

😊

Arbetsglädje!

Vad, hur, vem, varför?

Vad kännetecknar företag och medarbetare som lyckas, som når sina mål och som har roligt på vägen?

Michael Rangne
mranane@gmail.com
2014-10-23




2015-06-16 1



Vilka är ni, och vad ska det här vara bra för?


2015-06-16 2

Mina "meriter"

- ❑ Psykiatriker
- ❑ Grundläggande kognitiv psykoterapiutbildning
- ❑ Chef och arbetsledare för en massa läkare under utbildning
- ❑ Tidigare själv varit minst semideprimerad i sbd med arbetsöverbelastning på mindre optimal arbetsplats
- ❑ Frivillig arbetsnarkoman
- ❑ Har själv gjort nästan alla tabbarna jag skriver om och lärt mig den hårda vägen



Michael Rangne 2015-06-16 4



Happy hour is 9 to 5. How to love your job, love your life and kick butt at work.

2015-06-16 5

Har du funderat över...

Varför går du till jobbet?
När och hur uppstår arbetsglädje?
Vad ger dig arbetsglädje?
Är det viktigt med arbetsglädje?
Vad händer med dig om du inte trivs på jobbet?



2015-06-16 6

Vår organisation sätter _____ först.

Diskutera

Förklara hur du tänker.

Några förslag:

- Aktieägarna
- Chefen
- Ledningsgruppen
- Facket
- Kunderna



2015-06-16 Michael Rangne 10

Hur lycklig är du nu på jobbet?
Sätt ett kryss och motivera.

Fundera

Vidrigt! Får väl duga Jabba!



Michael Rangne 2015-06-16 11

Om du var på "Jabba", hur skulle det påverka ditt liv på och utanför arbetet?

- Din arbetsdag?
- Dina relationer till arbetskamraterna?
- Dina relationer till kunderna?
- Din relation till din chef?
- Dina relationer till dina underordnade?
- Din produktivitet?
- Din motivation?
- Din karriär?
- Din ekonomiska situation?
- Livet utanför jobbet?
- Dina relationer till din familj och dina vänner?
- Upplevelsen av stress och press?
- Hälsa och välbefinnande?

Michael Rangne 2015-06-16 12

Hur är din arbetsplats?

Skadlig?

Ofarlig?

Hälsosam?

Hälsosfrämjande?

Hälsoskapande?

Michael Rangne 2015-06-16 13

Vår arbetsglädje
vår kärleksfulla relation till medarbetare och kunder
vår förmåga att få ut något av arbetet för egen del
är det viktigaste för kvaliteten på vårt arbete.

Personal som vantrivs gör i längden inte ett bra jobb.

Därför tänker jag mest prata om oss.

Michael Rangne 2015-06-16 14

Livet är kort

Du är på jobbet en stor del av ditt liv.

Se till
att få ut mer än lönen för
alla timmarna.

Michael Rangne 2015-06-16 15

Har du gått på en stöt?

Din utbildning, ditt arbete, din lön, din position, din status, dina fringisar...

...är ingen garanti för att du ska trivas med ditt arbete, med dig själv eller med ditt liv... de garanterar ingenting alls.

Det enda som säkert betyder något är ditt eget beslut att ge järnet och se till att ha roligt på jobbet (och i livet).

Michael Rangne 2015-06-16 16

Jag kan inte vara på jobbet åtta timmar om dagen utan att ha kul.

Så jag ska se till att det inte blir så!

17

Får du inte skiten att funka...

Dra!

Släsa inte bort dina 1,0 liv på ett skitjobb där du inte trivs

Michael Rangne 2015-06-16 18

"Until one is committed there is hesitancy, the chance to draw back, always ineffectiveness...

The moment one definitely commits oneself, then Providence moves too. All sorts of things occur to help one that would otherwise never have occurred..."

William Murray, Mount Everest-klättrare

Michael Rangne 2015-06-16 19

Är du redo att besluta dig för att vara lycklig på arbetet? Vad kräver detta i så fall av dig själv?

- Arbetsglädje börjar med ett val.
- Innan du bestämmer dig, kom ihåg att varje beslut har konsekvenser.
- Att välja arbetsglädje innebär också att göra vad som krävs för att komma dit.
- Beslutet i sig gör dig inte lycklig, det är bara första steget.

Michael Rangne 2015-06-16 21

😊 "Vad gör dig lycklig på jobbet?"

1. Trevliga medarbetare
2. En bra chef
3. Bra kommunikation
4. Sinne för humor

23

Vad är egentligen arbetsglädje ?

"A feeling of happiness derived **from** work."

Michael Rangne 2015-06-16 24

Men det beror på vem som frågar...

1. Fungerande kontorsmaskiner.
2. Friskvård.
3. Rena lokaler.
4. ?
5. Fina kaffefaciliteter och fruktkorgar.

Enkät hos kontorsarbetande, av Sifo för företagsservicebolag Addici

Vad söker framtidens medarbetare av sin arbetsplats?

1. Meningsfulla arbetsuppgifter
2. Möjlighet att påverka sin arbetssituation
3. Kunna utvecklas i sin yrkesroll
4. Inflytande över sina arbetsuppgifter
5. Kunna kombinera arbete med fritid
6. Delaktig i verksamhetens utveckling
7. Lönenivå

I prioritetsordning, enligt undersökning av SKTF 2005 om universitets- och högskolestudenters attityder.

😊

Enbildskurs, arbetsmiljö och arbetsglädje

Hur *är* vi mot varandra här hos oss?

27

Allas viktigaste uppgift?

Skapa en god atmosfär och stämning i gruppen

Hur känns det att vara en del av denna gemenskap?
 Hur är det känslomässiga klimatet?
 Hur har vi det tillsammans?
 Hur pratar vi med varandra?
 Hur bryr vi oss om varandra?

Kan det t o m vara *farligt* att inte ha det bra på jobbet?

30

Kan det t o m vara *farligt* att inte ha det bra på jobbet?

- Undersökning: 821 vuxna, 20 års tid, arbetsdag 8,8 timmar.
- Resultat: De som upplevde **dålig stämning och dålig uppbackning** löpte **2,4 gånger så hög risk att dö** än de som inte gjorde det.

Sharon Toker

32

Varför har vi det som vi har det tillsammans?

Våra relationers kvalitet uppstår inte av en slump!

De är resultatet av ett antal väl definierbara personliga egenskaper och beteenden.

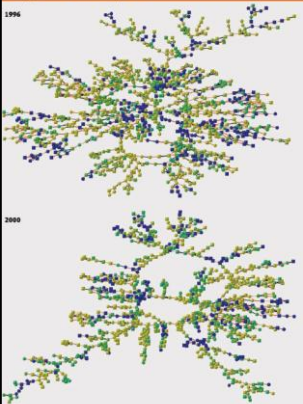


34

Arbetsglädje skapar vi tillsammans!



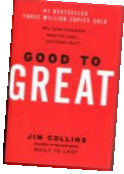
Michael Rangne 2015-06-16 35



- Lyckliga människor är sammanbundna med varandra i nätverket.
- Ju fler lyckliga människor man har runt sig, ju större chans att man själv är lycklig.
- Ju mer centralt i sitt nätverk man befinner sig, desto större chans att man är lycklig.
- Ju mer sammanbundna och lyckliga ens vänner och familj är, desto lyckligare blir man själv.

Dynamic Spread of Happiness in a Large Social Network. BMJ 2008.

"Hey, I got on this bus because of who else is on it; if we need to change direction to be more successfull, fine with me."



37

Great companies and a great life

For no matter what we achieve, if we don't spend the vast majority of our time with people we love and respect, we cannot possibly have a great life.



38

Den onda cirkeln

Ännu värre arbetsplats

Icke attraktiv arbetsplats

Ökad vantrivsel bland de anställda

Taskigt rykte

Ännu sämre rykte och ännu sämre medarbetare

Få och fel sökanden

Osv

Michael Rangne 39

Förslag till gruppövning på din arbetsplats

1. Försök komma på några saker som *du själv* skulle kunna göra för att ha det roligare på din arbetsplats, dvs *saker som du själv kan påverka*.
2. Vad kan vi *tillsammans* göra för att trivas bättre på jobbet?
3. Vilka nödvändiga förändringar kan bara ske med ledningens hjälp?

Michael Rangne

2015-06-16

41

1. Saker *jag själv* kan göra för att få det roligare på jobbet



Vad gör mig lycklig på jobbet?



Michael Rangne

2015-06-16

43

När och hur uppstår arbetsglädje?

Diskutera!

Denna känsla uppkommer då du:

- Verkligen *tycker om dina arbetsuppgifter*.
- Känner dig *motiverad* och får energi.
- *Får ta ansvar*, och gör det.
- Gör ett *fantastiskt arbete* som du är *stolt* över.
- Vet att arbetet du utför är *viktigt*.
- *Gör skillnad*.
- Arbetar med *enastående människor*.
- *Får uppskattning* för det arbete du gör.
- *Lär dig, växer och utvecklas*
- "Know that you kick butt."
- Har *ku!* på jobbet.

Michael Rangne

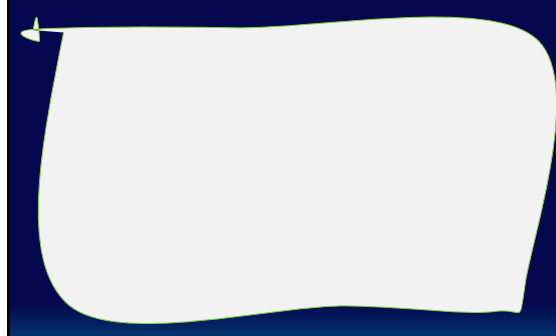
2015-06-16

44

2. Saker *vi tillsammans* kan göra för att få det roligare på jobbet



3. Viktiga förändringar som bara *ledningen* har möjlighet att påverka



Tar jag tillvara alla möjligheter till arbetsglädje?

1. Arbetsuppgifterna i sig?
2. Kunderna?
3. Arbetskamraterna?
4. Ledningen?
5. "Flow", delaktighet i ett arbete där allt fungerar optimalt?
6. Professionell stolthet, behärska och utföra något riktigt väl?
7. Mening, göra gott för andra?
8. Humör?
9. Kommunikation?
10. Delaktighet?

Min arbetsplats:

1 2 3 4 5

2015-06-16

Michael Rangne

47

Viken sorts medarbetare samlar vi på i vår organisation?

Företagets medvetna satsning på medarbetarnas trivsel avgör vilka medarbetare man lyckas attrahera och behålla.

48

Vad fordras för att medarbetaren ska trivas ombord?

1. **En affektiv relationell komponent** = ett känslomässigt band (anknytning) mellan anställd och chefen.
2. **Samarbetsaspekt** = man är överens om vart skutan är på väg och hur den seglas.

49

Några egna erfarenheter som arbetsledare

Skapa en arbetsplats där människor trivs!
Behoven varierar, men så gott som alla vill:

- Ha roligt.
- Uppleva **närande relationer**.
- Bli **sedda och bekräftade** både som människor och för det de åstadkommer.
- Uppleva **mening** med sitt arbete.
- Lära sig och **utvecklas**.

Michael Rangne

2015-06-16

50

Vem söker vi?

- **Lagspelare**
- **Kan kavla upp ärmarna när det behövs**
- **Raka rör och schyssta pucker**
- **Vill jobba hos oss**

En lyckad anställning handlar om att matcha arbetsgivarens och arbetstagarens förväntningar.

Michael Rangne

2015-06-16

51

Några egna erfarenheter som arbetsledare

- **Valj dina värderingar** och lev dem. Stå för dem i alla riktningar.
- Det är inte fel att vara professionell, men det är viktigare att vara **medmänniska**. Inget slår en människa som bryr sig på riktigt.
- Man kan inte leda människor som man inte respekterar och tycker om - **så se till att hitta det bästa hos varje medarbetare**.
- Du har inga "anställda" - du har bara människor som väljer att **läna ut sin tid** så länge de får sina egna behov tillgodosedda.
- Inse, acceptera och uppmuntra att de anställda har ett **privatliv**.

Michael Rangne

2015-06-16

52

"Underprestation är ett av de stora ledningsproblemen"

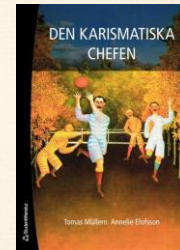
"Det är ett känsligt problem och jag har träffat många chefer som tycker att det är svårt att få folk att prestera mer än lägsta möjliga nivå... De har inte riktigt förstått hur man motiverar folk."

Tomas Müllern, Den karismatiska chefen (SvD okt 2011)

53

Tre i topp för det moderna ledarskapet

1. Kommunikation
2. Motivation
3. Visioner



Tomas Müllern, Den karismatiska chefen (SvD okt 2011)

54

Läget 2011?

Viktigaste talanger	Andel anställda som tycker deras chef är bra på detta
1) Kommunicera	21 %
2) Motivera personalen	13 %
3) Inspirera	9 %

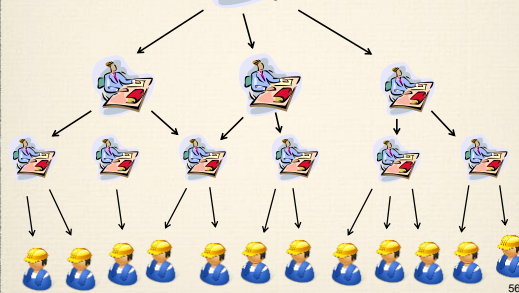
Korn/Ferry, Management Today, 2011

55

"Sådan herre, sådan hund"



"Shit has a tendency to run downhill"



56

Allt människor ber om är att få lov att bidra. Det borde inte vara för mycket begärt.



Ingebrigt Steen Jensen, Ona Fyr

Michael Rangne

2015-06-16

57

De flesta något så när normala människor har en stark önskan att utföra ett lysande arbete och gör så helt av sig själva om de inte hindras

Michael Rangne

2015-06-16

58

Vem är det som ska motivera vem?

"Most companies have it all wrong. They don't have to motivate their employees. **They have to stop demotivating them.**"
Harvard Business School

"If you want true motivation in the workplace, you must create a happy workplace. It's that simple!"

Michael Rangne 2015-06-16 59

"Vi är gjorda för att utöva detta skapande i en grupp, för en grupp. Isolerats vi från vårt sammanhang och **berövas chansen att göra andra människor glada**, ja då kan vi av kopplingschemat i vår hjärna drivas att söka döden."

Lasse Berg

61

Sveriges bästa personal- och ledarskapsutbildning?

62

Hjärnan + Upprätt gång

- Empati
- Sympati
- Känsla för rättvisa och orättvisa

- Väskan
- Bära hem födan, ta med barnet
- Äta gemensamt
- Alla barn hela flockens

Överlägsen social- och samarbetsförmåga

63

Intresse, välvilja, Empatisk förmåga, Spelneuron

Reciprok altruism

Massa behov!

Dopamin

Vem är du? Vad vill du?

Information, uppfattar välviljan

Bekräftelse, du duger

Ger vad den andre behöver

Tacksamhet

Du är också okay

Ger något tillbaka

Värdefull för andra -> välmående, självkänsla

Trygghet

Tillhörighet

Uppskattning

Kärlek

64

En anställning = TVÅ kontrakt!

1. Det uttalade

2. Det underförstådda

65

Vems ansvar är det att du trivs på jobbet?

1. Din chef och dina
arbetskamrater?



2. Du själv?



66

Vad utmärker en frisk, sund och
välfungerande personlighet?

- Trivs med sig själv och livet
- Kommer väl överens med andra
- Hittar en hälsosam balans mellan sina egna och andras behov
- Förmåga till perspektiv och humor
- Tar ansvar för sig och sitt

Vad menas med att "ta ansvar"?

Socialt ansvar - ansvar för andras väl och ve, för sådant de inte själva klarar och behöver hjälp med, för att ingå avtal, för samhället.

Personligt ansvar - att ta ansvar för mig själv

- mitt eget liv
- mina handlingar
- mina känslor
- mina tankar
- mina värderingar
- min integritet
- vem är jag i världen
- min inverkan på andra!

68

Lisa Wades tolv råd för hur du lyckas som medarbetare

1. Få jobbet gjort.
2. Få jobbet gjort i tid.
3. Få jobbet gjort i tid - med ett leende.
4. ...
5. ...
6. Stötta din chef.
7. Se den stora bilden.
8. ...
9. ...
10. ...
11. ...
12. ...

Michael Rangne

2015-06-16

69

Arbetsglädje i avsevärd sammanfattning



Hitta ett jobb du tycker om.
Gör det bra.
Och gå hem.

2015-06-16

Michael Rangne

70

Du och din chef
är inte med i olika
lag - ni sitter i
samma båt!



71

Tips för att bli en värdefull medarbetare som själv trivs på jobbet

Se vad organisationen behöver...

- Satsa på samarbete.
- Försök se saker ur andras synvinkel - även din chefs. Vad behöver de av dig?
- Begär klara besked från din chef om vilka förväntningar han har på dig.
- Begär regelbunden, spontan återkoppling - vad gör du bra, vad kan du göra bättre och HUR?

...OCH till dina egna behov!

- Du är på jobbet en stor del av ditt liv. Se till att få ut mer än lönen för alla timmarna. Mening och glädje!
- Du är en "produktionsresurs". Utveckla dig själv och ditt kunnande kontinuerligt.
- Insikten att livet är mycket mer än arbetet kan göra dig till en bättre medarbetare.
- Ansvar för allt detta ligger på dig själv.

2015-06-16

Michael Rangne

72

Tips för att bli en uppskattad medarbetare

▪ Satsa på samarbete.

- Led andra och dig själv.
- Flexibilitet och smidighet i umgänget.
- Försök se saker ur andras synvinkel - även din chefs. Vad behöver de, och vad behöver de av dig?
 - Du och din chef är inte med i olika lag. Ni sitter i samma båt!
- Begär klara besked från din chef om vilka förväntningar han har på dig.
- Begär regelbunden, spontan återkoppling - vad gör du bra, vad kan du göra bättre och HUR?
- Insikten att livet är mycket mer än arbetet kan göra dig till en bättre medarbetare.
- Å andra sidan - du är på jobbet en stor del av ditt liv. Se till att få ut mer än lönen för alla timmarna - åtminstone mening och glädje.
- Du är en "produktionsresurs". Utveckla dig själv och ditt kunnande kontinuerligt.
- Ansvar för allt detta ligger på dig själv!

73

Lisa Wades tolv råd för hur du lyckas som medarbetare

1. Få jobbet gjort.
2. Få jobbet gjort i tid.
3. Få jobbet gjort i tid - med ett leende.
4. Känn dig själv.
5. Förstå dig på andra.
6. Stötta din chef.
7. Se den stora bilden.
8. Tänk själv.
9. Var lojal.
10. Skaffa dig tjockare hud.
11. Var klok.
12. Ha ett liv.

Michael Rangne

2015-06-16

74

Hur blir du en uppskattad kollega?

- Lär dig att lyssna.
- Var generös med din tid, ditt kunnande och din hjälp.
- Coacha dina kollegor, hjälp dem att växa och utvecklas.
- Ge feedback till andra.
- Dela äran med hela teamet.
- Be om ursäkt när påkallat.
- Skratta ofta.

Michael Rangne

2015-06-16

75

1. Få jobbet gjort

- Chefens främsta önskemål är att du faktiskt gör ditt jobb.
- Klargör förväntningarna och vad som är ditt ansvar.
- Kavla upp ärmarna.
- Leverera gärna litet mer än chefen förväntar sig.
- Ställ upp med hela dig själv - huvud och hjärta, tankar och engagemang, och visa att du gillar det du håller på med.
- Fokusera.
- Var flexibel.

Michael Rangne

2015-06-16

76

2. Få jobbet gjort i tid

- Planera din tid
 - Skapa ostörd tid.
 - Schemalägg det viktigaste först.
- Gör det svåraste på den tid på dygnet då du fungerar bäst.
- Sätt igång!
- Bryt ned svåra uppgifter i mindre delar och börja beta av.
- Fråga dig själv då och då: Är det här det bästa sättet att använda min tid just nu? Sluta plåtra med trans.
- Det är viktigare att hålla tiden än att få ett strålande resultat. "Good enough" får duga för det allra mesta.
- Om en deadline ändå är på väg att spricka: säg till direkt.
- "Multitasking" är en myt.

Michael Rangne

2015-06-16

77

3. Få jobbet gjort i tid - med ett leende

- **Samarbete är nyckeln till att fungera på en arbetsplats idag.** Om folk inte gillar att arbeta ihop med dig har både du och företaget ett jätteproblem.
- **Vilka signaler sänder du? Vilken inverkan har du på dina arbetskamrater?**
 - Positiva, humoristiska, omtänksamma och konstruktiva människor bidrar med mycket mer än själva arbetsinsatsen på jobbet.
 - Negativism, desillusionering och cynism smittar. Vilken arbetsgivare anställer frivilligt en duglig men sur och negativistisk person om han har någon valmöjlighet?

