το θέμα δεν είναι “Τι θέλω να κάνω;” αλλά “Τι είδους ζωή θέλω να ζήσω;”», λέει. Η απάντηση που η ίδια έδωσε στην ερώτηση αυτή την έκανε να συνειδητοποιήσει ότι έπρεπε να προχωρήσει σε μερικές αλλαγές.

«Δεν προσπαθώ να χορεύω καλύτερα απ’ όλους τους άλλους.
Προσπαθώ μόνο να χορεύω καλύτερα από τον εαυτό μου».

ΜΙΧΑΗΛ ΜΠΑΡΙΣΝΙΚΟΦ

Κι έτσι μετακόμισε στο Κέιπ Κοντ και ίδρυσε μια εταιρεία συμβούλων επικοινωνίας. «Υπήρχε κάτι στο γεγονός ότι βρισκόμουν στο Κέιπ Κοντ – με ενέπνεαν οι άνθρωποι γύρω μου, σ’ αυτό το όμορφο τοπίο, που έδειχναν να τα καταφέρνουν στη ζωή τους», λέει. «Άρχισα να σκέφτομαι: “Θα μπορούσα κι εγώ να δημιουργήσω ένα περιβάλλον πιο ανεξάρτητης εργασίας

για μένα”. Με ενέπνεε το φυσικό περιβάλλον, το γεγονός ότι βρισκόμουν τόσο κοντά στη θάλασσα όπου είχα μεγαλώσει. Συναισθηματικά, ψυχικά και σωματικά, είχα μεγαλύτερο χώρο για να δημιουργήσω».

«Υπάρχουν πολλές γυναίκες που κάνουν αυτό που κάνω εγώ», λέει, «αλλά το κάνουν δεκαπέντε - είκοσι χρόνια αργότερα. Δεν θέλω να γίνω κάποια που, δεκαπέντε χρόνια από τώρα, θα αντιμετωπίζει φρικτά προβλήματα υγείας και που δεν θα έχει δημιουργήσει μια ζωή που εγώ θεωρώ ότι έχει αληθινό νόημα».

Σύμφωνα με μια έρευνα του περιοδικού *ForbesWoman*, ένα εκπληκτικό 84% των εργαζόμενων γυναικών δηλώνουν ότι η παραμονή τους στο σπίτι για να μεγαλώσουν τα παιδιά τους είναι μια οικονομική πολυτέλεια που φιλοδοξούν να αποκτήσουν. Αυτό λέει τόσα για την ικανοποίηση που μας δίνει η δουλειά μας όσα και για την αγάπη μας για τα αναμφίβολα αξιολάτρευτα παιδιά μας.

Εξουθένωση: Η ασθένεια του πολιτισμού μας

Ο Βέλγος φιλόσοφος Πασκάλ Σαμπό αποκαλεί την εξουθένωση «ασθένεια του πολιτισμού». Σίγουρα είναι σύμπτωμα της σύγχρονης εποχής. «Δεν είναι μόνο μια ατομική διαταραχή η οποία επηρεάζει μερικά άτομα που δεν ταιριάζουν με το σύστημα, ή που είναι υπερβολικά ευσυνείδητα, ή που δεν ξέρουν πώς να θέσουν όρια στην επαγγελματική τους ζωή», γράφει. «Είναι επίσης μια διαταραχή που, σαν καθρέφτης, αντικατοπτρίζει μερικές υπερβολικές αξίες της κοινωνίας μας».

Η Μαρί Όσπεργ, καθηγήτρια στο Ινστιτούτο Καρολίνσκα της Στοκχόλμης, περιγράφει την εξουθένωση σαν «ένα χωνί εξάντλησης» στο οποίο γλιστράμε καθώς παραιτούμαστε από

πράγματα που δεν θεωρούμε σημαντικά. «Συχνά, τα πρώτα πράγματα από τα οποία παραιτούμαστε είναι εκείνα που μας γεμίζουν περισσότερο αλλά φαίνονται “προαιρετικά”», γράφουν ο Μαρκ Γουίλιαμς και ο Ντάνι Πένμαν στο *Συνειδητότητα: Ένα Πρόγραμμα Οκτώ Εβδομάδων για να Βρει Κανείς τη Γαλήνη σ' έναν Φρενήρη Κόσμο*. «Το αποτέλεσμα είναι ότι όλο και περισσότερο μας μένει μόνο η δουλειά και άλλες στρεσογόνες ασχολίες που συχνά μας στραγγίζουν, αλλά τίποτα για να μας αναζωογονήσει ή να μας ενισχύσει – και η εξάντληση είναι το αποτέλεσμα».

«Αν με καλούσαν να περιγράψω με λίγα λόγια την ουσία όλων όσων προσπαθούσα να πω τόσο ως μυθιστοριογράφος όσο και ως πάστορας, θα ήταν περίπου το εξής: Ακούστε τη ζωή σας. Αντιμετωπίστε τη σαν το απύθμενο μυστήριο που είναι. Στην ανία και στον πόνο της, όχι λιγότερο απ' ό,τι στον ενθουσιασμό και στη χαρά της· με την αφή, τη γεύση, την όσφρηση προσπαθήστε να φτάσετε στην ιερή και κρυμμένη καρδιά της, επειδή, σε τελευταία ανάλυση, όλες οι στιγμές είναι στιγμές-κλειδιά, και η ίδια η ζωή είναι χάρη».

ΦΡΕΝΤΕΡΙΚ ΜΠΙΧΝΕΡ

Ένα άλλο αποτέλεσμα του τρέχοντος τοξικού ορισμού της επιτυχίας είναι μια επιδημία εξάρτησης: Περισσότερα από είκοσι δύο εκατομμύρια άτομα στις ΗΠΑ χρησιμοποιούν παράνομα ναρκωτικά· περισσότερα από δώδεκα εκατομμύρια χρησιμοποιούν συνταγογραφούμενα παυσίπονα χωρίς ιατρική αιτία· σχεδόν εννέα εκατομμύρια χρειάζονται συνταγογραφούμενα υπνωτικά για να μπορέσουν να κοιμηθούν, ενώ το ποσοστό των ενηλίκων που παίρνουν αντικαταθλιπτικά αυξήθηκε κατά 400% από το 1988.

Η υπερκόπωση, το στρες και η κατάθλιψη έχουν γίνει παγκόσμιες επιδημίες. Όπως ανακαλύψαμε όταν κάναμε ένα συνέδριο με θέμα την Τρίτη Παράμετρο στο Λονδίνο το καλοκαίρι του 2013 και στη συνέχεια άλλο ένα στο Μόναχο το φθινόπωρο, η ανάγκη να επαναπροσδιοριστεί η επιτυχία είναι μια ανάγκη παγκόσμια. Στο Ηνωμένο Βασίλειο, οι συνταγές για αντικαταθλιπτικά αυξήθηκαν κατά 495% από το 1991. Στην Ευρώπη, από το 1995 έως το 2009, η χρήση αντικαταθλιπτικών αυξανόταν σχεδόν κατά 20% τον χρόνο. Και οι συνέπειες του στρες στην υγεία τεκμηριώνονται όλο και περισσότερο σ' όλο τον κόσμο. Σύμφωνα με μια μελέτη από τη Δανία, οι γυναίκες που περιέγραφαν τις πιέσεις που δέχονταν στη δουλειά τους ως «κάπως υψηλές» κινδύνευαν κατά 25% περισσότερο από καρδιακά νοσήματα. Όπως προειδοποίησε η Τζουν Ντέιβιντσον, νοσοκόμα στο Βρετανικό Ίδρυμα Καρδιάς, «Το να νιώθουν υπό πίεση στη δουλειά σημαίνει ότι οι στρεσορριζόμενοι υπάλληλοι ενδέχεται να αποκτήσουν κάποιες κακές, ανθυγιεινές συνήθειες και να αυξήσουν τον κίνδυνο ανάπτυξης καρδιοπαθειών».