Michael Rangne

2015-06-16

78

"Gör din chef glad idag"

- **Chefen är inte Gud** - han behöver all hjälp han kan få! Chefens framgång beror mer än något annat på hans förmåga att få medarbetarna att bidra med allt de har och kan.
- **Visa att du förstår att ni sitter i samma båt, att ni är med i samma lag,** och att ni inte är motparter eller fiender. Ni har samma mål - att skapa en god och lönsam arbetsplats.
- **Försök förstå din chefs situation och behov.** Vad försöker chefen åstadkomma, vad är viktigt för honom?
- **Hur kommer du in i bilden? Vad behöver chefen av just dig** för att organisationen ska kunna nå sina mål? *Fråga gärna vad chefen vill ha av dig.*
- **Snåla inte in på din egen arbetsbeskrivning.** Det är viktigare att fokusera på de stora linjerna och försöka se vad företaget behöver av just dig just nu.
- **Försök leverera det som din chef verkligen behöver, i tid, med ett leende.**

Michael Rangne

2015-06-16

79

"Gör din chef glad idag"

- **Var öppen med vad du själv vill och behöver.** Säg ifrån, var tydlig. Chefen är inte tankeläsare.
- **Var vänlig och trevlig.**
- **Var esjälvisk, dela med dig och hjälp andra.**
- **Förstå vad samarbete betyder,** och visa det.
- **Ta inte allt så allvarligt, ha litet humor och självironi.**
- **Var mottaglig för feedback** (särskilt när du bett om den).
- **Informera om problem i god tid.**
- **Plåga inte chefen med detaljer.**
- **Använd inte chefen som psykolog.**
- **Om chefen råkar ha gjort något bra - säg det.**
- **Eventuell kritik framföres på ett trevligt sätt, i enrum.**

Michael Rangne

2015-06-16

80

Problem och risker i förhållandet till chefen

- **Överdrivet kompisskap** (ni har olika roller).
- **Problem med auktoriteter**
 - Överdriven rädsla och respekt
 - Bristande respekt
 - **Ovilja att alls underordna sig en chef,** tvångsmässigt göra tvärtemot
 - **Låg självtillit**
 - **Likgiltighet för auktoriteter;** de bara vänder papper, det är jag som skapar värdena här!

Michael Rangne

2015-06-16

81

Ledare önskar sig stabila medarbetare som

- **Tål kritik.**
- **Tål att göra misstag utan att ligga sömlösa.**
- **Tål att leva med oenighet.**
- **Tål att leva i konflikt för en kortare period.**
- **Inte tar saker och ting personligt.**
- **Insatser att det går litet upp och ner på jobbet** (som i resten av livet).

Michael Rangne

2015-06-16

82

11. Skaffa dig tjockare hud

- **Ledare behöver emotionellt självförsörjande medarbetare.**
- **Både för mycket och för litet självtillit är ett utyg.** En smula verklighetsorientering underlättar i många sammanhang.
- **Det bästa är att ha en självuppfattning som stämmer överens med de faktiska förhållandena och hur andra uppfattar dig.**
- **Dålig självtillit märks och bidrar till att du får de tristaste arbetsuppgifterna, en ond cirkel utvecklas lätt.**

Michael Rangne

2015-06-16

83

Många goda skäl att visa din glädje!

- Känslan växer inom dig ju mer du uttrycker den.
- Känslan smittar andra.
- Glada medarbetare kommer i sin tur att göra dig gladare.

Michael Rangne

84

Vem är ansvarig för din arbetsglädje? Varför?

Det yttersta ansvaret är ditt eget.

- **Bara du kan veta** om du är lycklig och nöjd, eller om något behöver ändras.
- **Arbetsglädje är individuell.** Bara du vet vad som behövs för att du ska känna arbetsglädje.
- Att göra dig lycklig på jobbet **kan kräva en del svåra beslut.** Du är den enda som kan avgöra om du ska göra dessa saker eller inte.

Michael Rangne

2015-06-16

85

Vem bestämmer över mina känslor?

Mitt svar på denna fråga avgör vilket liv jag får.

87

Inte jag själv?

Om mina känslor *inte* kommer från mina egna tankar, från hur och vad jag tänker...

- varifrån kommer de *då*?

89

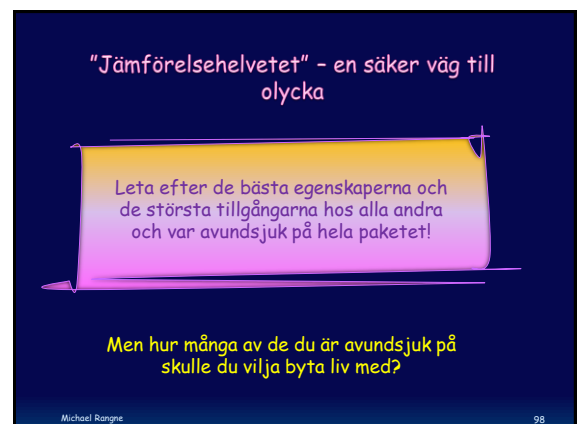
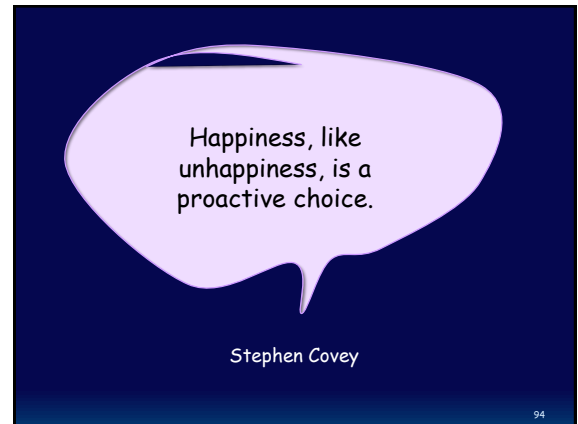
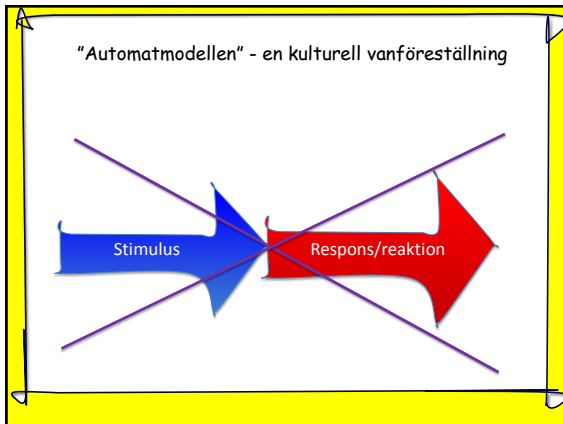
Vem bestämmer över mina tankar, reaktioner, känslor och handlingar?

- Mamma?
- Min fru?
- Mitt barn?
- Mina vänner?
- Min chef?
- Min lärare?
- Mina patienter?
- "Samhället" och "kulturen"
- Svenska Dagbladet?
- Vem som helst, huvudsaken är att ingen tycker illa om mig?


Proaktivitet

1. **Inre liv** - styra mina tankar, känslor, tolkningar och reaktioner
2. **Yttre beteende** - välja och kontrollera mina handlingar, ta initiativ, vara kreativ, skapa

Motsatsen är att vara **reaktiv**, att **reagera** på tidigare och nuvarande händelser - gener, uppfostran, prägling, omständigheter. Leder till offermentalitet och "inlärd hjälplöshet".

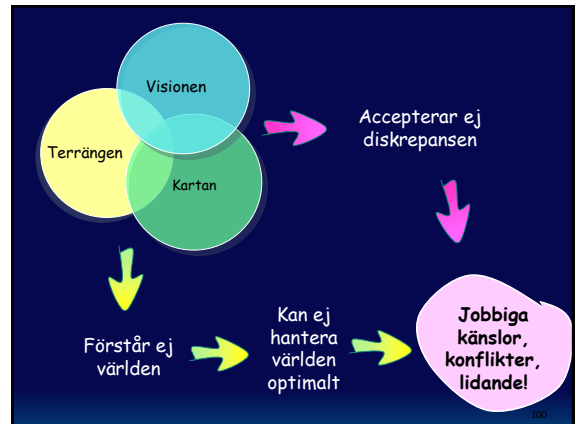


Vår hjärna har ett problem...



Den försöker hela tiden skapa helhet av skärvor och fragment. Storyn den kokar ihop låter så fin, men är den SANN?

99



Vetenskapens topp tre för ett *lyckigare* liv

1. **Odla goda och närande relationer.** Var inte rädd för att göra dig behövd. Och låt andra känna sig behövd.
2. **Se och var tacksam för det du har** istället för att stirra på det du saknar. Fokusera medvetet på de positiva aspekterna och leta efter möjligheterna.
3. **Sök mening, bortom dig själv.** Ge för att få. Ge av *dig själv*, låt din glädje och din lycka smitta andra.



Michael Rangne 2015-06-16 101

Recept för ett lyckligt liv?



Lycklig är något man väljer att vara genom att *se det man har* (och inte det man *inte* har).

Vår lycka står i proportion till vår förmåga att *se och känna tacksamhet* för det vi har.

Michael Rangne 102

Frågan är om det finns något i ditt liv du har anledning vara mer tacksam för än att du kan ge dina barn mat var dag?



103

Träningsfråga för dagligt bruk



Vad är det *roligaste* som hänt idag?

Michael Rangne 104

Känslor smittar



Vi tycker om glada människor, eftersom deras glädje smittar oss.

Vi tycker om de som tycker om OSS, eftersom de hjälper oss att tycka om oss själva.

Michael Rangne 105

Recept nr 2 för ett lyckligt liv?



Vi behöver bli behövda!

(Ska vi "satsa på oss själva", ska vi satsa på vår nästa.)

Michael Rangne 106

Recept nr 3 för ett lyckligt liv?



Det du kommer att få ut av ditt liv står i direkt proportion till...

... din förmåga att ge andra människor det de vill få ut av sina liv!

Michael Rangne 107

Vem vill du vara?



Lev med integritet!

Michael Rangne 108

Att leva med integritet

Kongruens mellan dina högsta värden och ditt sätt att leva.

Glädje, lycka och självkänsla följer av kongruensen.



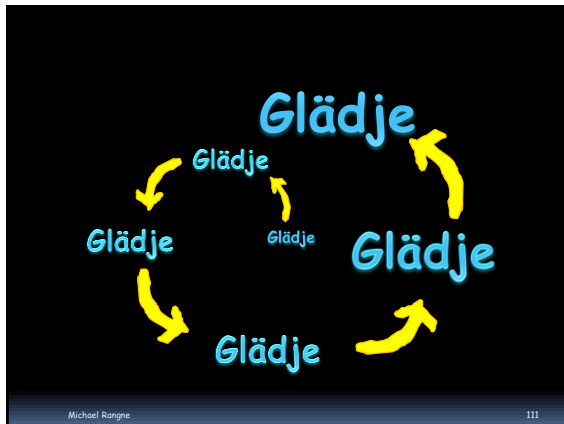
2015-06-16 Michael Rangne 109

Skulle jag vilja ha mig själv till arbetskamrat?

Varför/varför inte?

~~Bikupa!~~

Michael Rangne 110



Känslor smittar!

En lycklig medarbetare kan entusiasmera en hel avdelning...

...en enda surskänk kan å andra sidan totalförstöra den.

Michael Rangne 112

Vilket väljer du?

- Jag ska se till att trivas på jobbet - så snart någon avlägsnat
 - Min orättvisa chef
 - Alla korkade kollegor
 - Alla otrevliga och krävande kunder
 - IT-skiten
 - Meningslösa arbetsuppgifter

eller

- Visst, världen är full av puckon men jag tänker ha kul i alla fall!

Michael Rangne 113

Tips för mer lyckokänslor i livet

- Lev i ett fredligt, demokratiskt, jämlikt och individualistiskt samhälle.
- Gör något nytt, nästan vad som helst.
- Arbete du trivs med.
- Aktiv och meningsfull fritid med sociala och fysiska aktiviteter.
- Skaffa dig en ny hobby.
- Träffa dina vänner och vårda dina relationer.
- Skaffa dig en lämplig personlighet
 - Känslomässigt stabil
 - Optimistiskt lagd
 - Upplevelse av kontroll över tillvaron

Bengt Brylde, lyckoforskare, i tidningen Stockholm 25/10 2007

Michael Rangne 114

Din utmaning är att...

...trivas på jobbet ändå.

Trots din chef, trots somliga medarbetare, trots somliga patienter, trots lönen,

...trots allt!

För din egen skull!

Michael Rangne 115

Vår utmaning är att...

...trivas med livet ändå.

Trots allt elände och alla problem, trots stressen, trots att alla är som de är, trots allt som inte är som vi skulle vilja, trots allt som är fel...

trots allt!

För vår egen och våra barns skull!

Michael Rangne 2015-06-16 116

Håller du med?

"The path to happiness at work starts with a simple decision: You must want to be happy. If you don't commit to being happy at work, you won't be. **You won't make the choices that make you happy. You won't take the actions needed to get there. You won't change the things that need to change.**"

Michael Rangne

2015-06-16

117

Tänk dig...

Du älskar verkligen ditt arbete. Ditt arbete är intressant och roligt. Du lär dig nytt och utvecklas. Du får utmaningar och framgångar i lagom takt. Du vaknar på morgonen och längtar till jobbet. Du är stolt över det du åstadkommer. Du arbetar med något djupt meningsfullt och gör en viktig skillnad. Du har fantastiska medarbetare och dito chef. Du hjälper människor omkring dig, och de hjälper dig. Du uppskattas både för vad du gör och för den du är. Kunderna älskar dig.

118

Ledtråd:

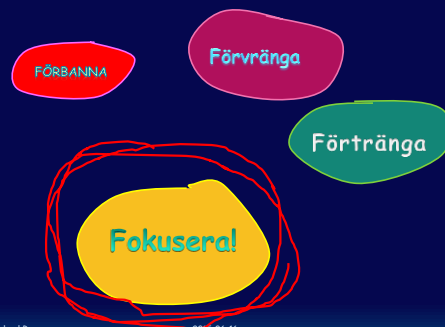
Fokusera på allt som är bra, roligt, positivt, meningsfullt och stimulerande...

...hellre än att försöka undvika allt det tråkiga!

Michael Rangne

119

"Positivt tänkande" har ställt till mycket elände. Det är skillnad på att:



Michael Rangne

2015-06-16

120

Acceptance and comittment therapy, ACT, i ett nötskal

De flesta komplexa mänskliga problem är olösbara.

Saker händer hela tiden.

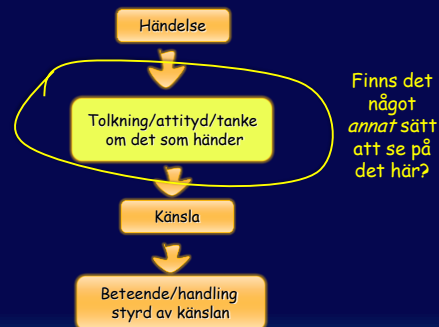
Hur jag **FÖRHÅLLER MIG** till det som händer mig i livet är den avgörande faktorn för vilket liv jag får.

Förväntan på ett smärtfritt liv skapar problem och ytterligare lidande.

Vad **VILL JAG GÖRA MED MITT LIV**, trots mitt lidande och mina problem?

121

Ifrågasätt dina automatiska tolkningar



122

Problem?

Vad hade du väntat dig?!?

Missnöje, konflikter, stress, utbrändhet, besvärlighet...

...är bland annat ett resultat av
icke uppfyllda förväntningar.



Skapa rimliga förväntningar
på vad arbetet innebär.

124

Stress - med risk för "utbrändhet..."

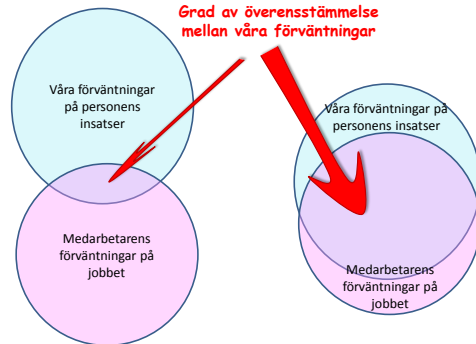
...en annan riskfaktor är att man uppfattar sig
sämre ställd / belönad än andra medarbetare



Centralt att skapa en känsla hos de anställda
av att arbetsplatsen är rättvis i alla
avseende

125

Grad av överensstämmelse
mellan våra förväntningar



126

Rekrytera folk som passar in

- Det är stressande att inte "passa" in, att inte dela organisationens mål och värderingar, att inte "vara som de andra".
- Testa mot företagets värderingar redan vid anställningen
 - Tydlighet!
 - Vad vi gör, hur, varför, kontexten?
 - Våra värderingar, vår människosyn.
 - Vad förväntar vi oss av dig, vilket är uppdraget?
 - Vilka stressorer har vi?

... annat får man kanske försöka ta med jänmod?

- Stress?
- Konflikter?
- Negativa människor?
- Besvärliga medarbetare?
- Dåliga chefer?
- Byråkrati?
- Tråkiga arbetsuppgifter?
- Orättvisor?

(Om du nu inte kan ändra på det, förstås!)

Michael Ragné

2015-06-16

129

Vad du som anställd kan göra själv

1. Ta **initiativ**.
2. Sätta upp tydliga mål och anta **utmaningar**.
3. **Engagera dig** i uppgifter du finner intressanta.
4. Hålla utkik efter tillfällen att **bidra mer** till organisationen.
5. Hoppa in på **nya projekt**.
6. **Ändra** i smått när större förändringar inte är möjliga.

Lyckligare. Den största belöningen i ditt liv. Tal Ben-Shahar 2007.

How can I enjoy
this person,
situation, place,
challange?

Två **KONSTRUKTIVA**
frågor att ha med sig

Vilka valmöjligheter
har jag just nu?

132

Två till!

Vad **BEHÖVS** här just nu?



Hur kan **JAG** bidra?

133

Vill du känna dig levande och vital på
jobbet och i livet?

Engagera dig!
Delta!
Bidra!
Ta för dig!
Ta initiativ!

134

Tänk att...
vi kan när som helst utnyttja
vår frihet och **ta ett initiativ!**



Av: Vasnica Rangne med vänster hand

Empati i praktisk handling



Vad *behöver* denna människa just nu?



Hur kan *jag* hjälpa henne med det?

Förslag till styrande princip för ditt liv

Lev ditt liv, i varje stund, utifrån att...

Vem jag är gör skillnad!

137

Glädje föder mer glädje och kärlek föder mer kärlek.

Den effektivaste vägen till arbetsglädje är att göra andra glada eftersom:

- Att göra andra glada är **ett nöje i sig**,
- **Glädje smittar**. Fler lyckliga människor omkring dig innebär mer glädje för dig själv.
- Om du gör andra glada är det troligt att de kommer att vilja **göra dig glad i retur**.

Michael Rangne

2015-06-16

138

Eller, på ren svenska:

Man måste ge något för att få något!

(Kan det vara så att många har ungefär de liv de förtjänar?)

Michael Rangne

2015-06-16

139

Kan det vara så att...

Jag måste ge något för att få något

- även när det gäller min känsla av värde?

(Men här finns risker, så lyssna uppmärksamt!)

140

Michael Rangne

2015-06-16

Lagen om orsak och verkan gäller även på jobbet

Varför *skulle* du känna dig som en värdefull medarbetare om du faktiskt inte bidrar?

141

Det **emotionella bankkontot** = det förtroende och den trygghet som har byggts upp i förhållandet



Ett välfyllt konto leder till *tillit, förtroende och respekt* och möjliggör uttag när det behövs och när vi klanar oss



Vill du ha goda relationer - gör insättningar!

Vilken är valutan, dvs vad är det vi ska sätta in?

- Vänlighet
- Omtanke
- Omsorg
- Respekt
- Ärlighet
- Hålla mina löften
- Lyssna förutsättningslöst och verkligen försöka förstå
- Acceptans
- Uppskattning av personen och dennes åsikter

Att ge den andre vad han *behöver* och att hjälpa honom att *se* att det är det han får!

Och en hel del annat...
Jesper Juuls böcker om vad "kärlek" egentligen innebär rekommenderas varmt. *Hur älskar jag en människa* så att denne känner det och har nytta av kärleken?

Vilka insättningar kan du göra på dessa konton?
Skriv en insättning du skulle kunna göra hos var och en.

- Min partner?
- Min fru?
- Mina barn?
- Mina vänner?
- Mina medarbetare?
- Min chef?

"What if your work was an expression of your love for the world, for other people, for your community, and for yourself?"

(...)

Everything they do becomes imbued with meaning and purpose, and their work days are spent improving people's lives - and that makes them really happy at work."

Michael Rangan 2015-06-16 146

"What if your work was an expression of your love for the world, for other people, for your community, and for yourself? What if you worked not only because you have to support yourself and your family, not only to advance yourself, not for the money, the title, the status symbols and the power, but because your work is a great way for you to express this love and to make a positive difference in the world? This may seem to be a high-flying and unrealistic goal, but people who take this approach to work find that work becomes incredibly fulfilling.

Everything they do becomes imbued with meaning and purpose, and their work days are spent improving people's lives - and that makes them really happy at work."

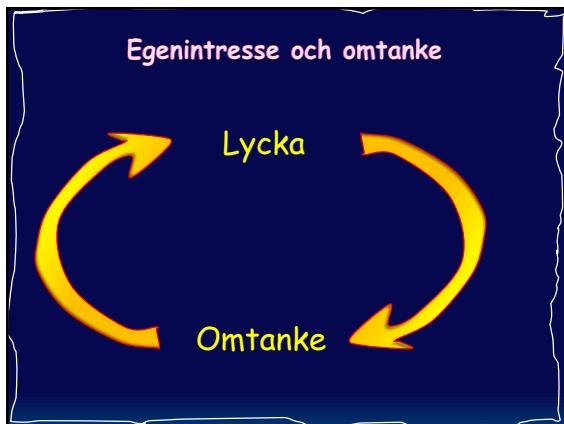
Michael Rangan 2015-06-16 147

"Det är en av de vackraste compensationerna här i livet att ingen uppriktigt kan försöka hjälpa någon annan utan att hjälpa sig själv."

Ralph Waldo Emerson



Michael Rangan 2015-06-16 148



- Rabbi Bunam hade nycklarna till alla himlar. Och varför inte? Åt den människa som inte tänker på sig själv ger man gärna alla nycklar.



Michael Rangne

2015-06-16

150

Vilka sätt kan du komma på för att med enkla medel som inte kostar dig särskilt mycket glädja dina nedarbetare en smula?

- Lär känna och intressera dig för dina medarbetare - som människor, inte bara som anställda.
- Hjälp andra med deras uppgifter.
- "Random acts of workplace kindness."
- Hälsa när du kommer och går.
- Umgås.
- "Make love the foundation of your work."

2015-06-16

Michael Rangne

151

Den djupaste sanningen om livet -
ge för att få

Det finns massor av enkla och underutnyttjade vägar att glädja sina medmänniskor en smula! Plats för egna idéer:

- _____
- _____
- _____

152

Fyra förhållningssätt att välja på

Förbanning

Förträngning

Förnöjsamhet

Förändring

*Tack till Fredrik Warberg och
Jörgen Larsson för bilden*

Det konstruktiva valet står mellan
förnöjsamhet och förändring!

För dig som tröttnat på Carpe diem-hetsen:



Förnöjsamhet

- livet är som det är, jag är som jag är, alla andra är som de är **OCH DET ÄR OKAY!**

Michael Rangne

155

Meningen med mitt liv är att vara
nöjd med det?

Sätt att öka sin förnöjsamhet

1. Rimlig ambitionsnivå.
2. Uppskatta det som är bra.
3. Förlika mig (med det jag inte kan, orkar, hinner eller vågar försöka göra något åt själv).
4. Jämför inte med andra.
5. Var vaksam och välj medvetet. Bli inte "förfnöjsamhetsextremist" - det finns saker vi aldrig ska bli förfnöjsamma med.
6. Förändra - när förnöjsamhet inte fungerar eller är lämpligt.

Tack till Fredrik Warberg och Jörgen Larsson!

Några egenskaper som antagligen ökar chansen att
du lyckas med andra

- Brinner för något.
- Entusiasmerbar, öppen för andras entusiasm.
- Låter dig motiveras.
- Nyfiken, öppen och positiv, men inte okritisk.
- Lagspelare, tycker om att arbeta *tillsammans* med andra.
- Ger inte upp så fort det tar emot en smula.
- Har fritid och intressen utanför jobbet.

Michael Rangne

2015-06-16

159

Den svåraste frågan?

Hur håller jag mig levande
och vital hela livet?

Så här?

"Fråga inte vad världen behöver, fråga vad som gör dig levande. *Gå* sedan och gör just det. För vad världen behöver är människor som blivit levande."

Harold Whitman



Michael Rangne

2015-06-16

161

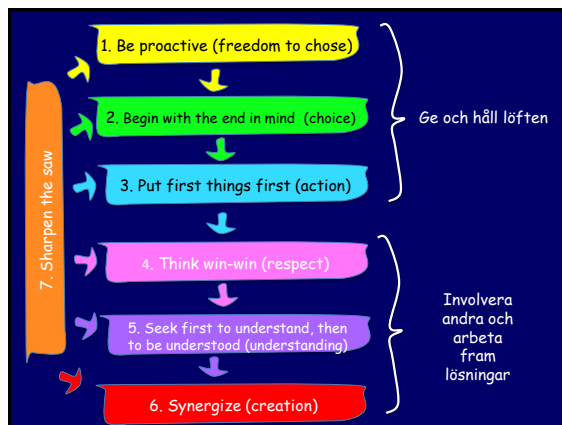
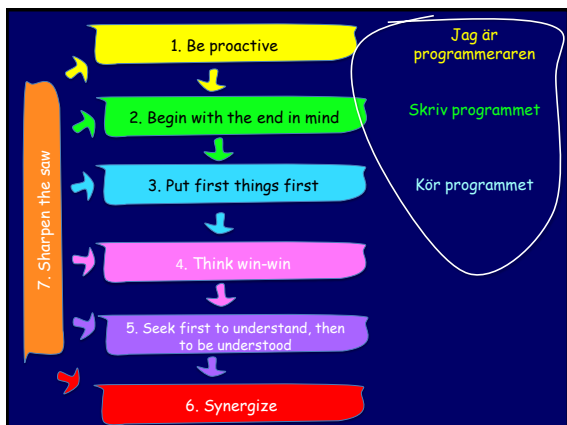
En definition på "tragedi"?

Leva hela sitt liv driven av "yttre" motivation, på jakt efter andras gillande!

The seven habits of highly effective people

- restoring the character ethic

"Att leva och verka till 100 %"



Faser i vårt förhållande till andra människor

Beroende

Oberoende

Ömsesidigt beroende!

Vår kultur hyllar oberoende och självständighet.

Framgång och ett lyckligt liv bygger emellertid på vår förmåga till effektivt samarbete med andra människor, ömsesidigt beroende.

Men bara människor som utvecklat en hög förmåga till oberoende klarar deffta!

Vana 1-3 i sammanfattning

1. Be proactive (personal vision) Freedom to chose

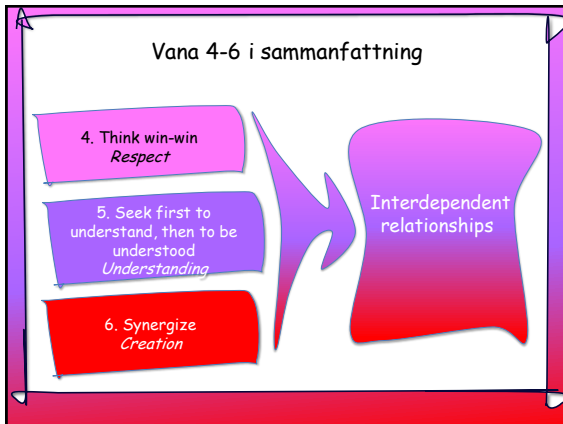
2. Begin with the end in mind (personal leadership) Choice

3. Put first things first (personal management) Action

Förmåga att ge och hålla löften

Selfmastery and selfdiscipline

Independence



Hur ser du på ditt arbete?

Diskuterat

1. Ett jobb?
2. En karriär?
3. Ett kall?

Ditt svar har stor betydelse för din livskvalitet - och kanske för din hälsa!

Michael Rangne 2015-06-16 175

Att finna sitt kall - tre förhållningssätt till arbetet

1. Ett jobb:
 - En rad tråkiga uppgifter som ska utföras.
 - Arbetar för lönen och längtar till helgen.
2. En karriär:
 - Motiveras främst av yttre faktorer som pengar, avancemang, makt och status.
3. Ett kall:
 - Motiveras av inre faktorer.
 - Arbetar för att du *vill* arbeta.
 - Arbetet upplevs som givande i sig.
 - Självöverensstämmande mål.
 - Brinner för dina arbetsuppgifter och utvecklas genom dem.
 - Ser jobbet som ett privilegium, inte som en trist plikt.

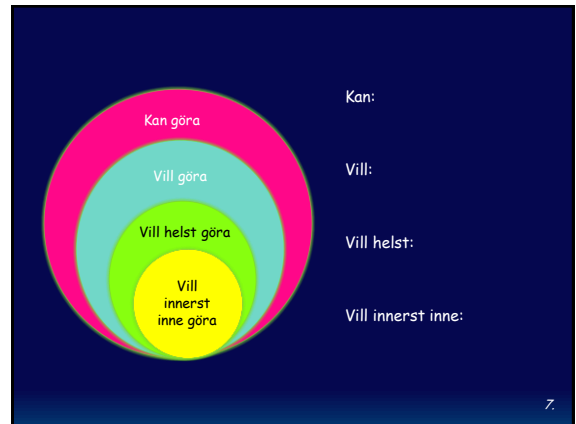
Hur kan jag finna mening i mitt arbete?

Tre nivåer av mening med arbetet:

1. Ingen mening.
2. Försörjer mig och min familj.
3. Arbetet bidrar till något storlaget eller gör världen till en bättre plats.

Vilken av dessa nivåer vi befinner oss på är avgörande för såväl vår upplevelse av arbetsglädje som för vårt välbefinnande och vår hälsa generellt i livet.

Michael Rangne 2015-06-16 177



"Det härligaste ödet, den mest underbara gåva en människa kan få av försynen, är att få betalt för att göra något som hon innerligt älskar att göra."

Abraham Maslow

179

"Your work is going to fill a large part of your life, and the only way to be truly satisfied is to do what you believe is great work. **And the only way to do great work is to love what you do.** If you haven't found it yet, keep looking. Don't settle."

Steve Jobs, CEO of Apple

Vilket är bästa sättet att bli olycklig på jobbet?

Att arbeta med saker du inte är dugg intresserad av

↓

Arbeta med sådant du brinner för

Michael Rangne 2015-06-16 181

Boostr motivationen

Samt leta rätt på fler eldsjälar!

Michael Rangne 2015-06-16 182

Live with the end in mind



Din maka/make, dina barn, din bästa vän och din närmaste arbetskamrat håller tal på din begravning.

Vad skulle du vilja att de säger?

183

Utmärkande för kloka mål

1. Ska vara mina egna, fritt valda mål - inte någon annans.
2. Självöverensstämmande, stämmer överens med mina djupaste värderingar.
3. Intressanta och personligt relevanta.
4. Ger både glädje för stunden och mening på sikt.
5. Bidrar till personlig utveckling.
6. Ger en känsla av tillhörighet och av att bidra till samhället.
7. Används för att styra och berika färden - inte i tro att lyckan väntar när jag nått målet.

Fyra kategorier av krav på vår tid

	Bråttom	Inte bråttom
Viktigt	1	2
Ej viktigt	3	4

Allt som är långsiktigt värdefullt är kvadrant 2-aktiviteter

	Bråttom	Ej bråttom
Viktigt	1	2
Ej viktigt	3	4

Det mesta av värde i livet äger rum här!

Allt som är långsiktigt viktigt hör till kvadrant 2

	Bråttom	Ej bråttom
Viktigt	1	2
Ej viktigt	3	4

Planering och organisering.
 Personliga förberedelser.
 Odlande av djupa och meningsfulla relationer.
 Väl vald läsning.
 Utbildning och fortbildning.
 Träning.

Visionen

Svaret på varför vi går till arbetet - en kort, energigivande mening som berättar för oss varför vi finns till, och vart vi ska färdas tillsammans.

Företaget måste *drivas* av visionen, inte bara "ha" en.

Michael Rangne

2015-06-16

188

Att hitta det som passar en

Samt: Vem vill *betala* mig för att göra detta?

2015-06-16 Michael Ronnqvist 189

Att finna sitt kall

Först:

1. Vad *vill* jag?
 - Vad ger mig mening?
 - Vad ger mig glädje?

Därefter:

2. Vad *kan* jag, vilka är mina starka sidor?

Till sist:

3. Lyssna på din inre röst. Vad kan jag inte leva *utan* på ett arbete?

Tillfredsställelse med liv och arbete

Kommer av att vara *medveten om syftet* med det jag gör.

Vad gör oss lyckliga?

Framgång, lustupplevelser, lycka, t o m hälsa, är biprodukter av upplevelsen av *mening*.

Vår unika mening

Ingen kan ge någon annan mening. Var och en måste finna sin egen unika mening med sitt liv.

Det behöver inte vara stora livsmål, utan det kan variera från stund till stund, i varje aktivitet, i varje valsituation.

Vad är meningsfullt just nu?

SQ och medarbetarna

- SQ svara på frågor om HUR och VARFÖR, som är av stor vikt för medarbetarnas motivation, engagemang och delaktighet.
- SQ i utvecklingssamtalen:
 - Vad är meningen med det vi gör? Vad tror du på?
 - Vilka värden ska vi vägledas av?
 - Vad vill du bidra med utifrån vad du tycker är viktigt?

Mariika Ronthly

Hur kan jag finna mening i mitt arbete?

Vanligen handlar det inte om huruvida arbetet "har" mening eller inte, utan om **huruvida du förstår** meningen med ditt arbete.

- Var och med vad bidrar du?
- Vilka hjälper du, vilka gör du gladare?
- Följ ditt samvete, lev med integritet.
- Gör ditt bästa i varje stund och situation.
- Gör dina resultat synliga för dig själv och andra.
- Bidra även utanför företaget.
- Arbeta miljövänligt.

Michael Rangne

2015-06-16

196

Hur kan jag finna mer mening i mitt arbete?

- Det är mycket lättare att känna arbetsglädje om man **påminner sig arbets syfte och mening**.
- Du har ett visst **inflytande över hur du upplever** arbetet.
- Vad vi **väljer att fokusera på** bestämmer i hög grad om vi uppskattar vad vi gör eller inte.
- Ofta handlar det inte om huruvida arbetet "har" mening eller inte, utan om att **somliga förstår** meningen med sitt arbete medan andra inte gör det. **De allra flesta arbeten har mening i något avseende**. Ingen betalar en för att utföra ett jobb som inte behöver utföras.
- **Leta medvetet efter alla möjligheter till lust och mening** i ditt arbete.
- **Att göra mitt bästa** i varje stund och situation.
- **Se värdet av arbetet**, vad ditt arbete tillför andra.
- **Var och med vad bidrar du?** Vilka hjälper du, vilka gör du gladare?
- **Gör dina resultat synliga** för dig själv och andra.

Michael Rangne

2015-06-16

197

"Inga värdekonflikter, meningsfullt arbete"

Många

...arbetar för mer än lönen,
...drivs av altruistiska motiv, vill göra en skillnad i världen,
...stimuleras av livslångt lärande och kompetensutveckling.

För andra är den sociala gemenskapen viktigast



Arbetsgivaren måste förstå vad som "driver" varje enskild medarbetare och försöka tillgodose dessa behov.

Ju större överensstämmelse mellan arbetstagarens och arbetsplatsens värderingar och förväntningar, desto bättre mår medarbetaren och desto bättre jobb utför denne.

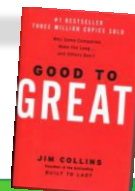
198

Leta medarbetare vars passion och kompetens matchar organisationens, och belöna dem rikligt!



Denne vi vill ha!

1. I feel that I was just born to be doing this.
2. I get paid to do this. Am I dreaming?
3. I long to getting up and throwing myself into my daily work and I really believe in what I'm doing.



199

Hur kan man få människor att engagera sig?

Nya medarbetare måste "köpa" organisationens kultur, mål och visioner innan de tillåts stiga ombord. Vilka vi är, vad vi gör, vad vi står för, vad du kan vänta dig av oss och vad vi förväntar oss av dig.

"OM det låter som rätt skuta för dig är du välkommen ombord!"

Utbilda och träna omsorgsfullt alla nya och gamla medarbetare om organisationens mål och visioner, vad vi egentligen menar med dem, varför vi har dem.

Vilken sorts medarbetare vill du ha?

Du kan köpa dina anställdas tid, men inte deras själär.

Deras själ och hjärta, entusiasm och engagemang kan du bara få som en gåva, som tack för att du ser och behandlar dem som värdefulla människor.

Om du INTE behandlar dem så kommer du att skapa ett gäng missnöjda, besvikna och ointresserade medarbetare i "beredskapsläge", medarbetare som ställer in dojjorna - men inget mer - i väntan på att det ska dyka upp ett roligare jobb de kan byta till. Du har dig själv att skylla på!

Behandla inte alla medarbetare lika. Medarbetarna är jämställda men inte jämlika. De har olika behov och ska därför bemötas individuellt. Vad behöver just denna människa för att må bra och prestera på toppen av sin förmåga?

Michael Rangne 2015-06-16 202

Sitt ner med varje medarbetare och fråga vad han är allra bäst på och vad han allra helst skulle vilja göra mer av på arbetet. Undersök sedan vilka möjligheter det kan finnas. Tänk dig en arbetsplats där alla ger jättnet inom just det område de helst vill ägna sig åt och är allra bäst på!

Michael Rangne 2015-06-16 203

OM DU SOM LEDARE BARA TÄNKER GÖRA EN ENDA SAK SÅ GÖR DETTA

Tänk dig en arbetsplats där alla ger jättnet inom just det område de helst vill ägna sig åt och är allra bäst på!
Så vad behöver just denna medarbetare för att må bra och prestera på toppen av sin förmåga?

Sitt ner med varje medarbetare och fråga

- vad han är allra bäst på
- vad han allra helst skulle vilja göra mer av på arbetet
- vad han behöver från arbetsplatsen och chefen för att prestera på topp

Undersök sedan vilka möjligheter det kan finnas och återkoppla till medarbetaren.

204

Fördomen mot arbete

Lönearbete är ett tungt och tråkigt men nödvändigt ont?

eller

Arbete är en möjlighet till glädje, mening, lycka, utveckling, närande relationer och ett bra liv...
...möda och slit kan t o m göra oss lyckliga!

Fördomen mot arbete

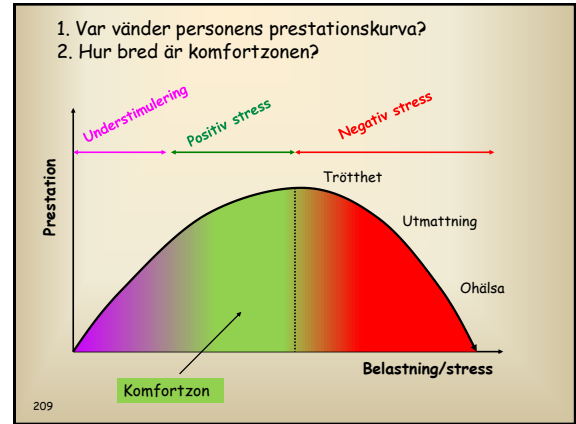
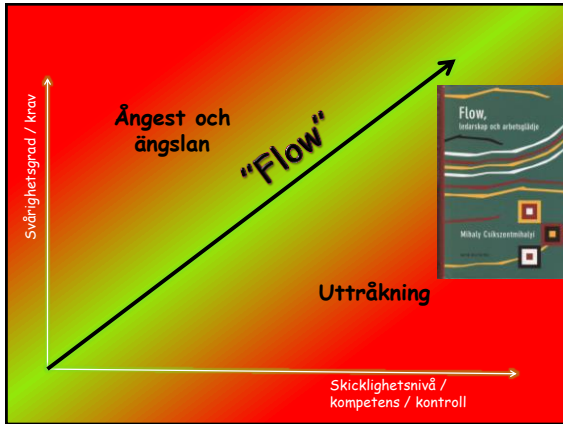
- Vi inser inte att möda och slit kan göra oss lyckliga.
- Många inser inte att skola och arbete är tillfällen till glädje, mening och lycka.
- Vi ser vårt arbete och våra studier som en plikt och inte som det privilegium det är att få vara frisk och kunna bidra.
- Vi slösar med vår fritid genom att göra den tom på utmaningar och, i förlängningen, på mening.

Lyckligare. Den största belöningen i ditt liv. Tal Ben-Shahar 2007.

Fördomen mot arbete

- Vår kultur jämställer arbete med lidande och straff.
- Termen "arbete" synes blockera vår möjlighet att se och uppleva det stimulerande och lustfyllda i en aktivitet.
- Det bästa kännetecknet på ett kall är en djup inre glädje.
- Människor föredrar fritid framför arbete, trots att de i regel upplever mer flow och har fler toppupplevelser på arbetet än hemma.
- Risker är att vi per automatik nedvärderar egentligen positiva upplevelser som negativa bara p g a sammanhanget de förekommer i.
- För att vara lyckliga räcker det inte att vi upplever positiva känslor, vi måste också värdera dem som positiva.

Lyckligare. Den största belöningen i ditt liv. Tal Ben-Shahar 2007.



Boreout - overcoming workplace demotivation

1. Ta upp det med din chef.
2. Kräv roligare och fler uppgifter med mening i.
3. Arbeta och delta när du är på jobbet.

210

"Peak experiences"

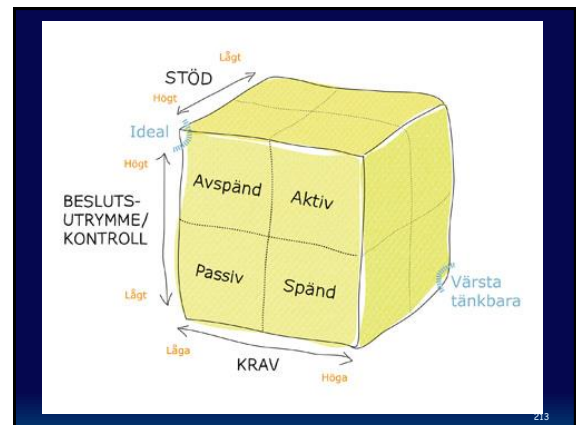
De bästa stunderna är när ens kroppsliga eller mentala förmågor tänjs ut maximalt i ett frivilligt försök att klara något svårt och meningsfullt.

Mihaly Csikszentmihalyi

När fredagen kommer säger även jag "äntligen fredag", för då kan jag se fram emot två ostörda dagar av arbete hemma.

Amerikansk historiker

212



Hur känns det att vara i flow?

1. **Målsättningarna** är tydliga.
2. **Feedbacken** är omedelbar.
3. **Balans** mellan möjlighet och skicklighet.
4. **Koncentrationen** fördjupas.
5. **Nuet** är det som betyder något.
6. **Kontroll** är inget problem.
7. **Känslan av tid** är förlorad.
8. **Förlust av egot**.



Csikszentmihalyi 214

Varför är det svårt att uppnå flow på dagens arbetsplatser?

En förklaring är att även om människor är gjorda för arbete, är de flesta arbeten inte gjorda för människor.



Csikszentmihalyi

215

Vad du som anställd kan göra själv

- Öka upplevelsen av flow genom att **sätta upp tydliga mål och anta utmaningar** som arbetet i sig egentligen inte kräver.
- Ta större ansvar och **engagera dig** i uppgifter du finner intressanta.
- **Ta initiativ** på olika sätt och hålla utkik efter tillfällen att bidra mer till organisationen.
- Hoppa in på **nya projekt**.
- **Ändra** i smått när större förändringar inte är möjliga. Några smärre förändringar här och var kan också göra stor skillnad för din arbetsupplevelse.