Στη Γερμανία, περισσότερο από το 40% των εργατών λένε ότι οι δουλειές τους έγιναν πιο στρεσογόνες το διάστημα 2012-2013. Η Γερμανία έχασε πενήντα εννιά εκατομμύρια εργατοπρόσωπα εξαιτίας ψυχολογικών ασθενειών το 2011, αύξηση που ξεπερνάει το 80% σε δεκαπέντε χρόνια. Όταν ήταν υπουργός Εργασίας, η Ούρσουλα φον ντερ Λάιεν εκτίμησε ότι η εξουθένωση στοίχιζε στη χώρα έως και δέκα δισεκατομμύρια ευρώ ετησίως. «Τίποτα δεν έχει μεγαλύτερο κόστος από το να στέλνεις έναν καλό υπάλληλο στη σύνταξη προτού κλείσει τα πενήντα επειδή έχει εξουθενωθεί», είπε. «Αυτές οι περιπτώσεις δεν αποτελούν μια εξαίρεση. Είναι μια τάση για την οποία πρέπει να κάνουμε κάτι».

Στην Κίνα, σύμφωνα με μια έρευνα του 2012, το 75% των Κινέζων εργαζομένων είπαν ότι τα επίπεδα στρες τους είχαν ανέβει την προηγούμενη χρονιά (σε σχέση με τον παγκόσμιο μέσο όρο του 48%).

Μια έρευνα της Ιατρικής Σχολής του Χάρβαρντ κατέδειξε ότι το ποσοστό των ηγετών που λένε ότι νιώθουν εξουθενωμένοι αγγίζει το εκπληκτικό 96%. Και μάλιστα, ένα από τα επιχειρήματα της νομικής υπεράσπισης του Στιβ Κόεν, διευθύνοντος συμβούλου της SAC Capital, εταιρείας διαχείρισης κεφαλαίων αντιστάθμισης κινδύνων, που παραπέμφθηκε στη Δικαιοσύνη το 2013 και συμφώνησε να πληρώσει το πρόστιμο-ρεκόρ των 1,2 δισεκατομμυρίων δολαρίων, ήταν ότι του διέφυγε μια προειδοποίηση για κατάχρηση εμπιστευτικής πληροφόρησης λόγω των χιλίων emails που λάμβανε καθημερινά. Υπάρχει τίμημα γι' αυτό το είδος καθημερινού κατακλυσμού. Έπειτα από λιγότερο από έναν χρόνο ως διευθύνων σύμβουλος του τραπεζικού ομίλου Lloyds, ο Αντόνιο Όρτα Οσόριο πήρε, το 2011, μια δίμηνη άδεια. Ο πρόεδρος του Lloyds Γουίνφριντ Μπίσοφ απέδωσε την ανάγκη για την άδεια αυτή στην «υπερβολική εργασία και στην έλλειψη ύπνου». Κατά την επιστροφή του, ο Όρτα Οσόριο είπε: «Εκ των υστέρων βλέπω ότι θα έπρεπε να είχα λίγο πιο αργούς ρυθμούς». Τον Οκτώβριο του 2013, ο Χέκτορ Σαντς, διευθυντής Κανονιστικής Συμμόρφωσης στην Barclays, πήρε κι αυτός άδεια. Έναν μήνα αργότερα παραιτήθηκε οριστικά από τη δουλειά του, έπειτα από τη διάγνωση ότι υπέφερε από εξάντληση και στρες.