Lyckligare. Den största belöningen i ditt liv. Tal Ben-Shahar 2007.

Har du det så här på jobbet?

"This is the true joy in life, the being used for a purpose recognized by yourself as a mighty one; the being a force of nature instead of a feverish, selfish little clod of ailments and grievances complaining that the world will not devote itself to making you happy.

I am of the opinion that my life belongs to the whole community, and as long as I live it is my privilege to do for it whatever I can.

I want to be thoroughly used up when I die, for the harder I work the more I live. I rejoice in life for its own sake. Life is no "brief candle" for me. It is a sort of splendid torch which I have got hold of for the moment, and I want to make it burn as brightly as possible before handing it on to future generations."

Georg Bernhard Shaw

217

Vilka fördelar för dig själv kan du se med arbetsglädje?

Diskutera



Michael Rangne

2015-06-16

218

Vilka fördelar för dig själv kan du se med arbetsglädje?

Bra för jobbet och "karriären".
Bra för dig rent privat.
Du mår bättre.
Mindre risk för stressrelaterad ohälsa.



Du har mycket roligare på alla plan, du har mer att ge andra och du blir en roligare människa!

Michael Rangne

2015-06-16

219

Nöjda medarbetare bryr sig om resultatet.

"Unhappy people don't give a damn."



"Happy employees vastly outperform unhappy ones."

Michael Rangne 2015-06-16 220

...allt arbete är tomt, utan kärlek (...) Det är att fylla allt du skapar med en fläkt av din egen ande (...) Arbete är kärlek som gjorts synlig (...) Ty om ni bakar bröd med likgiltighet bakar ni ett bittert bröd, som endast till hälften mättar människans hunger.

Kahlil Gibran, Profeten

Michael Rangne 2015-06-16 221

Att skapa en attraktiv arbetsplats innebär en konkurrensfördel

- Större möjligheter att välja sina medarbetare.
- Gladare, friskare, mer motiverade och mer produktiva medarbetare.
- Möjlighet till god hälsa är en stor del av arbetsgivarens attraktivitet för den anställde.

Michael Rangne 2015-06-16 223

Är det egentligen så viktigt att medarbetarna är nöjda och trivs på jobbet?

Nöjda medarbetare:

- Tar mer ansvar och agerar mer självständigt.
- Är mer kreativa och uppfinningsrika.
- Är mer flexibla.
- Är bättre på att hantera och driva förändring på ett konstruktivt sätt. Missnöjda medarbetare obstruerar vanligen reflexmässigt all förändring.
- Kommunicerar och arbetar bättre i lag.
- Lär sig fortare.
- Får mer gjort.
- Bryr sig om resultatet.
- Ger nöjdare kunder. Nöjda medarbetare är på gott humör, sprider god stämning, har mer energi samt bryr sig om kunderna och kvaliteten på sitt arbete.

Michael Rangne 2015-06-16 224

Vilka fördelar för organisationen kan du se med arbetsglädje?

- Formar hela företagskulturen.
- Attraherar de bästa medarbetarna och får dem att vilja stanna.
- Mer motiverade medarbetare som tar mer ansvar och agerar mer självständigt när det behövs.
- Nöjda medarbetare får mer gjort, är mer kreativa och uppfinningsrika, är mer flexibla, arbetar bättre i lag.
- Högre produktivitet, kvalitet och försäljning.
- Mindre stress och utmattning, lägre sjukfrånvaro. "Bad jobs kill people".
- Nöjdare kunder.

Michael Rangne 2015-06-16 225



Diskutera

Vilken är den största risken med att inte vara lycklig på jobbet?

Michael Rangne 2015-06-16 226

Priset du betalar för att inte älska ditt jobb

Du förändras **smygande** och utan att du märker det.

Du är bara en **skugga** av vad du kan vara.

Du använder bara en liten del av din **potential**.

Du sprider **inte energi och glädje** till människor omkring dig - varken på jobbet eller privat.

Michael Rangne

2015-06-16

22

7

Om du *har* tråkigt *blir* du tråkig!

228

THE BOTTOM LINE

"Without longterm happiness and enjoyment at work, you will not be your best, contribute as much, make as many people smile or make as much of a difference."

229

Å andra sidan...

...finns det någon vettig anledning att känna arbetsglädje på *det här stället*?

230

STRESS

- Dåliga chefer
- Integritetskonflikter
- Mobbning
- Orättvisor
- Besvärliga medarbetare
- Överdriven stress
- Konflikter
- Byråkrati
- Negativa människor
- Tråkiga arbetsuppgifter
- Rädsla för att förlora jobbet

Värstingarna?

Michael Rangne

2015-06-16

232

Onyttig stress

En känsla av att ha bristande kontroll över en situation

UTBRÄNDHET BEROR INTE ALLTID PÅ FÖR MYCKET ARBETE

- Bristande överensstämmelse med de **förväntningar** man själv har.
- För svåra uppgifter, **orimliga krav** och förväntningar.
- **Understimulering** och uttråkning.
- **Belöningen uteblir**
 - Resultaten uteblir, man når inte det man föresatt sig, brunnit förgåves.
 - För litet återkoppling, man ser inte sina resultat.
 - Man får för litet tillbaks, för litet känslomässig näring.
- **Konflikter** med kollegor, ledning eller kunder.
- **Negligering** och **kränkningar**.
- Allmänt **dålig stämning** på arbetsplatsen.
- **Vantrivsel** med arbetsuppgifter, kollegor och kunder.
- Man ser **ingen mening** med det man gör.
- **Kompromisser** och konflikter mellan arbetets krav och den egna integriteten.

Vilka av dessa problem riskerar *du*?

234

Taskig arbetsplats - en principskiss



235

Varför frågar ingen:

"Vad kostar det att jobba åt dig?"

Arbetets pris

För mycket arbete



Tidsbrist



Skär bort **vännerna**, sedan **föräldrarna**, därefter **barnen** och till sist **den man lever med**

"Vad kostar det att jobba åt dig?"

- Relationer och närhet?
 - Vänner, föräldrar, barn, fru?
 - Intressen, hobbies?
- Självkänsla, stolthet, integritet?
- Personlig utveckling?
- Ohälsa, stressrelaterade sjukdomar?

238

Eller får jag något bra av att jobba här?

- Relationer och närhet
- Utlopp för mina intressen
- Mening
- Glädje
- Självkänsla, stolthet, integritet
- Personlig utveckling
- Hälsa

239

Vad drömmar vi om?

"Vi har allt, men det är också allt vi har"

- Tid (# 1)
- Hälsa
- Närhet
- Känslor, upplevelser och gemenskap
- Helhet, emotioner och fantasi
- Ha roligt
- Spänning

Vi har ett liv utanför arbetet, som är lika viktigt.

Michael Rangne 2015-06-16 240

Medarbetare som inte hittar en bra balans mellan samarbete och integritet hamnar lätt snett

- Martyrskap
- Byråkrati
- Sjukdom
 - utbrändhet
 - utmattningssyndrom
 - depression
- Personlighetsförändring
 - känslomässig avtrubning
 - moraliska defekter
 - bitterhet och cynism

Tack till Maria Larsson!

241

"Utbrändhet"

Process relaterad till arbetsituationen i relationsyrken/kontaktyrken, "the cost of caring"

↓

Generellt i arbetslivet

"Utmattningssyndrom"

242

Burnout enligt Maslach

1. **Utmattning**
 - stresskomponent
 - dränerade emotionella och fysiska resurser
2. **Distansering → cynism**
 - interpersonell dimension
 - överskriden ansvarskänsla gentemot arbetet
3. **Minskad personlig effektivitet**
 - påverkad självbild
 - känsla av inkompetens och saknad produktivitet

243

En god arbetsplats förebygger utbrändhet

1. Rimlig arbetsbelastning
2. God kontroll över arbetsituationen
3. Adekvat belöning
4. Bra arbetsgemenskap
5. Klara riktlinjer för befordran, rättvisa
6. Inga värdekonflikter, meningsfullt arbete

(Maslach och Leiter)

244

Missnöje, konflikter, stress, utbrändhet, besvärlighet...

En annan riskfaktor är att man uppfattar sig sämre ställd / belönad än andra medarbetare

↓

Centralt att skapa en känsla hos de anställda av att arbetsplatsen är rättvis i alla avseenden

245

Viktigast av allt???

Aaron Antonovskys begrepp **KASAM**. För att vi ska må bra behöver vi en

Känsla Av SAMmanhang:

- Begriplighet
- Meningsfullhet
- Hanterbarhet

(Aaron Antonovsky, *Hälsans mysterium*)

Släpa sten eller bygga katedral?

246

Hugger du sten eller bygger du katedraler på jobbet?

Michael Rangne

2015-06-16

247

Vem vill ha medarbetare som är stenhuggare?

Ledarens överordnade ansvar är att hjälpa alla medarbetare bli katedralbyggare och inte stenhuggare.

Michael Rangne

2015-06-16

248

Kan det drabba DIG?

- Högt utbildade, överbelastad hjärna.
- Lojala, engagerade och hårt arbetande
 - höga krav på sig själv
 - perfektionism
 - stort kontrollbehov
- Ofta hög belastning även hemma.
- Förnekar och kämpar emot mot kroppens och själens varningssignaler.
- Rationaliserar bort allt annat i livet än jobbet.
- Upptäcker att de "brunnit förgäves".
- Bygger sin självkänsla på förmågan att prestera goda arbetsresultat!

Michael Rangne

2015-06-16

249

Vilka drabbas?

"... en övervikt av unga till medelålders kvinnor, ambitiösa, välbegåvade och framgångsrika, som under en längre tid envist förnekat och kämpat emot kroppens och själens varningssignaler innan de brutit samman."

Lars Tauvon, *Läkartidningen* nr 46 2007

Att hantera stress

"Grön och röd zon", "neuronal kidnappning"

Neocortex, "grön zon":
Intellekt, empati, humor, vädja, be, resonera...

Limbiska systemet, "röd zon": Känslor, drifter, självkänsla, religion, värderingar...

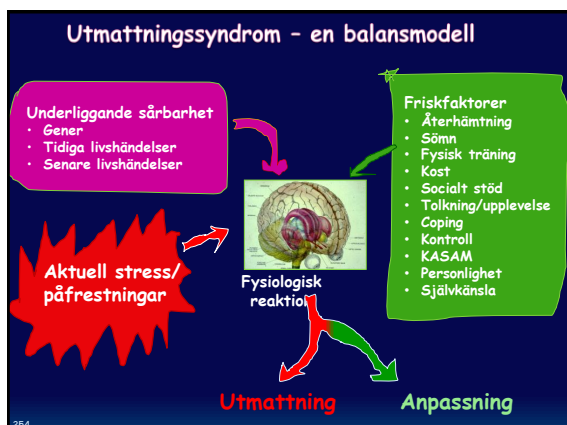
Reptilhjärnan:
Flykt, anfall, spela död...

Tack till Lennart Lindén, UGIL konsult, för pedagogiken! 252

"Röd och grön zon"

Låg stress	Måttlig stress	Hög stress
<ul style="list-style-type: none"> Nya hjärnan handlägger Känslorna står till vår tjänst Fakta eller fly efter rationellt övervägande 	<ul style="list-style-type: none"> "Vuxen chimpansnivå" Avtagande intellekt, tankeförmåga, humor, distans, sinne för proportioner Tunnelseende 	<ul style="list-style-type: none"> Reptilhjärnan tar över Dom och vi: utdefiniering och indefiniering Tankarnas kontroll över känslorna nu helt borta

Tack till Lennart Lindén, UGIL konsult, för pedagogiken! 253



Några tidiga stressvarningar

Sömnrubbingar	<ul style="list-style-type: none"> • Insomningssvårigheter • För tidiga uppvaknanden • Stort sömnbehov
Känslöpåverkan	<ul style="list-style-type: none"> • Olust • Ängst • Nedstämdhet
Energiproblem	<ul style="list-style-type: none"> • Överaktivering • Trötthet
Kognitiva symtom	<ul style="list-style-type: none"> • Minne • Koncentration
Kroppsliga besvär	<ul style="list-style-type: none"> • Värk • Hjärtklappning • Illamående

255

Vad kan man själv göra för att motverka skadlig stress?

256

Stressen är inte en sjukdom - den är ett resultat av vårt sätt att leva, arbeta och tänka.
Vill vi bli av med stressen måste vi ändra vårt sätt att vara.

Aleksander Perski

257

Vad kan du själv göra för att motverka skadlig stress - några vanliga förslag

~~Djupandning
Yogaövningar
Massage
Skäm bort dig med...
Sluta röka (!)
O s v~~

Så vad kan du själv göra för att motverka skadlig stress?

Fråga först *varför* du gör så mot dig själv!

Varför finner vi oss?

Vi präglas till att tro att
"prestation = kärlek"

Självkänsla handlar inte om att prestera

Självkänsla handlar om mitt VÄRDE i mina egna ögon.

Vad folk än säger och tycker om mig...

...så vet jag att jag är okay och värd att älska!

Att ha problem är inget problem

Välbefinnande och trygghet har inget med ett problemfritt liv att göra.

Inre trygghet och självförtroende kommer av att veta att vad livet än bjuder på...

...så kan jag hantera det!

Det blir *aldrig* någon ordning på ditt stressbeteende om du inte utgår från följande:

Jag är viktig och värd att ha det bra!

Ett undernyttjat sätt att få det bättre på jobbet

Beskriva för min chef vilket ledarskap jag behöver

Många saknar av olika skäl förmåga att sätta gränser

Öva!

Säg vad du tycker och vill, säg "ja" eller "nej", på rätt ställe, på rätt sätt, av rätt anledning.

"Jag vill..."
 "Jag vill inte..."
 "Jag hinner inte..."
 "Jag tycker inte om..."
 "Jag vill hellre..."
 "Jag föredrar att..."

Faktorer som gör stress farlig



- Om den inte kan förutses
- Okontrollerbar
- Ingen möjlighet till utlopp för stressen
- Kronisk, d v s ingen återhämtning
- Dåligt socialt stöd

Onyttig stress

En känsla av att ha bristande kontroll över en situation

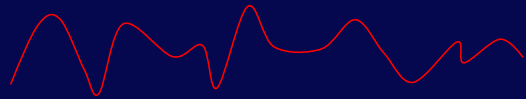
När hade du senast koll på livet?



Problem?

Vad hade du väntat dig?!?

Detta är helt normalt!



När som helst
kan vad som helst
hända vem som helst

Michael Rangne

274

Ansvar och kontroll är inte samma sak

EN BRA MÄNNISKA STYR SJÄLV
SITT ÖDE?



DET ENDA DU KAN GÖRA ÄR ATT
VATTNA DITT ÄPPELTRÄD!

ÄPPLENA KOMMER NÄR DE KOMMER

(MEN GLÖM INTE ATT VATTNA)

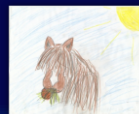


VI KAN TA ANSVAR FÖR PROCESSEN -
MEN RESULTATET RÅDER VI INTE ÖVER!

Räkna inte med att *chefen* bryr sig!

Mycket "stress" handlar egentligen om
vantrivsel på jobbet.

Då hjälper det inte att jobba mindre - du
måste istället ÄNDRA på något!



Hög arbetsbelastning värre...

- När det inte är roligt.
- När det inte upplevs meningsfullt.
- Vid bristande återhämtning.
- Vid oförmåga att koppla bort de känslomässiga påfrestningarna på fritiden.
- När tillräckligt socialt stöd saknas.
- När arbetet kräver att man förstår sig.
- Vid bristande överensstämmelse mellan arbetstagarens och arbetsplatsens förväntningar.
- När uppgifterna kommer i konflikt med ens personliga integritet.

2015-06-16

Michael Røngve

278

Att leva med integritet

Kongruens mellan
dina högsta
värden och ditt
sätt att leva.

Glädje, lycka och
självkänsla följer
av kongruensen.



2015-06-16

Michael Røngve

280

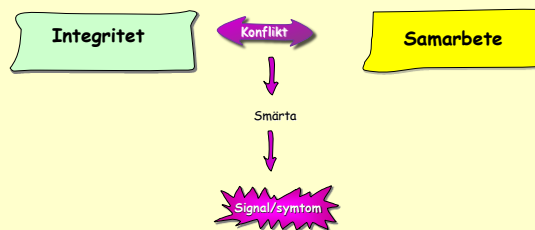
Vi måste själva må bra och känna självrespekt
för att ha något att ge andra

För detta krävs att vi lever och arbetar i
enlighet med våra egna värderingar och
övertygelseser.

Därför blir det svårt för oss att må bra i en
organisation vars värderingar och människosyn
vi inte delar.

281

Skapa en organisation som stödjer
medarbetarnas möjligheter att hitta en bra
balans mellan egna och organisationens behov



Hur kan du klaga på ett konstruktivt sätt?

Icke konstruktivt

- Okritiskt "peka finger".
- Klaga till vem som helst.
- Klaga när du känner dig mest besvrad.
- Klaga på det som stör dig mest just nu.
- Sträva efter att fördela skulden och få andra att medge att det är deras fel.
- Bara klaga.
- Vidmakthåller status quo och dränerar medarbetarna på energi, arbetslust, optimism och tro på att förändring är möjlig.

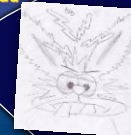
Konstruktivt

- Titta först på dig själv och din roll i det hela. Är du den enda som är missnöjd? Till vilken del är du en del av problemet? Hur bidrar du till problemets lösning?
- Klaga till någon som kan göra något åt problemet.
- Klaga vid rätt tillfälle.
- Klaga på det verkliga problemet, inte bara symtomen. "Is the problem really the problem?"
- Sträva efter att finna varaktiga lösningar och gå vidare.
- Klaga, men uppskatta också det som är bra.
- Leder till förändring. Får medarbetarna entusiastiska över förbättringsmöjligheten.

284

Håller du med?

"Stressen handlar sällan särskilt mycket om hur mycket du arbetar. Det handlar istället framför allt om hur du mår och känner dig när du arbetar."



"Happiness is the only lasting cure for stress."

Michael Røngve

2015-06-16

285

Bärkraft - kraft att bära

Vi måste *få* lika mycket som vi ger på arbetet, vi måste få påfyllning!

En anställd är en investering som måste vårdas ömt.

Michael Rangne 2015-06-16 286

Maslows "behovstrappa" - får SKAFFAR du dig detta även på jobbet?

Kroppsliga behov
Trygghets-behov
Gemenskaps- och tillgivenhets-behov
Uppskattning
Självför-verkligande

287

Vi vill inte ha:

- meningslösa sammanträden
- strategiplaner
- organisationsplaner
- omorganisationer
- byråkrati
- implementeringar
- budgetmonomani
- enfalldighet
- hyckleri

Vi vill inte ha tråkigt!

Vi vill ha några få, tydligt definierade uppgifter - och en massa roliga upplevelser som belöning!

Vi vill ge något, och vi vill få något - kärlek, glädje, mening och gemenskap...

...vi vill ha en färgstark, livsbejakande stam att vara del av...

Vi vill ha *kul* på jobbet!

2015-06-16 Michael Rangne 288

Lathund i stresshantering för dig som vill skippa detaljerna

V
Ä
L
J
(själv)
!!!

Annars väljer någon annan åt dig!

289 Michael Rangne 2015-06-16

Här? Eller här?

Det mesta som handlar om ANDRA människor och deras beteenden

Konsekvenserna av mina val och handlingar

Mitt förflutna och mina tidigare misstag

Det är sressande att ägna sig åt sådant man inte kan påverka!

Mig själv - välja, ta ansvar och förändra

Mina vanor
Vissa sågen
Mina känslor
Mina kartor
Min karaktär
Hur jag är mot andra
Ge löften till mig själv och andra

Välja mitt liv

290

Fritid och arbete - "balans i livet"

Fritid

Familj
Hälsa
Vänner
Intressen

Konflikt

↓

Smärta

↓

Signal/symtom

Arbete

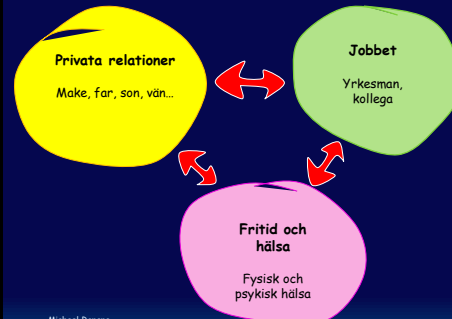
Prestera
Arbetskamrat
Utveckla och utvecklas

291

Går det att vara kvinna på ditt arbete? I ditt liv??

På jobbet ska det inte märkas att hon har barn.
Och hemma ska det inte märkas att hon jobbar.

Du chefen... hjälp dina medarbetare få ihop sina liv!



Michael Rangne

293

Sortera dina uppgifter i rätt fack – och ta konsekvenserna av sorteringen!

Allt jag tror/tycker måste göras behöver i realiteten **inte** utföras

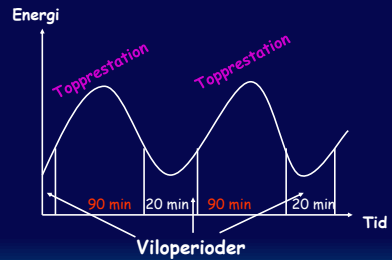


Faktiskt för mycket som verkligen **MÅSTE** göras här -> kör på och tar slut, **säger ifrån eller låter bli**

...-> säger ifrån, accepterar att inte göra jobbet perfekt och en missnöjd chef/fru om nödvändigt

294

Växla mellan aktivitet och vila



Tar du hand om dig som du bör? Vad skulle du kunna förbättra?

Fundera

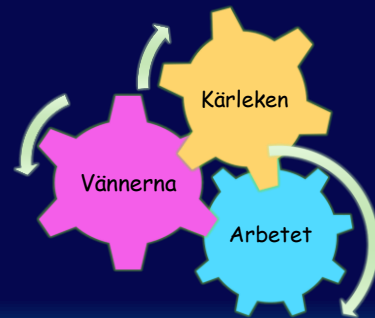
- Mat
- Dryck
- Sömn
- Vila
- Fritid
- Nöjen
- Motion
- Stress

Michael Rangne

2015-06-16

298

"Livets tre ben" (Karin Thunberg)



Fuska med omdöme

Du kan slarva och missköta dig litet grand då och då, men försök inte göra dygd av nödvändigheten eller livsstil av undantaget!

Michael Rangne

2015-06-16

300

Saker som alla "vet" men lätt glömmet

Lyssna på dina inre signaler.
Bry dig om dig själv och hur du mår.
Umgås mycket med människor som du tycker om, och som bryr sig om dig.
Lägg inte alla ägg i samma korg.
Slarva inte med sömnen.
Rör på dig.
Ta pauser och låt hjärnan vila ibland.
Slappna av och ha litet kull!

301

Om vi nu vet, varför gör vi det inte?

?

302

Om vi nu vet, varför gör vi det inte?

- Faktiskt omöjligt, t ex ekonomiskt beroende av jobbet/chefsposten eller vad det nu gäller?
- Svag självkänsla, bekräftelsebehov?
- Ond cirkel - för stressade för att orka ta itu med vår stress?
- Mår för dåligt, jobbigt att ta itu med någonting alls i livet?
- Begränsad förmåga till självdisciplin, den vi har går åt på jobbet?
- Det roliga kommer "utöver", sker till priset av stress eftersom det inte ryms inom den vanliga tiden?
- Jag vill intae dumpa min stress på andra genom att "prioritera" eller "delegera"?

303

Hur vi stressar oss själva

- Upplever kraven högre än de är.
- Upplever vår förmåga att hantera kraven som lägre än den är.
- Skiljer inte på bråttom och viktigt.
- "Jämförelsehelvetet" - låter andra vara normen och jämför oss med dem.
- "Additionsstress" - vi försöker nå upp till summan av alla våra bekantas goda egenskaper och prestationer.
- "The imposter syndrome".
- Överkompenserar för att motverka våra svaga sidor.

Dålig självkänsla underlättar allt detta!

...varav följer några motmedel

- Förröjsamhet.
 - Ifrågasätt "kraven" - vems är de egentligen?
 - Själv välja våra värderingar och leva efter dem.
 - Lära oss prioritera, och schemalägga våra prioriteringar.
 - Gör en "Sluta göra-lista".
 - Vi har ingen aning om hur andra mår och har det bakom fasaden, så varför jämföra oss med dem?
 - Vi kan mer än vi tror - om vi försöker!
 - Skriva dagbok och reflektera över vår tillvaro.
1. Åtgärda vår svaga självkänsla och inte symtomen på den!
 2. VÄLJA - tankar, känslor, handlingar och vårt liv!

Stressad? Gör en lista över saker du ska SLUTA med!

Sluta med snarast:	Sluta med på litet sikt:

306

Vad kan LEDNINGEN göra för att uppmuntra engagemang och delaktighet?

307

Du som vill trivas på jobbet måste läsa denna

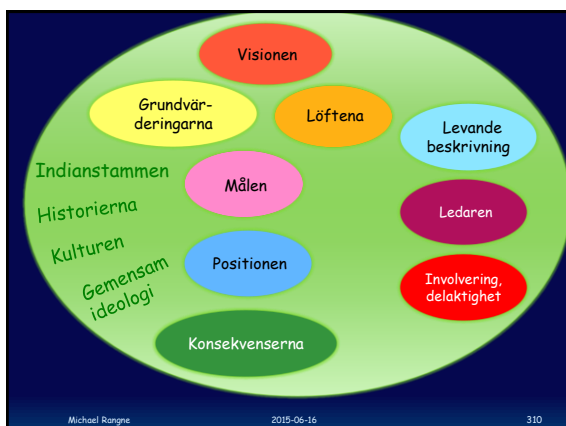
Se separat avsnitt för utförligare beskrivning!

Vad kännetecknar företag - och medarbetare - som lyckas, som når sina mål och som har vansinnigt roligt på vägen?

2015-06-16 Michael Rangne 308

Att skapa ett bra företag handlar om att bygga en god stamkultur!

Michael Rangne 2015-06-16 309



Ett framgångsrikt företag...

- Odlar berättelserna och en stark stamkultur.
- Drivs av en tydlig vision som visar riktningen.
- Styr efter starka värderingar som hjälper till att styra skutan.
- Ger tydliga löften.
- Törs sätta upp stora mål.
- Levererar en levande beskrivning som ger äventyrslust.
- Har valt en ledig, lönsam och långsiktig position.
- Förstår och tar konsekvenserna av vision, värderingar, löften, mål och position.
- Har en ledare som kan hålla i rodet när det blåser.
- Får medarbetarna att dra i samma ända av repet och plocka fram det bästa hos sig själva och andra.

Michael Rangne 2015-06-16 311

Vem är det som ska motivera vem?

"Most companies have it all wrong. They don't have to motivate their employees. **They have to stop demotivating them.**"

Harvard Business School

"If you want true motivation in the workplace, you must create a happy workplace. It's that simple!"

Michael Rangne

2015-06-16

312

Fyra gemensamma faktorer för världens hundra mest framgångsrika företag och organisationer (enligt Harvard Business School)

1. Visionen
2. Grundvärderingarna
3. Målen (BHG, Big Hairy Goals)
4. En levande beskrivning (vivid description) av hur härligt det blir när man nått målen.

Michael Rangne

2015-06-16

313

Visionen

Svaret på varför vi går till arbetet - en kort, energigivande mening som berättar för oss varför vi finns till, och vart vi ska färdas tillsammans.

Företaget måste *drivas* av visionen, inte bara "ha" en.

Michael Rangne

2015-06-16

314

Verksamhetens viktigaste val

Vem ska FÅ vara med och välja
-
vision, värderingar, mål?

Michael Rangne

2015-06-16

315



Alla vet redan att man "måste" ha en vision, så varför funkar den inte?

Alla måste vara med och ta fram visionen. Den får inte komma som påbud uppifrån.

Först när man själv fått vara **delaktig i att välja visionen** bryr man sig om att sträva mot den.

Michael Rangne

2015-06-16

316

Alla människor avskyr att ta order



Tala inte om för medarbetaren vad han ska göra om du inte blir ombedd - fråga istället vilka förslag han själv har och vad han tycker vore den bästa lösningen.

"The key to comittment is involvement.
No involvement, no comittment!"

317

Historiens mest betydelsefulla ord?

"Fellow countrymen, I can promise you nothing but blood, sweat and tears, but we shall fight them in the streets, we shall fight them on the beaches, we shall fight them at sea and in the air; we shall never surrender! **And ten years from now, people will look back at us, at this moment, and say: It was their finest hour.**"



Michael Rangne

2015-06-16

318

Arbetsgivarnas handlingsmöjligheter utifrån modellerna

- "Person-Environment Fit"**
 - Omsorgsfull rekrytering och inskolning
- Krav/kontrollmodellen**
 - Rimliga krav
 - Tillräckligt antal medarbetare
 - Information om vad som händer
 - Delaktig i beslutsprocesserna
 - Kunskapsutveckling
 - Tydliga mål och ramar
- Krav/kontroll/stödmodellen**
 - Människor, inte bara medarbetare
 - Gemensam målsättning
- Ansträngnings/belöningsmodellen**
 - Rättvisa (lön, befordran)
 - Bekräftelse, sedd och uppskattad
 - Social status
 - Ökad självkänsla
- KASAM**
 - Mening
 - Begriplighet
 - Hanterbarhet
- Maslach och Leitner**
 - Rimlig arbetsbelastning
 - God kontroll över arbetssituationen
 - Adekvat belöning
 - Bra arbetsgemenskap
 - Klara riktlinjer för befordran, rättvisa
 - Inga värdekonflikter, meningsfullt arbete

"Det centrala i chefsskapet är att skapa tillit och det bygger man genom att vara rättvis, pålitlig och förutsägbar mot sina medarbetare."

Christer Sandahl

Fyra tips om hur du blir en bättre chef:

- Lär dig hur känslor och förnuft samspelar i en organisation.
- Håll alltid ändamålet med verksamheten levande för dig och dina medarbetare.
- Lär dig mer om gruppens och organisationers dynamik.
- Reflektera över dina erfarenheter i chefsarbetet.

Titel: Chef med känsla och förnuft
Författare: Christer Sandahl, Erica Falkenström och Mia von Koenig
Förlag: Natur & Kultur
ISBN: 978-91-27-11974-1



"How did she do it? Easy - she took an interest in us. She knew each of us, not only as employees but as human beings. She not only knew about our hobbies, families, children, and lives in general - she sincerely cared about us and always had time to chat."

2015-06-16

Michael Rangne

321

How happy are your people?

"Varje ledare värd namnet vet hur deras medarbetare mår. Detta är ledarens främsta ansvar, och det ska inte behövas en massa tårtbitsdiagram från personalavdelningen för att visa det - du bör redan veta hur de mår utifrån dina dagliga kontakter med dem."

Michael Rangne

2015-06-16

322

Vad kan du själv göra för att åstadkomma arbetsglädje?



Michael Rangne

2015-06-16

323

Hur?

Behövs inte:

- infantila påbud eller program uppifrån
- avancerade metoder
- konsulter
- företagsgurus
- någon med doktorsgrad i arbetslivspsykologi
- psykologer
- böcker

Det enda du behöver är din egen **entusiasm** och **beslutsamhet** att skapa en lyckligare arbetsplats där du befinner dig. Det är **du** och **dina arbetskamrater** - och inga andra - som tillsammans har kraften och möjligheten att skapa den arbetsglädje ni vill ha. **Arbetsglädje kommer från de saker vi gör här och nu.**

Michael Rangne

2015-06-16

32

"Happy actions"

1. Var positiv
2. Var öppen
3. Delta
4. Lär och utvecklas
5. Finn och skapa mening
6. Finn och skapa kärlek



Michael Rangne

2015-06-16

325

Den goda cirkeln



Ett sätt att trivas bättre med ditt arbete är att lära dig arbetet bättre

326

Värdskapets grunder

1. Tjänande
2. Helhet
3. Dialog
4. Ansvar
5. Omtänksamhet
6. Kunskap



Stolthet!

Dessa sex uttrycksätt utmärker en person eller en verksamhet i mötet med andra.

Michael Rangne

2015-06-16

327

Hur hjälper vi våra medarbetare att upptäcka glädjen i ett gott värdskap?

- Personen framför mig är **i första hand människa**, i andra hand gäst och i tredje hand kund.
- Värdskap är konsten att **få den andre att känna sig välkommen**, att inge en känsla av att vi är uppriktigt glada att personen är här. Väntad, önskad, efterlängad, värdefull.
- Värdskap är äkta, **kommer från hjärtat**, för att man vill det, för att man vill en annan människa väl.
- Att tjäna är att finnas där för någon annan. Att lyssna, förstå och fråga sig vad denna människa just nu behöver och vad man kan göra för henne. **Vi möter varje människa med tankar på hur vi ska kunna göra det lättare för henne.**

Michael Rangne

2015-06-16

328

Hur hjälper vi våra medarbetare att upptäcka glädjen i ett gott värdskap?

- **Utveckla mötet mellan människor**, inte bara produkten. Var "relationsbyggare" både utåt och inåt i verksamheten. Människor som bygger relationer i varje möte skapar inre tillfredsställelse och yttre framgång.
- En gäst kan också bli vår produktutvecklare, om vi bara vågar fråga. Be om tips på förbättringar! **Vi tar emot kritik som den gåva det är.**
- Vi tar ansvar för våra handlingar, vilket innebär att **vi står för hur vi reagerar** och relaterar till det som händer oss.
- Ett kännetecken för den tjänande organisationen är att där finns ett **tjänande ledarskap**, ledare som tjänar sina medarbetare.

Michael Rangne

2015-06-16

329

Tips för att bli en positiv medarbetare

- Le!
- **Småprata med kollegorna**, även de du inte känner så väl.
- **Försök möta nya förslag från chefer och kollegor med öppet sinne.**
- **Ge konkreta och positiva reaktioner till chefer och kollegor.**
- **Upptäck glädjen i att sprida glädje till andra!**

Lisa Wade, Så lyckas du som medarbetare,

Michael Rangne

2015-06-16

330

Är konflikter något bra eller dåligt? Hur hanterar du konflikter konstruktivt?

- Inse att **konflikter är oundvikliga**. De bästa och effektivaste arbetsplatserna är inte de utan konflikter, utan de som **hanterar konflikter effektivt**.
- **Hantera konflikter snarast**. De går sällan över av sig själva.
- Använd **"jagbudskap"**, prata om vad du själv ser och upplever, inte om den andre eller dennes avsikter.
- **Fråga** icke-provokativt **hur vederbörande tänkte** med det han gjorde, hellre än att anklaga eller skälla.
- Ordna vid behov medling av någon utomstående.

Michael Rangne

2015-06-16

331

Vilket fungerar bäst?

Catch people making mistakes and
punish them quickly

...or...

Catch people doing things right and
praise them quickly?

333

"...ge fyra gånger mer beröm än kritik."

Andra, kanske bättre ord för beröm:

- Uppmuntran
- Uppskattning
- Positiv återkoppling
- Positiv feedback
- Positiv respons

Åsa-Mia Fellinger, psykolog och ledarskapscoach, i SvD 15/4 2007

Är det verkligen "beröm" och "belöning" vi vill ha?

Eller vill vi ha bekräftelse, uppskattning, uppmuntran,
kärlek och andra uttryck för äkta känslor?

Vi vill inte vara "duktiga" - vi vill **betyda något** för en
annan människa, vi vill beröra denne.



Alternativ till beröm: "TACK!"

Hur når jag fram med kritik?

1. Du måste vilja personen väl för att kunna hjälpa.
2. Säg det bara en gång, vänligt och respektfullt. Lämna det med det -> får bättre resultat. Man får se tiden an när man sagt det man behövde säga.

Föreläsning av Pertti Simula, "Hur bemöter du ilskta och elakhet?"

Hur förmedlar du beröm, uppskattning och kritik på ett bra sätt?

- ❑ Relevant, det ska finnas en god anledning.
- ❑ Äkta och uppriktigt menat.
- ❑ Personligt.
- ❑ I rätt tid, det vill säga snarast.
- ❑ Kritik ges alltid i enrum men beröm gärna inför andra.

Beröm - en bristvara?

- Kritik är ibland nödvändigt
 - Framförd på fel sätt skapar den olust och skam, dödar motivation och arbetsglädje
- "Konstruktiv återkoppling" är ett bättre begrepp
 - Peka på vad som behöver förändras
 - Visa hur man kan komma till rätta med problemen
 - Visa att du tror på den anställdes förmåga till förändring

I stället för "beröm"

- Genuin och autentisk kontakt
- Ta på allvar, visa respekt
- Lyssna empatiskt, se och bekräfta
- Ge och ta emot information
- Tyck om personen. Lyft fram det positiva, ha fördragsamhet med det negativa
- Bry dig på riktigt och visa att du vill personen väl
- Ge uppmuntran
- Visa din uppskattning
- Visa din tacksamhet över medarbetarens insatser
- Känn stolthet över att ha denne som medarbetare
- Visa tillit och förtroende

Martin Buber



Äkta eller falsk dialog =
äkta eller falskt möte

Om du bara låtsas får du betala priset
(ingen relation och ingen växt)



Vad kan vi lära av Buddha?

Om vi har ödmjukhet kommer vi att
se varje situation och varje
människa som vår lärare.

Vad menar karln?!



1. Vi kan välja vad vi
känner och hur vi mår.

Alltid och i varje stund.

2. Varje möte kan ge oss
något för egen del.

Vartenda ett.

Hur skulle våra möten med andra bli om...

- ...vi utgår från att vi har **något att lära** av varje medarbetare?
- ...vi utgår från att varje möte med en medarbetare är en **möjlighet till glädje** för oss själva, och visar medarbetaren vår glädje?
- ... vi utgår från att ett äkta möte med en medarbetare alltid **lämnar båda åtminstone en smula förändrade**?

Hur skulle det kännas för den andre om...

...han upplever att han har betydelse för oss, **att han ger även oss något värdefullt för vår egen del?**



KAN JAG FÅ UT MER AV VAD JAG REDAN GÖR?

1. Vilken **möjlig mening** och vilket **möjligt nöje** finns det i det jag redan jobbar med, **möjligheter som jag inte riktigt sett?** Fokusera på de positiva sidorna av arbetet, på den potentiella mening och glädje du kan hämta.
2. **Kan jag ändra rutinerna på arbetet**, så att jag får göra fler meningsfulla eller lustfyllda uppgifter och färre ointressanta saker?

Lyckligare. Den största belöningen i ditt liv. Tal Ben-Shahar 2007.

Tänk på att

- Du kanske **inte behöver förändra hela företaget**. Det kanske räcker att förbättra stämningen på din egen enhet.
- Vi lätt underskattar vår egen förmåga att åstadkomma förändring, ofta för att vi helt enkelt inte försöker.
- **Det finns inga "drömjobb"** - de flesta jobb är så trista eller roliga som vi själva gör dem.
- **Bara du kan bedöma situationen**. Det viktiga är att ge ditt nuvarande jobb en chans, utan att knäcka dig själv genom att försöka göra det omöjliga.

Michael Rangne

2015-06-16

346

Författarens förslag till arbetsglädjeplan

- Låt planen vara **rolig och lättsam**.
- Gör något **litet var dag**.
- Följ upp **resultatet** med glimten i ögat.
- Fira dina/era resultat.
- Dela med dig.
- Börja med att lista med **fem enkla saker du kan göra**.
- Lagg **successivt till litet svårare och mer utmanande handlingar**.

Michael Rangne

2015-06-16

347

Kjaerulfs förslag till "arbetsglädjeplan"

- **Begrunda vad som brukar ge dig arbetsglädje.**
- Vad saknar du och vad har du redan tillräckligt av?
- **Skapa tid och utrymme för arbetsglädje.**
- Involvera andra.
- Satsa på sådant som smittar.
- Gör andra glada, ge för att få.
- Gör det roligt och lekfullt.
- Testa, och låt det som inte fungerar falla.
- Börja med att lista med fem enkla saker du kan göra. Gör något litet var dag.
- Lagg successivt till litet svårare och mer utmanande handlingar.
- Följ upp utan press, med glimten i ögat.
- Fira framgångarna.
- Dela med dig av dina idéer och resultat.

Michael Rangne

2015-06-16

348

Du lever lyckligt när du upplever nöje och mening i att umgås med nära och kära, i att lära dig nya saker eller i ett nytt projekt på jobbet. Ju mer din dag fylls av sådana upplevelser, desto lyckligare blir du.

Det är allt.

Tal Ben-Shahar

Vad kan chefen göra?

Det är inte chefens ansvar att ge medarbetarna motivation för arbetet. Han ska däremot *skapa goda förutsättningar* för att de själva ska vilja och kunna motivera sig.

Huruvida medarbetarna sedan tar vara på möjligheten är i slutändan upp till dem; man kan inte tvinga människor att vara lyckliga.

Michael Rangne 2015-06-16 350

Vad kan chefen göra?

- Chefen har tre uppgifter/ansvarsområden när det gäller arbetsglädje:
 - **Göra sig själv lycklig.** En lycklig ledare är en naturlig förebild för sina medarbetare, och sprider god stämning genom sitt sätt att vara.
 - **Känna och bry sig om sina medarbetare.** Man kan inte leda människor utan att vara genuint intresserad av dem och veta en hel del om dem. Hur mår de just nu? Vad gör dem glada respektive ledsna? Vad drömmer de om? Vilka aspirationer har de på arbetet?
 - **Skapa en atmosfär** där det är lätt för de anställda att känna arbetsglädje och må bra. Glädje, humor, positivitet, öppenhet och lagarbete. **Huruvida medarbetarna sedan tar vara på möjligheten är i slutändan upp till dem; man kan inte tvinga människor att vara lyckliga.**

Michael Rangne 2015-06-16 351

Varför är det viktigt att du själv som chef är glad och visar att du trivs på jobbet?

- Glada och positiva chefer har enligt studier en positiv inverkan på medarbetarnas känslor, arbetsglädje, entusiasm och optimism - även när de inte direkt interagerar med dem.
- Ledaren sätter tonen och stämningen i organisationen.
- När du själv är lycklig på jobbet sprider du samtidigt god stämning i organisationen och till medarbetarna.