Η λέξη «στρες» χρησιμοποιήθηκε για πρώτη φορά με τη σύγχρονη έννοιά της το 1936 από τον γιατρό Χανς Σέλιε. Σημαίνει «τη μη συγκεκριμένη αντίδραση του σώματος σε μια εξωτερική

πιεστική κατάσταση», όπως το έθεσε η ανοσολόγος Έσθερ Στέρνμπεργκ στο βιβλίο της *Χώροι Θεραπείας: Η Επιστήμη του Τόπου και της Ευεξίας*:

Οι αρχαίοι Ρωμαίοι χρησιμοποιούσαν μια λέξη με παρόμοια έννοια – *stringere*, «σφίγγω γερά», «γδέρνω», «αγγίζω» ή «τραυματίζω». Όταν η λέξη μπήκε στην αγγλική γλώσσα τον δέκατο τέταρτο αιώνα, συνέχισε να αναφέρεται σε σωματικά προβλήματα που οφείλονταν στο περιβάλλον. Τον δέκατο ένατο αιώνα, η λέξη είχε αρχίσει να παίρνει μια έννοια που συνδύαζε τις φυσικές επιδράσεις του περιβάλλοντος με τις αντιδράσεις του σώματος σ' αυτές. Έπειτα, το 1934, ο φυσιολόγος Γουόλτερ Μπ. Κάνον έδειξε ότι τα ζώα παράγουν αδρεναλίνη ως αντίδραση σε τέτοια στρεσογόνα ερεθίσματα. Αυτή ήταν η πρώτη απόδειξη ότι το φυσικό περιβάλλον μπορούσε να πυροδοτήσει μια σωματική αντίδραση. Ο Σέλιε προχώρησε την έννοια αυτή ένα βήμα παραπέρα, δείχνοντας ότι πολλές άλλες ορμόνες παράγονταν ως αντίδραση στο στρες και ότι αυτές μπορούσαν να έχουν διαρκείς επιπτώσεις στο σώμα.*

Το τι προκαλεί στρες στο σώμα μας είναι βαθιά υποκειμενικό. Θα 'λεγε κανείς ότι το στρες πλανιέται μονίμως κάπου γύρω

* Στο σημείο αυτό αξίζει να σημειώσουμε ότι ο αντίστοιχος ελληνικός όρος «άγχος», που ουσιαστικά έχει εκποτιστεί από τον όρο «στρες», τον οποίο χρησιμοποιούμε κι εδώ όταν αναφερόμαστε στις επιπτώσεις της υπέρμετρης πίεσης στο εργασιακό κυρίως περιβάλλον, προέρχεται από το ρήμα άγχω, που στα αρχαία ελληνικά σημαίνει σφίγγω ή πνίγω. (ΣτΜ)

μας γυρεύοντας κάτι –ή κάποιον– για να προσγειωθεί. Και συχνά προσγειώνεται πάνω σε εντελώς συνηθισμένα και ασήμαντα πράγματα. Συνειδητοποιούμε πόσο συνηθισμένα και ασήμαντα είναι –και ανάξια της προσοχής μας και οπωσδήποτε του στρες μας– μόνο όταν κάτι αληθινά σημαντικό παρεισφρήσει στη ρουτίνα μας: η απώλεια ενός αγαπημένου προσώπου, η ασθένεια ή κάποιος φόβος για την υγεία μας.

«Το μεγαλύτερο όπλο κατά του στρες είναι η ικανότητά μας να επιλέξουμε μία σκέψη αντί για μία άλλη».