Michael Rangne 2015-06-16 352

Prioritera arbetsglädje i alla väder

Tre steg för att tillämpa denna punkt i praktiken

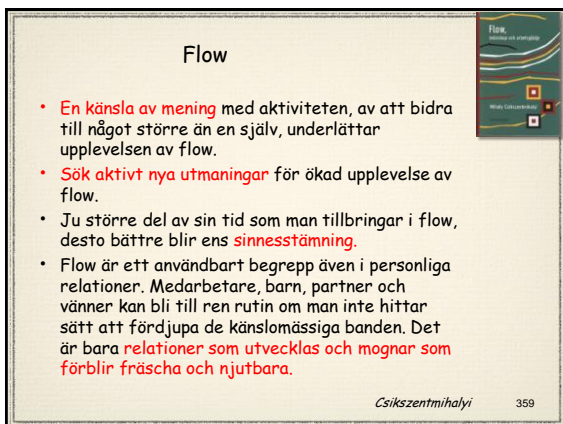
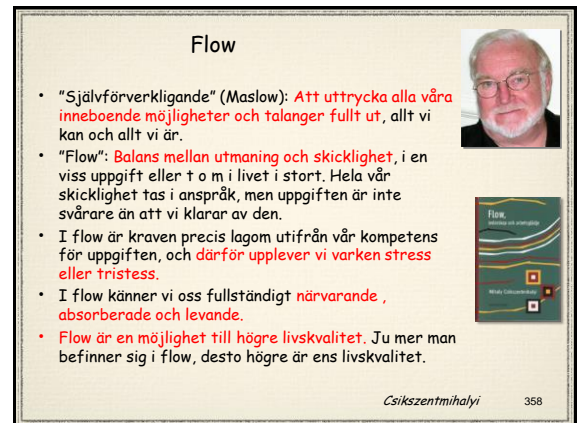
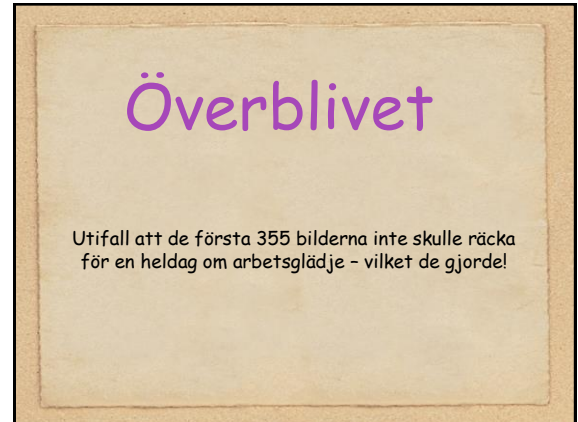
1. **Gör arbetsglädje till din första prioritet.** "Vårt viktigaste mål är att se till att våra anställda trivs på jobbet, och inget slår den prioriteringen. Det är så vi som organisation kommer att nå våra mål tillsammans." Enda sättet att få dina medarbetare med på båten är att du själv visar ett genuint och starkt engagemang i allas arbetsglädje som företagets första prioritet.
2. **Tillkännage denna prioritering i organisationen** alternativt på din enhet. Medarbetarna måste veta vad som pågår, så att de kan delta. Dessutom kan de nu hålla dig delansvarig för utvecklingen (men en stor del av ansvaret åvilar dem själva).
3. **Håll fast vid din prioritering,** även vid motgångar och svårigheter i företaget.

Michael Rangne 2015-06-16 353

Vad kan du som är chef göra?

1. Se till att du själv är glad och nöjd och visar att du trivs på jobbet
2. Ta dig tid för dina medarbetare
3. How happy are your people?
4. Visualize your happy organization
5. Create the business case for happiness at work
6. Put happiness first
7. Make a happy plan

Michael Rangne 2015-06-16 354



Varför är det svårt att uppnå flow på dagens arbetsplatser?

- Oklara målsättningar.
- Svårt att uppfatta meningen.
- Brist på adekvat, omedelbar feedback.
- Bristande balans mellan uppgifterna och medarbetarens kompetens.
- Brist på kontroll över arbetsuppgifter, tempo mm.
- Bristande variation, monotona uppgifter.
- Utnyttjandet av tiden styrs av rytmer som ligger utanför arbetstagarens kontroll.

Csikszentmihalyi

361

Människors djupaste behov kan bara tillgodoses tillsammans med andra människor. Vi *behöver* andra för att kunna må bra!

Detta faktum är en gyllene möjlighet för den medvetne arbetsgivaren.

Vilka fördelar för organisationen kan du se med arbetsglädje?

Diskutera



Michael Rangne

2015-06-16

363

Rätt eller fel?

Glada människor jobbar bättre. Glada bör därför få mer betalt.

Se till att personalen upplever arbetsglädje så fixar de det som företaget behöver för att utvecklas och gå bra.

Glädje är en långsiktig lönsamhet. Hör man högljudda skratt på jobbet, då vet man att dom jobbar effektivt.

Arbetsglädje - vad kan DU göra?



Vad är egentligen arbetsglädje ?

"A feeling of happiness derived **from** work."

Michael Rangne

2015-06-16

367

När och hur uppstår arbetsglädje?

Diskutera!



Michael Rangne

2015-06-16

368

Vi vet alla hur arbetsglädje känns. Frågan är - hur kommer vi dit oftare?

- Arbetsglädje är mer än "tillfredsställelse".
- Alla kan känna arbetsglädje.
- Arbetsglädje är möjligt i nästan alla arbeten.
- Arbetsglädje ser olika ut hos olika personer.
- Arbetsglädje är ett val och börjar med ett eget beslut.
- Chefen kan ge en inbjudan men inte tvinga medarbetarna att tycka det är kul på jobbet.
- Det handlar till 10 % om jobbet och till 90 % om dig själv.
- Arbetsglädje är här och nu. Det kommer av vad du och jag gör, här och nu.
- Du måste kunna uppåda arbetsglädje trots somliga medarbetare och arbetsuppgifter.
- Arbetsglädje smittar.

Michael Rangne

2015-06-16

370

Sinnesrobönen

"Gode Gud giv mig sinnesro att acceptera det jag inte kan förändra, mod att förändra det jag kan och förstånd att inse skillnaden."

Reinhold Niebuhr

Michael Rangne

2015-06-16

371

VEM ÄR DET SOM SKA ÅSTADKOMMA DESSA SAKER?

Omröstning

1. DIN CHEF OCH DINA ARBETSKAMRATER?



2. DU SJÄLV?



2015-06-16

Michael Rangne

372

Många goda skäl att visa din glädje!

- Känslan växer inom dig ju mer du uttrycker den.
- Känslan smittar andra.
- Glada medarbetare kommer i sin tur att göra dig gladare.

Michael Rangne

373

På vilket sätt är din arbetsglädje viktig för dina arbetskamrater?

Diskutera



Michael Rangne

2015-06-16

374

Vilka saker kan du komma på som bidrar till bristande arbetsglädje?



Diskutera!

Michael Rangne

2015-06-16

375

Vanliga arbetsglädjedödare

- Brist på "Happy actions"
- Dåliga chefer
- Besvärliga medarbetare
- "The cult of overwork"
- Överdriven stress
- Integritetskonflikter
- Konflikter
- Byråkrati
- Mobbning
- Negativa människor
- Tråkiga arbetsuppgifter
- Orättvisor
- Rädsla för att förlora jobbet

1. Vilka av dessa tycker du är mest skadliga för din egen arbetsglädje?
2. Vilka är vanliga på *din* arbetsplats?

Michael Rangne

2015-06-16

376

Fler arbetsglädjedödare

- Integritetskonflikter
- Orättvisor
- Mobbning
- Rädsla för att förlora jobbet
- "The cult of overwork"
- Brist på "Happy actions"

Michael Rangne

2015-06-16

377

Är konflikter något bra eller dåligt?

Hur hanterar du konflikter konstruktivt?

Diskutera!



Michael Rangne

2015-06-16

378

Hur kan du göra mer kall av ditt jobb?

- Du har ett visst inflytande över hur du **upplever** arbetet.
- **Leta medvetet efter alla möjligheter till lust och mening** i ditt arbete.
- Vad vi väljer att **fokusera** på bestämmer i hög grad om vi uppskattar vad vi gör eller inte.
- Se **värdet** av arbetet, vad ditt arbete tillför andra.

Lyckligare. Den största belöningen i ditt liv. Tal Ben-Shahar 2007.

Vilka sätt kan du komma på för att med enkla medel som inte kostar dig särskilt mycket glädja dina nedarbetare en smula?

- Lär känna och intressera dig för dina medarbetare - som människor, inte bara som anställda.
- Hjälプ andra med deras uppgifter.
- "Random acts of workplace kindness."
- Hälsa när du kommer och går.
- Umgås.
- "Make love the foundation of your work."

2015-06-16

Michael Rangne

380

Till verket - järnet mot arbetsglädjen!



Michael Rangne

381

Vad är ditt eget ansvar?



Michael Rangne

2015-06-16

382

Vad är ditt eget ansvar?

1. Veta vad som gör dig lycklig respektive olycklig på arbetet.
2. Förmedla till andra hur lycklig du är samt vad som gör dig lycklig respektive olycklig.
3. "To take action to make yourself happy at work."
4. Hjälpa till att skapa en miljö där det är lätt för andra att känna arbetsglädje.

Michael Rangne

2015-06-16

383

Vilket är arbetskamraternas ansvar?



Michael Rangne

2015-06-16

385

Chefen har tre uppgifter när det gäller arbetsglädje

1. Se till att själv trivas på jobbet och visa det.
2. Känna och bry sig om sina medarbetare.
3. Skapa en atmosfär - glädje, humor, positivitet, öppenhet och lagarbete - där det är lätt för de anställda att känna arbetsglädje och må bra.

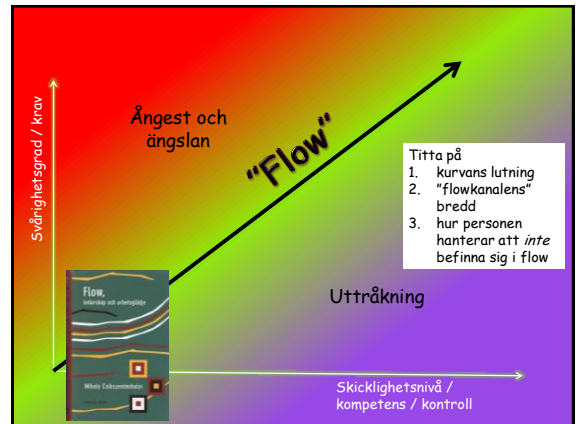
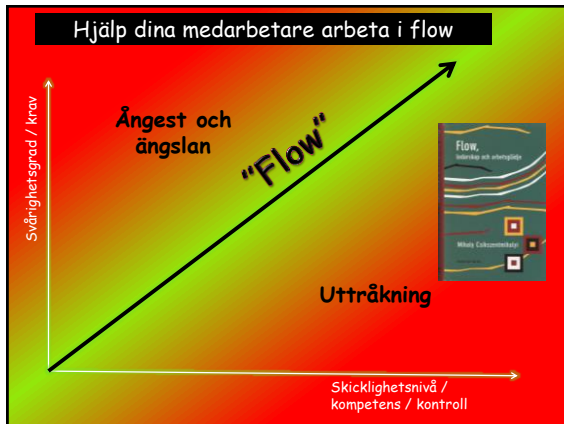
Michael Rangne

2015-06-16

386

Vad organisationsen kan göra för att motverka stress





Inga värdekonflikter, meningsfullt arbete

Arbetsgivaren måste förstå vad som "driver" varje enskild medarbetare och försöka tillgodose dessa behov.

Ju större överensstämmelse mellan arbetstagarens och arbetsplatsens värderingar och förväntningar, desto bättre mår medarbetaren och desto bättre jobb utför hon/han.

390

När som helst
kan vad som helst
hända vem som helst

Michael Rungtje

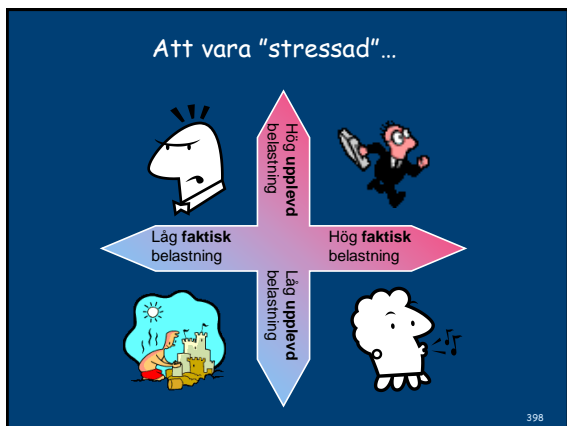
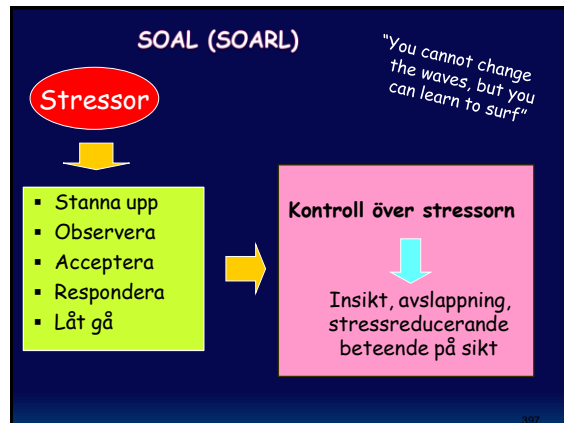
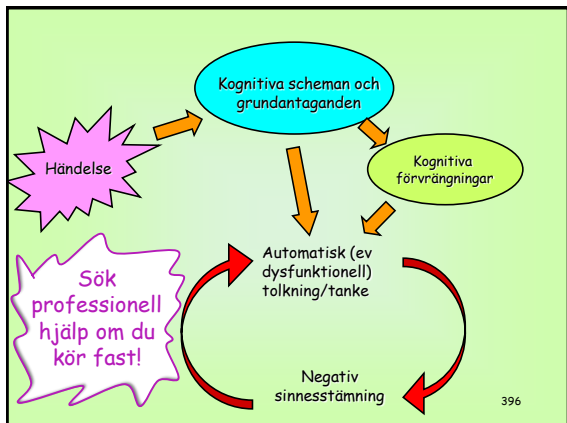
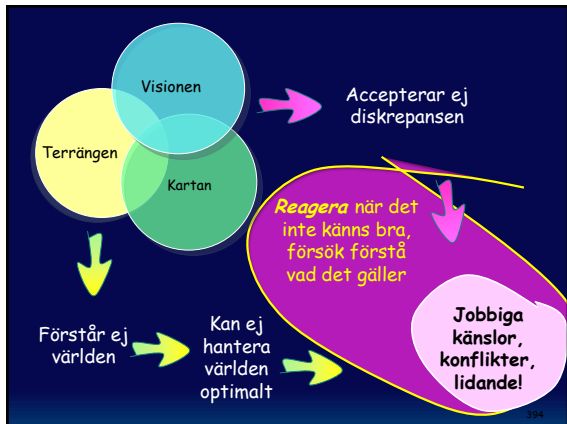
391

Varför finner vi oss?

Vi präglas till att tro att
"prestation = kärlek"

Vad kan du själv göra för att motverka skadlig stress?

Odlad din självkänsla.
Värna din integritet.
Välj själv ditt liv.



"Stresströskeln"

Stor skillnad mellan olika personers förmåga att hantera stress på ett konstruktivt vis. Vi har alla vår personliga stresströskel.

Under den fungerar vi ändamålsenligt.

Överskrids den börjar vi klicka; hjärnan står allt mindre under vår viljemässiga kontroll.

De kognitiva förvrängningarna ökar då kraftigt, och kroppen slår om till de automatiska försvarssystemen - "fight or flight" eller "play dead".

"Stresströskeln" varierar med omständigheterna!

Sårbarhetsfaktorer sänker stresströskeln

- Hunger
- Ilska (anger)
- Ensam (lonely)
- Trött (tired)
- Sömnbrist
- Smärta och värk
- Droger
- Förluster
- Förändrad livssituation
- Konflikter

} "HALT"

Tips för att hantera människor i "röd zon"

- Var närvarande, se (uppfatta) vad som händer, inse att du är i "röd zon"
- Håll dig själv lugn, stanna i grön zon
- Logik och vädjan till det vuxna i den andre fungerar vanligen inte
- Ta ansvar för "klimatet": Vänlighet och mjukt tonfall oerhört viktigt
- Köp tid: Erbjud kaffe, mat, vila, paus, betänketid, värme...
- "Kom" från rätt plats: Medmänsklighet, vilja väl, bry dig på riktigt
- Empati, förmedla vad du ser: "Ser att du är upprörd just nu"
- Begripliggör: "Klart du blir upprörd när du råkar ut för detta"
- Normalisera: "Inte underligt med tanke på allt som hänt", "Jag skulle säkert bli lika upprörd"
- Sympati. Visa att du är vän, på hans sida, att du vill väl: "Jag ska försöka hjälpa dig", "Låt oss se vad vi kan göra för att det ska bli så bra som möjligt för dig",
- Be den andre om råd: "Hur kan jag bäst hjälpa dig just nu?", "Jag ser att du har det j-t. Är det något jag skulle kunna göra för att hjälpa dig just nu?"

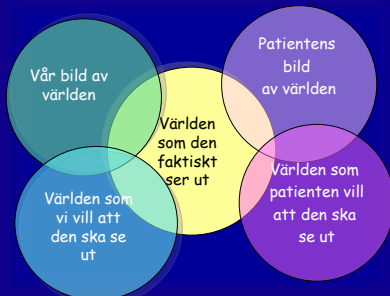
Stressutlöst psykisk ohälsa

Typ av stress	Typ av ohälsa
Akut och livshotande	Akut stressyndrom (duration mindre än en månad) Posttraumatiskt stressyndrom (> än en månad)
Långvarig stress, utan återhämtning	Stressreaktion (lindrig) Maladaptiv stressreaktion (måttlig) Utmattningsyndrom (svår) Somatisk sjukdom, t ex hjärtsjukdom
Långvarig stress, med personlig förlust/kränkning	Utmattningsdepression
Akut personlig förlust/kränkning, utan föregående långvarig överbelastning	Anpassningsstörning Maladaptiv stressreaktion "Reaktiv" depression
Överbelastning inom värdande yrke, med oförmåga att ge god vård/hjälp	Utbrändhet, "burnout" Ev. "wornout" (vid mindre prestationsbaserad självkänsla)

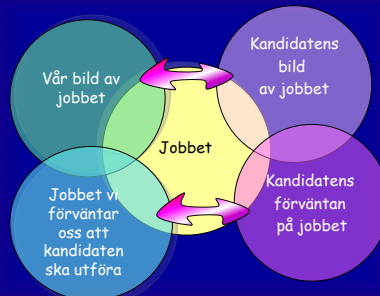
Kriterier för utmattningsyndrom, 2003

- Symtom minst 2 v, stress minst 6 mån
- Brist på psykisk energi el. uthållighet dominerar
- Minst 4 av följande varje dag minst 2 v
 - Koncentrations- eller minnesstörning
 - Kan ej hantera krav / göra saker under tidspress
 - Emotionell labilitet eller irritabilitet
 - Sömnstörning
 - Påtaglig kroppslig svaghet eller uttrötthet
 - Somatiska symtom - muskelvärk, yrsel, hjärtklappning, magproblem, ljudkänslighet etc
- Fyller ej kriterierna för eg. depression, dystymi eller GAD (i så fall endast tilläggsdiagnos)

Vad menar vi med att "förstå"?



Detta kan aldrig gå väll!



"Inga värdekonflikter, meningsfullt arbete"



Arbetsgivaren måste förstå vad som "driver" varje enskild medarbetare och försöka tillgodose dessa behov.

Ju större överensstämmelse mellan arbetstagarens och arbetsplatsens värderingar och förväntningar, desto bättre mår medarbetaren och desto bättre jobb utför hon/han.

406

"Inga värdekonflikter, meningsfullt arbete"

Många

...arbetar för mer än lönen.

...drivs av altruistiska motiv, vill göra en skillnad i världen.

...stimuleras av livslångt lärande och kompetensutveckling.

För andra är den sociala gemenskapen viktigast



Arbetsgivaren måste förstå vad som "driver" varje enskild medarbetare och försöka tillgodose dessa behov.

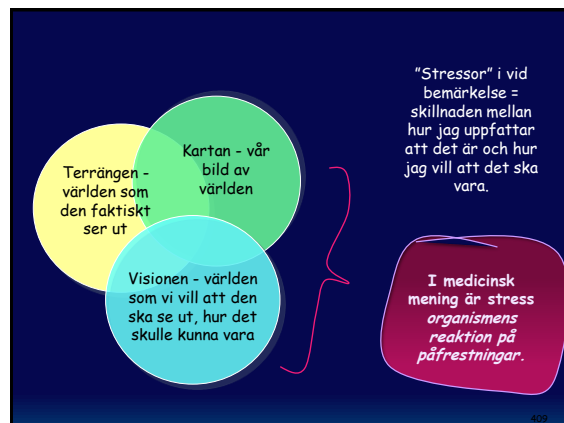
Ju större överensstämmelse mellan arbetstagarens och arbetsplatsens värderingar och förväntningar, desto bättre mår medarbetaren och desto bättre jobb utför denne.

407

Vad menar vi med "stress"?

- **Stresstimuli / stressbelastning** (ospecifikt, kognitionen avgör i viss mån)?
- **Stressupplevelse** (subjektivt, filterat genom individens "coping-förmåga")?
- **Stressreaktion?**
- **Stressbeteende?**
- **Stressrelaterad ohälsa?**

408



409

Alla (nästan) behöver:	Gruppspecifika behov (?):	Kalle behöver:

It takes three to tango - arbetsglädje skapar vi tillsammans!



411

Gruppövning på din arbetsplats: Vem ska göra vad?

Fundera och skriv

1. Försök komma på några saker som *du själv* skulle kunna göra för att ha det roligare på din arbetsplats, dvs saker som *du själv kan påverka*.
2. Vad kan vi *tillsammans* göra för att trivas bättre på jobbet?
3. Vilka nödvändiga förändringar kan bara ske med ledningens hjälp?

Arbetsblad 16

1. Saker *jag själv* kan göra för att få det roligare på jobbet

1. Saker *jag själv* kan göra för att få det roligare på jobbet

Fundera och skriv

Arbetsblad 13

2. Saker *vi tillsammans* kan göra för att få det roligare på jobbet

2. Saker *vi tillsammans* kan göra för att få det roligare på jobbet

Beskriv

Fundera och skriv

Arbetsblad 14

3. Viktiga förändringar som bara *ledningen* har möjlighet att påverka

3. Viktiga förändringar som bara *ledningen* har möjlighet att påverka

Biloppa

Fundera och skriv

Arbetsblad 15

1. När känner du arbetsglädje? Vad behöver du?
2. Vilka omständigheter påverkar din arbetstrivsel negativt?
3. Försök komma på några saker som *du själv* skulle kunna göra för att ha det roligare på din arbetsplats, dvs *saker som du själv kan påverka*.
4. Vad kan vi *tillsammans* göra för att trivas bättre på jobbet?
5. Vilka nödvändiga förändringar kan bara ske med ledningens hjälp?

Fundera och skriv

Arbetsblad 17

Diskutera!

- Är det egentligen så himla viktigt med arbetsglädje? Varför eller varför inte?
- Vilket pris betalar du för din - eventuellt - sviktande arbetsglädje?
 - På jobbet?
 - Privat?
- Hur skulle det påverka dig och det arbete du utför om du bara ålskade ditt jobb nästan hela tiden?
- Kan du se några risker med att fokusera på arbetsglädje?

Michael Rangne 2015-06-16 420

Diskutera!

- Du som har läst min sammanfattning: Hittade du några "russin"? Vilka?
- Är det skillnad på "job satisfaction" och "happiness"?
- Måste man brinna för sitt arbete, eller räcker det bra att vara nöjd?
- På en skala från 1-10, hur roligt har *du* det egentligen på jobbet?
- Tror du själv att det skulle kunna vara roligare?
- Är det något i vårt yrke som begränsar våra möjligheter till arbetsglädje?
- Är det något med att arbeta inom SLL som begränsar våra möjligheter till arbetsglädje?

Michael Rangne 2015-06-16 421

Är det egentligen så himla viktigt med arbetsglädje? Varför eller varför inte?

Biloppa

Hur skulle det påverka dig och det arbete du utför om du bara ålskade ditt jobb nästan hela tiden?

Fundera och skriv

Vilket pris betalar du på jobbet när din arbetsglädje sviktar?

Biloppa

Vilket pris betalar du privat när din arbetsglädje sviktar?

Fundera

Kan du se några risker med att fokusera på arbetsglädje?

Biloppa

Arbetsblad 10 420

Är det skillnad på "job satisfaction" och "happiness"?

Biloppa

Måste man brinna för sitt arbete, eller räcker det bra att vara nöjd?

Fundera

Du som har läst min sammanfattning: Hittade du några "russin"? Vilka?

På en skala från 1-10, hur roligt har *du* det egentligen på jobbet? Skulle det kunna vara roligare?

Tror du själv att det skulle kunna vara roligare?

Är det något i ditt yrke som begränsar dina möjligheter till arbetsglädje?

Är det något på din arbetsplats som begränsar dina möjligheter till arbetsglädje?

Arbetsblad 11 421

Bikupa!

1. På en skala från 1-10, hur roligt har *du* det egentligen på jobbet?
2. Skulle det kunna vara roligare?
3. Måste man verkligen brinna för sitt arbete, eller räcker det bra att vara någorlunda nöjd?
4. Hur skulle det påverka dig och det arbete du utför om du älskade ditt jobb nästan jämt?
5. Vilket pris betalar du för din - eventuellt - sviktande arbetsglädje?
 - På jobbet?
 - Privat?
6. Vilka faktorer är viktigast för att du själv ska uppleva arbetsglädje, vad behöver just du?
7. Försök komma på några saker *som du själv kan påverka* som skulle göra det roligare på den arbetsplats där du *fin* arbetar. Vad skulle du kunna öka eller lägga till, och vad skulle du kunna minska eller ta bort?
8. Är det något i vårt yrke som begränsar våra möjligheter till arbetsglädje?
9. Är det något med att arbeta inom SL-SO eller vid NSP som begränsar våra möjligheter till arbetsglädje?

Michael Rangne

424

Diskuterat

10. Är det skillnad på "job satisfaction" och "happiness"?
11. Försök ange de beståndsdelar/ingredienser som du tycker utgör grunden i upplevelsen av arbetsglädje.
12. Kan du se några risker med att fokusera på arbetsglädje?
13. Du som har läst min sammanfattning: Hittade du några "russin"? Vilka?



Michael Rangne

425

Arbetsglädje - VARFÖR?



Några avslutande frågor

- Har du vid det här laget fått en uppfattning om vad arbetsglädje är, varför det är viktigt, hur du åstadkommer det och vilka hinder som kan finnas på vägen?
- Håller du med om att arbetsglädje är en oundgänglig förutsättning för att uppnå din fulla potential, bli framgångsrik och göra en positiv skillnad?
- Anar du tillfredsställelsen i att lära dig nya saker, utvecklas, upptäcka och utveckla nya sidor av dig själv som du knappt visste om att du har tillgång till?
- Kan du nu föreställa dig vilken energi, kreativitet och motivation som följer med genuin och sprudlande arbetsglädje?
- Är du nu medveten om värdet i att - om behov föreligger - ta tag i din arbetssituation, och vilken skillnad i livskvalitet det kan medföra för både dig och andra?
- Delar du författarens övertygelse att ett rikt, utvecklande och djupt tillfredsställande arbetsliv gör även ditt liv utanför jobbet betydligt bättre?
- Ser du hur det kan ändra dig från ett offer för en destruktiv arbetssituation till skapare av en bättre framtid?

Michael Rangne

2015-06-16

427

Räcker "får väl duga" för dig? Kan du se några risker med att nöja sig med detta?

akta dig för "får väl duga". Tillståndet är förrädisk.
Bekvämt, säkert, tryggt, litet kul här och var,
småtråkigt rätt ofta...

... men...

Du är bara en skugga av vad du kan vara, du använder bara en liten del av dig själv och din potential, du sprider inte energi och glädje till människor omkring dig - varken på jobbet eller privat. Så priset du betalar är kanske högre än du inser. Alltså, sikta på "jabba!" och räkna sedan ut vad som behövs för att ta dig dit.

Michael Rangne

2015-06-16

428

Räcker "får väl duga" för dig?

Diskutera

Kan du se några risker med att nöja dig med detta?

429

"Trivseln i yrket och med livet i stort är mer beroende av hur man upplever sitt arbete än av inkomster och anseende."

Wrzesniewski

Michael Rangne

2015-06-16

430

Vilka fördelar för dig själv kan du se med arbetsglädje?

Fundera



Arbetsblad 8

431

Vilka fördelar för dig själv kan du se med arbetsglädje?

- Du har **mycket roligare på alla plan**. Det är i längden svårt för de flesta att vara lyckliga privat om de är olyckliga på jobbet.
- **Bra för jobbet och "karriären"**.
 - Jobbet blir roligare.
 - Bättre relationer till medarbetarna.
 - Du blir mer kreativ.
- **Bra för dig rent privat**.
 - Du får ett bättre liv även utanför jobbet, ett liv med högre livskvalitet.
 - Du får en rikare fritid.
 - Du får mer energi, blir en mer positiv och energisk person.
 - Du har mer att ge andra på fritiden.
- **Du mår bättre**. Du upplever mindre stress och har lägre risk för psykisk och kroppslig ohälsa.

Michael Rangne

2015-06-16

432

Kan du ge några goda skäl för att välja arbetsglädje?

- Arbetet upptar en stor del av vår vakna tid.
- Arbetet påverkar vårt liv i största allmänhet. Det är synnerligen svårt för de flesta att i längden vara lycklig privat om man är olycklig på jobbet.
- Arbetet definierar och ger oss en stor del av vår identitet, både i egna och andras ögon.
 - Vem vi är.
 - Här får vi använda våra talanger och kunskaper.
 - Här upplever vi många av våra framgångar och misslyckanden.
 - Mening med livet (för en del).
 - Basen för vår ekonomi och levnadsstandard.
- Arbetet påverkar vår hälsa.
- Lycka leder till framgång. Och vice versa, men inte i lika hög grad. Ju lyckligare du är desto mer framgångsrik blir du.
- Omfattande studier visar att lyckliga människor är mer optimistiska, utåtriktade, "likeable", motiverade och energiska.
- Vad är poängen med att stanna på en arbetsplats som inte gör dig lycklig, där du inte trivs?

Michael Rangne

2015-06-16

433

Kan du ge några goda skäl för att välja arbetsglädje?

- Arbetet upptar en stor del av vår vakna tid.
- Arbetet påverkar vårt liv i största allmänhet. Det är synnerligen svårt för de flesta att i längden vara lycklig privat om man är olycklig på jobbet.
- Arbetet definierar och ger oss en stor del av vår identitet, både i egna och andras ögon.
- Arbetet påverkar vår hälsa.
- Lycka leder till framgång. Och vice versa, men inte i lika hög grad. Ju lyckligare du är desto mer framgångsrik blir du.
- Omfattande studier visar att lyckliga människor är mer optimistiska, utåtriktade, "likeable", motiverade och energiska.
- Vad är poängen med att stanna på en arbetsplats som inte gör dig lycklig, där du inte trivs?

Michael Rangne

2015-06-16

434

Vår organisation sätter _____ först.

Fundera

Förklara hur du tänker!



Arbetsblad 64

Vår arbetsglädje,
vår kärleksfulla relation till patienterna och
vår förmåga att få ut något av arbetet för egen del
är det viktigaste för kvaliteten på vårt arbete!

T o m ännu viktigare än regionala vårdprogram, evidensbaserad
vård och senaste behandlingsskriket.

Personal som vantrivs kan i längden inte ge god vård
eller omvårdnad.

Därför tänker jag mest prata om oss!

Michael Rangne 2015-06-16 436

I sammanfattning gäller saken:

1. Hur trivs du på och med ditt arbete idag?
2. Hur skulle du vilja ha det?
3. Hur kan du komma dit?

Bikupa Diskutera

Michael Rangne 2015-06-16 437

I sammanfattning gäller saken:

1. Hur trivs du på och med ditt arbete idag?
2. Hur skulle du vilja ha det?
3. Hur kan du komma dit?

Fundera och skriv



Arbetsblad 3 438

Varför går jag till jobbet?

Valj själv

Stärka min självkänsla

Har inget annat för mig

Ingen aning

Varför inte?

Materiell tillfredsställelse

Karriär

Pengar

Försörja min familj

Roligt

Visa mig själv att jag duger

Visa chefen att jag duger

Visa mamma att jag duger

Få beröm

Inre tillfredsställelse

Mening

Kall, bidra till en bättre värld

Arbetsblad 19 439

Arbetar jag för materiell
vinning eller för mitt eget
emotionella välbefinnande?

VAD VILL DU EGENTLIGEN?

Vilken aktivitet skulle jag
välja om jag var ekonomiskt
oberoende?

Vi behöver ge för att må bra!

Om vår arbetssituation inte medger att vi *ger* av oss själva ...

...berövas vi möjligheten att själva *få* den näring vi behöver för att i längden ha något att ge.

Vår själ förtvinar m a o!

Michael Rangne

2015-06-16

442

"Att lära för ett misslyckat liv"

"Utbildningsmyten är en illusion. Utbildning är ingen garanti för någonting, trots att vi idag krampaktigt vill tro att den är nyckeln till lycka för våra barn."

Stefan Chwin, DN 27/12 2001

Att lära för ett misslyckat liv

I slutänden förlorar alla på illusionen om det lyckliga livet. *Skam, skuld, misslyckandekänslor, avund, verklighetsflykt, resignation, förtvivlan, likgiltighet, fientlighet* mot de man tror är framgångsrika följer av att man jämför sig med det lyckotillstånd man tror är normen. Alla döljer sina halvlyckade liv för sina närmaste varvid relationen vilar på falska grundvalar och äkta närhet och kontakt omöjliggörs.

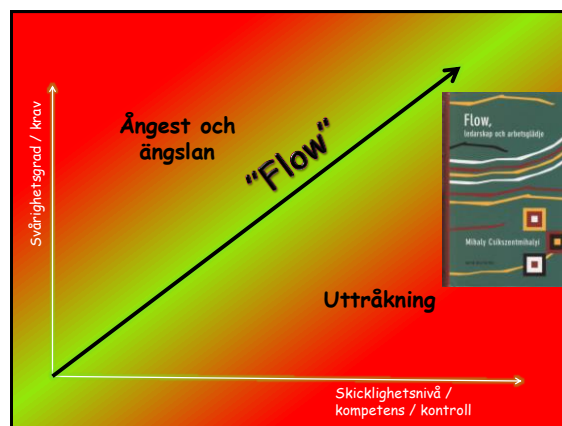
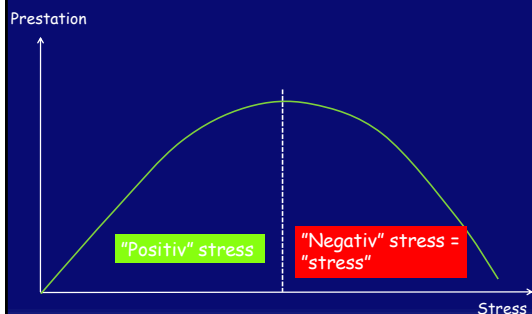
Stefan Chwin, DN 27/12 2001

"Peak experiences"

De bästa stunderna är när ens kroppsliga eller mentala förmågor tänjs ut maximalt i ett frivilligt försök att klara något svårt och meningsfullt.

Mihaly Csikszentmihalyi

Positiv och negativ stress



Ledaren, medarbetaren och flow

- Första frågan: **vad är det som gör att människor över huvud taget VILL arbeta?**
- Fråga dig hur du kan **hjälpa varje medarbetare att arbeta i flow.**
- **Fråga medarbetaren samma sak!**
- Försök sedan **skapa de förutsättningar som behövs.**
- **Flow ger "inre" belöning**, är självbelönande. Aktiviteten är värd att göra för sin egen skull, för den känsla den ger utövaren.
- Förväntan om "yttre" belöning (pengar, status) är ofta tecken på ett misslyckande från arbetsgivaren att tillhandahålla nödvändiga förutsättningar för flow och därur emanerande "inre" belöningskänsla.

Csikszentmihalyi

448

Ledaren, medarbetaren och flow

- Viktiga **förutsättningar** är
 - mening
 - sammanhang
 - utveckling
 - variation
 - lagom svåra utmaningar som ökar med tiden
 - stöd från ledningen
- Allteftersom medarbetarens skicklighet ökar måste också **uppgiftens svårighetsgrad öka** för att flow ska kunna bibehållas. Medarbetaren blir annars uttråkad vilket är en säker väg till försämrade prestationer.

Csikszentmihalyi

449

Vilken är den största risken med att inte vara lycklig på jobbet?

Bikupa



Arbetsblad 9

Omsorgsgivaren halkar lätt av den professionella medmänsklighetens stig och hamnar i

- Cynism
- Martyrskap
- Byråkrati
- Sjukdom
- Utmattning, utbrändhet eller depression



Tack till Maria Larsson!

451

Några närliggande begrepp

- Utbrändhet
- Burn-out
- Urladdad
- **Utmattningssyndrom**
- **Maladaptiv stressreaktion**
- Utmattningsdepression
- **Egentlig depression med utmattningssyndrom**
- Reaktiv depression



452

Håller du med?

Each individual should work for himself. People will not sacrifice themselves for the company. They come to work at the company to enjoy themselves.

Soichiro Honda, grundare av Honda

Michael Rangne

2015-06-16

453

Behovshierarki

"Teori som förutspår att människan aldrig blir nöjd.
När livsnödvändiga behov blivit tillgodosedda
kommer viktiga psykologiska behov i förgrunden,
därpå alltmer exklusiva behov."

Räkna alltså med att i takt med att
arbetsförhållandena förbättras, får
medarbetarna nya krav."

L-E Liljeqvist

Fyra grundläggande behov

Trygghet
Självkänsla
Närhet och tillhörighet
Självbestämmande

"Livsresurser"

Kontroll
Socialt stöd
Mening och sammanhang
Goda livsvanor



Tack till Aleksander Perskil

456

Sådant vi människor behöver för att må
bra behöver vi få också på jobbet!

Satsa alltså på trivsel, arbetsglädje och
gemenskap.

Vi kan inte ensamma bära våra öden,
det är omänskligt,
men det är så vi lever,
som om vi ensamma bär våra öden.

Kennet Klemets, Accelerator 2005

Historiens fem samhällsformer

1. Jägar- och samlarsamhället.
2. Jordbrukssamhället.
3. Industrisamhället.
4. Informationsamhället.
5. "Drömsamhället"?



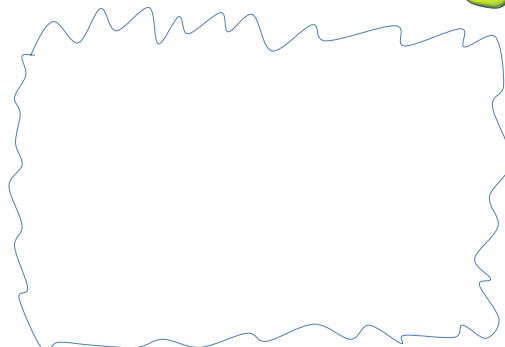
Michael Rangne

2015-06-16

459

Vilka fördelar för organisationen kan du se med arbetsglädje?

Bilaga



Arbetsblad 67

"Humankapitalet"

Skandinaviska företagsledare uppger att de kan utnyttja endast 15 % av detta kapital.

Var har de begravt de återstående 85 procenten?

Eller - vad är det som gör att medarbetarna väljer att endast ge företaget 15 % och behålla 85 % för sig själva?

Michael Rangne 2015-06-16 462

Viken sorts medarbetare samlar vi på i vår organisation?

Om företaget har många "dåliga" medarbetare har man troligen sig själv att skylla.

Förresten kan man inte leda medarbetare man inte tycker om, respekterar och beundrar, så kanske borde chefen göra något annat?

463

Tror du på att möjligheten att rekrytera de bästa medarbetarna är den viktigaste faktorn för företagets resultat?

Vad är viktigast för att organisationen stadigvarande ska attrahera och behålla de bästa medarbetarna?

Författaren anser att när du väl skaffat de medarbetare du vill ha så är deras arbetsglädje det viktigaste för organisationens resultat, och därför måste detta vara din första prioritet? Vad tycker du om detta?




Hur kan du i så fall göra i praktisk handling?


464

Vad är viktigast för att organisationen stadigvarande ska attrahera och behålla de bästa medarbetarna?

Håller du med författaren om att detta – att kunna rekrytera de bästa medarbetarna - är den viktigaste faktorn för företagets resultat?

Författaren anser att när du väl skaffat de medarbetare du vill ha så är deras arbetsglädje det viktigaste för organisationens resultat, och därför måste detta vara din första prioritet? Vad tycker du om detta?

Hur kan du i så fall göra i praktisk handling?



Arbetsblad 68

Behandla inte alla medarbetare lika. Medarbetarna är jämställda men inte jämlika. De har olika behov och ska därför bemötas individuellt. Vad behöver just denna människa för att må bra och prestera på toppen av sin förmåga?

Sitt ner med varje medarbetare och fråga vad han är allra bäst på och vad han allra helst skulle vilja göra mer av på arbetet. Undersök sedan vilka möjligheter det kan finnas. Tänk dig en arbetsplats där alla ger järnet inom just det område de helst vill ägna sig åt och är allra bäst på!

Michael Rangne 2015-06-16 467

Udda fringis på jobbet

Regelbunden familjeterapi

Googles filosofi

- Prioritera din personal och deras arbetsglädje.
- Att vara del i något som verkligen spelar roll och arbeta med saker som man verkligen tror på är synnerligen "fulfilling".
- Uppskattning är den bästa motivationen.
- Arbete och lek utesluter ingalunda varandra.
- "Boldly go where no one has gone before." Dina kreativa idéer är värdefulla och väl värda att utforska.

469

Är arbetsglädje viktigt för organisationens resultat? Varför/varför inte? På vilket sätt?

- Formar en bra företagskultur.
- Attraherar de bästa medarbetarna samt får dem att vilja stanna.
- Mindre stress och utmattnig.
- Lägre sjukfrånvaro. "Bad jobs kill people".
- Mer motiverade medarbetare.
 - Det är inte ledningens jobb att motivera de anställda. Uppgiften är att skapa en arbetsplats och arbetsmiljö med mycket arbetsglädje.
 - Det är däremot nästintill omöjligt att "motivera" missnöjda och olyckliga medarbetare. Medarbetarnas inre motivation är viktigare och mer långvarig än yttre motivation i form av belöningar eller hot.
 - Lyckliga medarbetare motiverar sig själva och varandra.

Michael Rangne

2015-06-16

470

Är arbetsglädje viktigt för organisationens resultat? Varför/varför inte? På vilket sätt?

- De anställda tar mer ansvar och agerar mer självständigt när det behövs.
- Nöjda medarbetare är mer kreativa och uppfinningsrika. Gott humör är en förutsättning för fritt, originellt, högassociativt och innovativt tänkande.
- Nöjda medarbetare är mer flexibla.
- Nöjda medarbetare - och därmed även organisationen - är mycket bättre på att hantera och driva förändring på ett konstruktivt sätt. Missnöjda medarbetare obstruerar vanligen reflexmässigt all förändring.
- Nöjda medarbetare kommunicerar och arbetar bättre i lag.
- Nöjda medarbetare lär sig fortare.
- Högre produktivitet och i förekommande fall högre försäljning - nöjda medarbetare får mer gjort.
- Högre kvalitet på arbetet/produkten. Nöjda medarbetare bryr sig om resultatet. "Unhappy people don't give a damn".
- Nöjdare kunder. Nöjda medarbetare är på gott humör, sprider god stämning, har mer energi samt bryr sig om kunderna och kvaliteten på sitt arbete.

Michael Rangne

2015-06-16

471

Kan det finnas risker med att fokusera på arbetsglädje?

Bilaga

Arbetsblad 32

475

HINDER FÖR ARBETSGLÄDJE

STRESS,
PRESTATIONSBASERAD
SJÄLVKÄNSLA OCH
INTEGRITETSKONFLIKTER

SE SEPARAT AVSNITT, DAG 2

Michael Rangne

2015-06-16

476

Diskutera!