ΓΟΥΙΛΙΑΜ ΤΖΕΪΜΣ

Θυμάμαι την εποχή που μόλις είχαμε μετακομίσει στην Ουάσινγκτον. Με απασχολούσε αποκλειστικά η διακόσμηση του καινούριου μας σπιτιού, το να γράψω τα δυο μικρά παιδιά μας σε καινούρια σχολεία, να απαντήσω στις ερωτήσεις του εκδότη μου για ένα χειρόγραφο που μόλις του είχα στείλει και να οργανώσω ένα δείπνο γενεθλίων. Και ανάμεσα σ' όλα αυτά, πήγα στο νοσοκομείο του Τζορτζτάουν για το συνηθισμένο μου τσεκ-απ. Όταν έφτασα εκεί, έκανα τις εξετάσεις μου έχοντας το μυαλό μου αλλού, καθώς ανακεφαλαίωνα νοερά τον κατάλογο με τις δουλειές μου, ενώ μια νοσοκόμα έπαιρνε την πίεσή μου. Η γιατρός μπήκε μέσα, βγήκε και ξαναμπήκε. Κάποια στιγμή πρόσεξα ότι μιλούσε με ασυνήθιστη σοβαρότητα. Νομίζω ότι άρχισα να την προσέχω όταν ανέφερε τη λέξη «γρομπαλάκι». Έπρεπε να «αφαιρεθεί το συντομότερο δυνατόν».

Ένα από τα προβλήματα με τη φιλοσοφία μου ότι πρέπει να υποθέτουμε το καλύτερο μέχρι να μας πουν το χειρότερο είναι πως, όταν είχα προσέξει για πρώτη φορά το γρομπαλάκι στο σπύτι, είχα υποθέσει ότι ήταν απλώς μια ακίνδυνη κύστη. Είχε

ξανασυμβεί. Κανένα πρόβλημα. Τώρα όμως η γιατρός χρησιμοποιούσε λέξεις όπως «βιοψία» και «επέμβαση» και μου έλεγε ότι δεν μπορούσε να κάνει «παρακέντηση» –ότι δεν μπορούσε να πάρει υγρό από το γρομπαλάκι– και ήθελε να το αφαιρέσει αμέσως. Μου φάνηκε ότι θα λιποθυμούσα και ρώτησα αν μπορούσα να ξαπλώσω στο εξεταστικό κρεβάτι όσο μου εξηγούσε τι σήμαινε αυτό. Σαν μέσα από μια πυκνή ομίχλη, άκουσα τη γιατρό να λέει πόσος χρόνος χρειάζεται για να «πάρουμε τα αποτελέσματα από τις εργαστηριακές εξετάσεις μετά την επέμβαση» και ότι πάντα προτιμάει να έρχονται οι ασθενείς της στο γραφείο της για να δουν τα αποτελέσματα και να συζητήσουν προσωπικά τις εναλλακτικές λύσεις. Μέσα σε μια στιγμή, οι προθεσμίες εξαφανίστηκαν και οι προτεραιότητες επανεξετάστηκαν.

Μία εβδομάδα μετά την επέμβασή μου, πήραμε τα αποτελέσματα. Το ογκίδιο ήταν καλόθες. Ήταν μια ατέλειωτη εβδομάδα γεμάτη με «τι θα γίνει αν», μια εβδομάδα που με έκανε να καταλάβω μια μεγάλη αλήθεια για τη ζωή: την ευκολία με την οποία οι μεγάλες κρίσεις μπορούν να σαρώσουν τις μικρές που φαίνονταν τόσο σημαντικές μόλις ένα λεπτό νωρίτερα. Όλες οι μικρές ανησυχίες μας και οι ασήμαντες σκοτούρες μας εξατμίζονται με την ξαφνική αναγνώριση του τι έχει πραγματικά σημασία. Μας υπενθυμίζουν πόσο προσωρινά είναι πολλά από τα πράγματα που υποθέτουμε ότι θα είναι παντοτινά, αλλά και την αξία τόσο πολλών που θεωρούμε δεδομένα.

Ξανά και ξανά, σε όλο τον κόσμο, συχνά χρειάζεται μια προσωπική κρίση για να μας επιστήσει την προσοχή στο τι είναι αληθινά σημαντικό. Η στιγμή αυτή ήρθε για τον πρώην πρόεδρο της Google China Λι Κάι-Φου το φθινόπωρο του 2013, όταν προσβλήθηκε από καρκίνο. Ο Λι είπε στους πενήντα εκατομμύρια φίλους του στο Sina Weibo (έναν κινεζικό ιστότοπο

κοινωνικής δικτύωσης) ότι είχε αποφασίσει ν' αλλάξει τρόπο ζωής: «Αφελώς ανταγωνιζόμουν τους άλλους, για να δω ποιος θα μπορούσε να κοιμηθεί λιγότερο. Έκανα προσωπικό μου σλόγκαν το “αγώνας μέχρις εσχάτων”... Και μόνο τώρα, όταν αντιμετωπίζω ξαφνικά την πιθανότητα να χάσω τριάντα χρόνια ζωής, μπόρεσα να ηρεμήσω και να αναθεωρήσω τα πράγματα. Αυτού του είδους η επιμονή ίσως ήταν λάθος». Το νέο του πρόγραμμα; «Να κοιμάμαι αρκετά, ν' αλλάξω τη διατροφή μου και ν' αρχίσω ξανά να γυμνάζομαι».

«Και κάθε μέρα, ο κόσμος θα σε τραβάει από το χέρι, ουρλιάζοντας: “Αυτό είναι σημαντικό! Κι αυτό είναι σημαντικό! Κι αυτό είναι σημαντικό! Πρέπει να ασχοληθείς μ' αυτό! Κι αυτό! Κι αυτό!”.

»Και κάθε μέρα, από σένα εξαρτάται να τραβήξεις πίσω το χέρι σου, να το βάλεις στην καρδιά σου και να πεις: “Όχι. Αυτό είναι σημαντικό”».

IAN TOMAS

Υγιείς υπάλληλοι, υγιή οικονομικά αποτελέσματα

Αν κοιτάξουμε το εργασιακό περιβάλλον στη Δύση σήμερα, θα δούμε δύο πολύ διαφορετικούς και ανταγωνιστικούς κόσμους. Στον έναν κόσμο, βλέπουμε σαφή σημάδια του συνδρόμου εργασιακής εξουθένωσης: μια επιχειρηματική κουλτούρα αποκλειστικά προσπλωμένη στις τριμηνιαίες εκθέσεις κερδών, στη μεγιστοποίηση των βραχυπρόθεσμων κερδών και στην υπέρβαση των προοπτικών ανάπτυξης. Στον άλλον κόσμο, βλέπουμε μια όλο και μεγαλύτερη αναγνώριση των συνεπειών που το στρες του χώρου εργασίας ενδέχεται να έχει στην ευεξία των υπαλλήλων – αλλά και στα οικονομικά αποτελέσματα μιας εταιρείας.

Υπάρχουν όλο και περισσότερες αποδείξεις ότι η μακροπρόθεσμη ευρωστία των οικονομικών αποτελεσμάτων μιας εταιρείας είναι ευθέως ανάλογη της υγείας των υπαλλήλων της και ότι όταν αντιμετωπίζουμε τους δύο αυτούς δείκτες σαν να μην έχουν σχέση, το κόστος είναι βαρύ, σε προσωπικό αλλά και σε συλλογικό επίπεδο. Σε προσωπικό επίπεδο, εκθέτουμε σε κίνδυνο την υγεία μας και την ευτυχία μας. Για τις εταιρείες, το κόστος θα μετρηθεί σε δολάρια και σεντς, σε απώλεια ταλαντούχων στελεχών και σε μειωμένη παραγωγικότητα. Ισχύει όμως και το αντίστροφο – αυτό που είναι καλό για εμάς ως άτομα είναι επίσης καλό για τις επιχειρήσεις και για τα κράτη. Εξάλλου, η ιατρική περίθαλψη στοιχίζει πολύ περισσότερο από την πρόληψη.

Το Παγκόσμιο Οικονομικό Φόρουμ, που συνεδριάζει στο Νταβός της Ελβετίας κάθε χρόνο και συνήθως ασχολείται με την εξεύρεση λύσεων για τα μεγάλα οικονομικά προβλήματα που αντιμετωπίζουμε, είναι κάτι σαν ανεμοδείκτης για ιδέες που ενστερνίζονται οι ηγέτες της πολιτικής και των επιχειρήσεων σε όλον τον κόσμο. Το 2013, και ακόμα περισσότερο το 2014, από τις πολλαπλές συνεδριάσεις που αφιερώθηκαν στην ηγεσία με συνειδητότητα, στον διαλογισμό, στα ευρήματα των νευροεπιστημόνων, ακόμα και στην «επανεξέταση της ζωής», ήταν σαφές ότι οι εξουσίες αρχίζουν να αποδέχονται τη σχέση ανάμεσα στην ικανότητά μας να χειριζόμαστε τις κρίσεις που μας πλήττουν και στον τρόπο που ζούμε τη ζωή μας και φροντίζουμε το σώμα, τον νου και το πνεύμα μας. Η συνεδρίαση της ολομέλειας που συντόνισα εγώ τον Ιανουάριο του 2014 είχε ως θέμα «Η υγεία είναι πλούτος» και συσχέτιζε την υγεία των ατόμων μ' εκείνη των εταιρειών και των κρατών.

Μελέτες δείχνουν ότι στις ΗΠΑ οι εργοδότες ξοδεύουν

200% έως 300% περισσότερα χρήματα σε έμμεσα κόστη ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης, με τη μορφή διάφορων απουσιών, αδειών ασθενείας και μειωμένης παραγωγικότητας, σε σχέση με τις πραγματικές πληρωμές για ιατροφαρμακευτική περίθαλψη. Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το στρες έχει ως αποτέλεσμα την απώλεια 105 εκατομμυρίων εργατομερών τον χρόνο. Δεν είναι καθόλου παράξενο που ο καθηγητής Μάικλ Πόρτερ της Σχολής Επιχειρήσεων του Χάρβαρντ παροτρύνει τις εταιρείες να «οργανώσουν μια επιθετική προσέγγιση με στόχο την ευεξία, την πρόληψη, τη διάγνωση και την ενεργή διαχείριση χρόνιων παθήσεων». Η φωνή της λογικής γίνεται πιο δυνατή στον εξουθενωμένο κόσμο μας, αμφισβητώντας τη συμβατική σοφία ότι σε δύσκολους καιρούς μειώνεις τις παροχές ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης των υπαλλήλων.

Ο Χάουαρντ Σουλτς, διευθύνων σύμβουλος της Starbucks, αντιμετώπισε μια τέτοια πίεση από τους επενδυτές κατά τη διάρκεια των λιγότερο αποδοτικών ετών της επιχείρησης. Αλλά δεν υποχώρησε. Στα επτά του χρόνια, είχε δει τον πατέρα του, που δούλευε ως οδηγός φορτηγού, να απολύεται όταν γλίστρησε στον πάγο σε ώρα εργασίας, σπάζοντας τον γοφό και τον αστράγαλό του. Τον είχαν στείλει σπίτι του χωρίς να καλύψουν τα ιατρικά του έξοδα, χωρίς αποζημίωση για το ατύχημα και την απόλυσή του. Τα πρώτα χρόνια της Starbucks, ο Σουλτς επέμεινε να διευρύνουν την ιατροφαρμακευτική κάλυψη, ώστε να περιλαμβάνει και τους υπαλλήλους με μερική απασχόληση, ακόμα κι αν εργάζονταν μόλις είκοσι ώρες την εβδομάδα, κάτι ανήκουστο στο τέλος της δεκαετίας του '80. Δυο δεκαετίες αργότερα, κατά τη διάρκεια της πιο δύσκολης οικονομικής περιόδου της εταιρείας, ο Σουλτς αρνήθηκε κατηγορηματικά να κόψει τις παροχές αυτές, παρά την επιμονή των επενδυτών.