1. När känner du arbetsglädje? Vad behöver du?
2. Vilka omständigheter påverkar din arbetstrivsel negativt?

Michael Rangne

2015-06-16

477

När känner du arbetsglädje? Vad behöver just du?

Fundera och skriv

Vilka omständigheter påverkar din arbetstrivsel negativt?

Arbetsblad 17,5

478

Att åstadkomma en förändring

En vision

Motivation och energi

Kunskap

Verktyg

En handlingsplan

Michael Rangne

2015-06-16

479

Visualisera ditt mål. Föreställ dig hur en arbetsdag är när du är lycklig på jobbet. Beskriv så detaljerat du kan hur du skulle vilja ha det och känna dig på arbetet.



Michael Rangne

2015-06-16

480

Visualisera ditt mål:
Föreställ dig hur en arbetsdag fylld med arbetsglädje. Beskriv så detaljerat du kan hur du skulle vilja ha det och känna dig på arbetet.

Fundera och skriv



Arbetsblad 58

481

Hur är din vision om vad du vill med ditt arbete?

Fundera och skriv

Arbetsblad 20

482

Hur är din vision om vad du vill med ditt arbete?

- **Jag älskar att arbeta med mina kunder.** De ger mig mycket glädje och berikar mitt arbete, och min kompetens och glädjefyllda attityd inspirerar dem.
- Jag vet att jag med min skicklighet och min personlighet gör ett arbete jag kan vara stolt över, att **min insats är värdefull** och gör en positiv skillnad.
- **Jag tillbringar dagen med människor jag tycker om** och kan prata med, och **som uppskattar mig** både för den jag är och för det jag gör.
- **Jag har roligt med medarbetarna** och gläds åt samarbetet med dem. Jag **hjälp**er dem när jag kan och de **hjälp**er mig när jag behöver det.
- Jag **trivs** med att samarbeta med **chefen**, vars förmågor och bemötande jag uppskattar.
- Jag **får energi**. Jag kommer hem **pig**, **energisk**, **vitaliserad** och **positiv**, redo att dela min energi med familj och vänner.
- Jag har roligt för det allra mesta.
- **Kort sagt: Jag har kul på jobbet och tar vara på alla tillfällen till glädje och mening!**

Michael Rangne

2015-06-16

483

Diskutera!

1. Försök ange de beståndsdelar/ingredienser som du tycker utgör grunden i upplevelsen av arbetsglädje.
2. Vilka faktorer tycker du är viktigast för att du själv ska uppleva arbetsglädje? Vad behöver just du?
3. Försök komma på några saker som du själv kan påverka som skulle göra det roligare på den arbetsplats där du arbetar.
4. Finns det några saker du kan försöka minska eller ta bort?

Michael Rangne

2015-06-16

484

1. Försök ange de beståndsdelar/ingredienser som du tycker utgör grunden i upplevelsen av arbetsglädje.
2. Vilka faktorer är viktigast för att du själv ska uppleva arbetsglädje, vad behöver just du?
3. Försök komma på några saker som du själv kan påverka som skulle göra det roligare på den arbetsplats där du arbetar.
4. Finns det några saker du kan försöka minska eller ta bort?

Fundera och skriv

Arbetsblad 26

485

Vad ger mig arbetsglädje?

Fundera och skriv

1. Arbetsuppgifterna i sig?
2. Kunderna?
3. Mening?
4. Göra gott för andra?
5. "Flow", delaktighet i ett arbete där allt fungerar optimalt?
6. Professionell stolthet, kunna och utföra något riktigt väl?
7. Arbetskamraterna?
8. En god ledning?
9. Humör?
10. Kommunikation?
11. Delaktighet?

Min arbetsplats:

1 2 3 4 5

2015-06-16

Michael Rangne

486

Diagnostisk test

Några källor till arbetsglädje - poängsätt!

1. Arbetsuppgifterna i sig?
2. Kunderna?
3. Mening?
4. Göra gott för andra?
5. "Flow", delaktighet i ett arbete där allt fungerar optimalt?
6. Professionell stolthet, kunna och utföra något riktigt väl?
7. Arbetskamraterna?
8. En god ledning?
9. Humör?
10. Kommunikation?
11. Delaktighet?

Din arbetsplats:

1 2 3 4 5

Skriv



Arbetsblad 24

487

Arbetsblad 21

488

Vi vet alla hur det känns när vi stormtrivs på jobbet.
Frågan är - hur kommer vi dit oftare?

Bilupa

Arbetsblad 23

Förändring *och* acceptans!

Lord grant me the serenity to accept the things I cannot change,
the courage to change the things I can,
and the wisdom to know the difference.

St Francesco av Assisi (1181-1226)

490

Det finns bara tre vägar ... även på jobbet!

Vantrivs på jobbet

Ändra vår förväntan på jobbet

Ändra något på jobbet

Ändra synen på arbetssituationen

491

Hälsa = ett tillstånd av fullkomligt fysiskt, psykiskt och socialt välbefinnande, inte bara frånvaro av sjukdom.

WHO's hälsodefinition 1948

492

Mindre verklighetsfrämmande förslag

"Ett tillstånd där vi något så när kan göra och få ut vad vi vill av livet, trots de krämpor, bekymmer och tillkortakommanden som ingen levande slipper undan."

493

Varför har vi det som vi har det tillsammans?
Se separat avsnitt!

Våra relationers kvalitet uppstår inte i ett vakuum, eller av en slump.
De är resultatet av ett antal väl definierbara personliga egenskaper och beteenden.

Trettio tuffa sanningar
roman om det som inte är

494

Vem är ansvarig för din arbetsglädje? Varför?

Det yttersta ansvaret är ditt eget.

- Arbetsglädje är en känsla, *din* känsla. **Bara du kan veta** om du är lycklig och nöjd, eller om något behöver ändras.
- **Arbetsglädje är individuell.** Bara du vet vad som behövs för att du ska känna arbetsglädje. Därför är det du som måste försäkra dig om att du har vad du behöver.
- Att göra dig lycklig på jobbet **kan kräva en del svåra beslut.** Byta arbetsplats, ta en konflikt, kämpa mot företagets kultur och värderingar. Du är den enda som kan avgöra om du ska göra dessa saker eller inte. Valet och ansvaret är ditt.

Michael Rangne

2015-06-16

495

Ett rationellt förslag:

Om du nu ändå befinner dig på den här arbetsplatsen just nu kan du lika gärna ge litet av dig själv.

För din egen skull.

Vilket inte alls hindrar att du samtidigt letar efter ett nytt jobb om ditt nuvarande inte är bra för dig.

Michael Rangne

2015-06-16

496

Det konstruktiva valet står mellan
förnöjsamhet och förändring!

Förändring kan även innebära att *ändra sin syn på och tolkning av omständigheterna.*

Den viktigaste förändringen är den som
ändrar på våra *vanor.*

Tack till Fredrik Warberg och Jörgen Larsson!

Förnöjsamhet

- Underskattad och bortglömd genväg till välbefinnande.
- Inte samma sak som liknöjdhet eller att "gilla läget".
- **Målet för medveten livskvalitetsutveckling är att vara nöjd med sakerna i mitt liv.**
- Varför slösa kraft på att försöka ändra något som redan är tillräckligt bra? Finns då andra bitar av vardagen att ägna kraft och energi åt.
- **Man blir glad av förnöjsamhet, av att påminna sig om allt som är bra.** Vi glömmet se och uppskatta det som är bra.

Tack till Fredrik Warberg och Jörgen Larsson!

Sätt att öka sin förnöjsamhet

1. Uppskatta det som är bra. Vad är bra eller tillräckligt bra i mitt liv?
2. Färliga mig (med det jag inte kan, orkar, hinner eller vågar försöka göra något åt själv).
3. Rimlig ambitionsnivå (så att jag kan nå upp till mina ambitioner, annars frustrerad, trött och misslyckad. **Orimliga ambitioner dömer oss till missnöjdhet.**)
4. Se inte upp (jämför inte med människor som verkar vara eller ha det bättre än vi själva. Ty ofta är det inte sant, och dessutom mår vi dåligt av det).
5. Var vaksam och väl medvetet (bli inte "förnöjsamhetsextremist"). **Det finns saker vi aldrig ska bli förnöjsamma med,** förnöjsamhet är ingen smitväg för att slippa ta itu med saker).
6. Förändra. **Gör något åt det du inte kan bli förnöjsam med** (om det inte fungerar med förnöjsamhet).

Tack till Fredrik Warberg och Jörgen Larsson!

Förbanning

- **Kan vara lämpligt ibland!**
- Kan ge kraft till förändring och förmedla våra värderingar, samt skydda vår integritet.
- Skilj på att vara förbannad och att hamna i "förbanningsträsket". Bör inte vara vårt dominerande förhållningssätt.
- **Om du ska klaga så gör det konstruktivt!**

Tack till Fredrik Warberg och Jörgen Larsson!

Förbanning

Många risker och problem

- Icke konstruktiv ilska som inte leder någon vart.
- Automatpilotläge vanligen - vi är inte medvetna om vårt beteende eller hur det inverkar på andra.
- Vi tömmer vårt missnöje över någon annan, som inte vet om det och inte mår bra av det.
- **Vi riskerar bli bli illa sedda gnällspikar, allt mindre omtyckta och allt mer ensamma och isolerade.**

Tack till Fredrik Warberg och Jörgen Larsson!

Förträngning

- **"Sopa under mattan-strategin".**
- Vi väljer mer eller mindre medvetet att inte se jobbiga och smärtsamma saker.
- Syftar till att vi ska undvika/slipa stanna upp, känna efter, reflektera, förändra och ta tag i det jobbiga.
- Blir då till att hålla sig ständigt sysselsatt och distrahera sig all ledig tid för att hålla saker under mattan.
- Att stanna upp och reflektera minskar sopandet.
- Vi får en hel del hjälp från andra och kulturen med sopandet.
- Kan vara bra kortvarigt, för att hinna ta till sig i lagom takt.

Tack till Fredrik Warberg och Jörgen Larsson!

Förträngning

Vad är problemet med förträngning?

- **Saker löser sig sällan av sig själva!**
- Krävs allt större matta för att täcka över det vi inte vill se.
- Oförklarliga och konstiga saker börjar hända, vi "snubblar på högarne i mattan".
- Det blir till slut väldigt lågt i tak, vi har så mycket känsliga saker under mattan att inte mycket blir kvar som går att prata om.
- I ett förhållande är att fösa in saker under mattan som att samla krut för ett framtida krig. Liten gnista räcker för att det ska smälla rejält.

Tack till Fredrik Warberg och Jörgen Larsson!

Förändring

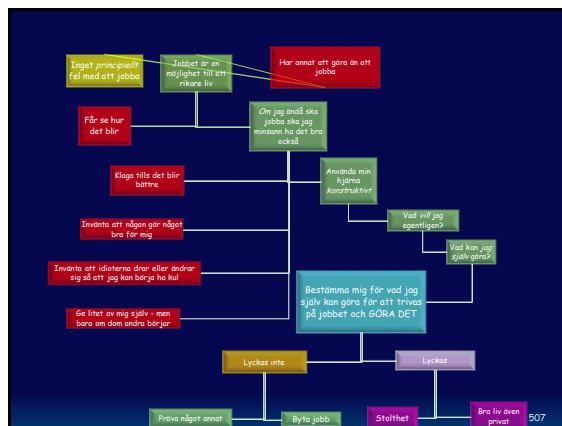
- **Gör något åt det du inte kan bli förnöjsam med.**
- **Lyssna på dina svaga signaler, då det fortfarande går att göra något och då du fortfarande hör signalerna.**
- **Ta egna initiativ - det blir då mer som du vill ha det.**
- **Omställning eller inställning?**
- Justera eller revolutionera?
- Välj strategi.
- **Använd det egna handlingsutrymmet. Det finns många saker vi kan göra utan att blanda in eller komma överens med någon annan.**

Tack till Fredrik Warberg och Jörgen Larsson!

Strategier för förändring

1. **Planera.**
2. **Visionera och visualisera.** Alla beslut och handlingar leder sedan i den riktningen.
3. **Kai-zen.** Små steg, en sak i taget, t ex en förändring eller ett steg i veckan.
4. **Hoppa och hoppas.** Ibland blir det nödvändigt att ta språnget, utan visshet om hur resultatet kommer att bli.

Tack till Fredrik Warberg och Jörgen Larsson!



Vilka saker kan du komma på som bidrar till bristande arbetsglädje?

Bilaga

Arbetsblad 28

Vilka saker kan du komma på som bidrar till bristande arbetsglädje?

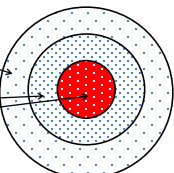
Dåliga chefer
Besvärliga medarbetare
Överdriven stress på arbetsplatsen
"The cult of overwork"
Konflikter på arbetsplatsen
Byråkrati
Mobbing
Negativa människor
Tråkiga arbetsuppgifter
Orättvisor
Rädsla för att förlora jobbet
Brist på de sex "Happy actions"

STRESS!

Michael Rangne 2015-06-16 509

Att använda handlingsutrymmet

- Utforska handlingsutrymmet
 - Se mitt eget utrymme
 - Se att jag kan påverka andra
- Vad kan jag göra?
 - Idéer
 - Små ojobbiga saker
 - Små steg mot en något bättre vardag
- Vad vill jag göra?
- Vad ska jag göra?



Personligt åtagande

- En idé till förbättring som jag kommit på att jag kan göra och som jag känner att jag vill göra och därför bestämmer mig för att jag ska göra.

Tack till Fredrik Warberg och Jörgen Larsson för bilden!
www.tidsverkstaden.se

Din inre kommentator

- I dina bästa stunder är du omedveten om dig själv, "du" är inte där. Du är då fullständigt närvarande och ett med det du gör. Ingen klyvnad mellan "mind" och aktivitet.
- "Du" dyker upp när saker inte går bra.
- "Du" visar sig främst som en bedömning, en värdering, som ett "borde", som ett "jag" i en inre dialog, som en kommentator i huvudet, som en inre röst och domare.
- "Du" visar sig m a o som *psykologisk värdering* - skäl, orsaker, förklaringar, rationaliseringar, rättfärdiganden osv.
- Vi är födda in i detta sätt att fungera.

Conversations with Werner Erhard: Defining your life.

Alternativet är "filosofisk värdering"

- Vi kan inte undvika vårt värderande och bedömande, men vi kan välja hur värderingen går till.
- Filosofisk värdering föds vi inte med; vi måste själva skapa förhållningssättet.
- Att leva "philosophic assessment" är att göra sina *bedömningar och värderingar* på grundval av sitt ord och sina åtaganden.
- Att leva filosofiskt är att leva som sitt ord, att leva som "commitment". Att leva med ett åtagande om helhet, fullbordan, kommunikation, äkthet och integritet.

Conversations with Werner Erhard: Defining your life.

Vad kan du själv göra för att åstadkomma arbetsglädje?

Bilaga

Fundera och skriv



Arbetsblad 35

Happy action 1 - vad kan du göra för att du och andra ska bli mer positiva?



Michael Rangne

2015-06-16

514

Happy action 1 - vad kan du göra för att du och andra ska bli mer positiva?



Arbetsblad 37

515

"Hire for attitude, train for skill. A nice, sunny, outgoing disposition matters more than degrees or experience."

Diskutera!



Michael Rangne

2015-06-16

516

"Hire for attitude, train for skill. A nice, sunny, outgoing disposition matters more than degrees or experience."



Vad tycker du om denna åsikt?



Arbetsblad 40

Kan det finnas något positivt med att vara negativ? Hur hanterar du negativa människor på din arbetsplats?



Arbetsblad 39

519

Kan det finnas något positivt med att vara negativ?
Hur hanterar du negativa människor på din arbetsplats?

- Vanliga sätt att hantera dessa personer, som inte brukar fungera så bra och snarare riskerar att öka klagandet:
- Muntra upp dem (cheering them up).
 - Föreslå lösningar.
 - Be dem samla ihop sig och göra något åt problemet i stället för att klaga.
 - Klaga om dem (du riskerar att själv bli en klagare).
 - Ignorera/undvika dem.
 - Klaga tillsammans med dem. Ju mer man klagat desto mindre benägen brukar man vara att göra något åt problemet.

Michael Rangne

2015-06-16

520

Hur kan du klaga på ett konstruktivt sätt?

Bilaga

Arbetsblad 44

521

Positiva och optimistiska personer, jämfört med negativa personer (Martin Seligman)

- Har högre livskvalitet.
- Lever längre.
- Är friskare.
- Presterar bättre på jobbet.
- Är mindre nedstämda/deprimerade.
- Har fler vänner och bättre socialt liv.

Michael Rangne

2015-06-16

522

Optimist eller pessimist, positiv eller negativ?
Båda gånger går att lära sig. Vilken sorts person vill *du* vara på jobbet?

Fundera

Arbetsblad 38

524

Happy action 1 - vad kan du göra för att du och andra ska bli mer positiva?

- Motsatsen är negativism och "inlärnd hjälplöshet".
- Uppmärksamma det positiva och det som går bra.
- Fokusera på möjligheter, lösningar, fördelar och glädje.
- Uppmärksamma inte bara motgångarna, misstagen, konflikterna och problemen.
- Förmedla beröm och uppskattning.
- För en arbetsglädje-logg.
- Positiva möten.
- Ha litet kul, var spontan och öppen och **ta inte allt så gravallvarligt!**
- Förstår inte andras glädje.

Michael Rangne

2015-06-16

525

Hur förmedlar du beröm, uppskattning och kritik på ett bra sätt?

Diskutera

Michael Rangne

2015-06-16

526

Feedback

- All feedback är bättre än ingen feedback.
- Att inte få feedback alls är demoraliserande, en signal om att ingen bryr sig.
- Uppmuntran är mer konstruktivt stimulerande än kritik, vars effekt är mer oberäknelig.

L-E Liljeqvist

Framgång föder framgång

- Och omvänt - motgång föder motgång.
- För att få igång en person som inte kommit in i matchen är det en god idé att hjälpa vederbörande att uppleva framsteg i någon form, på något vis, inom något område.

L-E Liljeqvist

Prata aldrig illa om en medarbetare inför andra.

Ta i stället upp problem och missnöje direkt med medarbetaren.

Dina medarbetare måste känna att du vill dem väl.

Gör de det förlåter de dig mycket, gör de det inte kan du packa och gå hem. Att vilja väl är en grundbult i alla fungerande relationer.

Michael Rangan

2015-06-16

530

Beröm - en bristvara?

- Beröm är effektivare än bonusar och skidresor.
- Vi upprepar beteenden som leder till positiva konsekvenser.
- Ökar inre motivation och arbetslust.
- Gör så att medarbetarna trivs och vågar ta ut svängarna och utvecklas.
- **Ta reda på vad som får varje medarbetare att växa - behoven varierar:**
 - Offentligt beröm
 - Genuint intresse för arbetsprestationerna
 - Mer avancerade arbetsuppgifter

Åsa-Mia Fellinger, psykolog och ledarskapscoach, i SvD 15/4 2007

"Så berömmar du bäst"

- **Chefen ska vara stolt över sina medarbetare, och visa att han är det!**
- **Försök hitta och lyfta fram det positiva hos var och en av dina medarbetare.**
- Lyft fram dina medarbetare i arbetsgruppen när de har gjort bra ifrån sig.
- Lyft fram dina medarbetare i andra sammanhang, i andras närvaro, där deras insatser har ett värde.
- Beröm spontant på tu man hand - det där gjorde du bra!
- Stå för berömmet. Men du kan också framföra andras beröm.
- Om medarbetaren har svårt att ta till sig berömmet så framför att du verkligen menar vad du säger.
- Uppmuntra ofta - inte bara under utvecklingssamtalet.
- Negativ kritik ska ges i enrum och vara konstruktivt.

KI-bladet nr 5, 2007

Vad har mina medarbetare gett och lärt mig?



533



Har du berättat det för medarbetaren?

534

Några användbara inledningar

"Det är underbart för mig att du finns, för att..."

"Nu ska jag berätta hur du berikat mitt liv, allt det här har jag fått av dig..."

"Om inte du fanns skulle jag inte få uppleva... var dag!"

"Tack vare dig har jag fått lära mig allt detta..."

535

Beröm

- Är inte kärlek.
- Riskerar att ersätta äkta kommunikation, värme, kärlek och bekräftelse.
- Måste vara äkta, ärligt, personligt och spontant.
- Har betydelse för självförtroendet, men gör inget för självkänslan.
- Får inte vara slentrian.
- Kan vara beroendeframkallande.
- Skapar lätt rädsla för kritik.

Är ofta kort och gott en dålig vana.

536

- Positiv, konstruktiv feedback i form av beröm och bekräftelse kan vara ett sätt att öka medarbetarnas motivation. Men då måste det vara ärligt.
- Ett uppriktigt menat "tack!" är aldrig fel.
- Ge kritik endast om det är nödvändigt, och då konkret, konstruktivt och i enrum. Tala istället om vad medarbetaren gör bra och uppmuntra honom till att göra mer av detta.
- Den viktigaste motivationen är medarbetarens inre drivkrafter. Mening, lust, glädje, sammanhang, att bidra osv. Hjälpt dina medarbetare att finna sina egna inre drivkrafter.

Michael Rangne 2015-06-16 537


Medarbetarnas behöver få GE information

- Medarbetarnas behov av att berätta, av att ge information, uppmärksammas sällan tillräckligt. Uppmuntra medarbetarna att berätta, och lyssna noga.
- Att ge information är ofta en del i att bli sedd och bekräftad. Hur kan jag bli bekräftad om chefen inte vet vad jag gör?
- Dessutom är det troligt att medarbetarna ofta sitter inne med värdefulla tankar, idéer och kunskaper av stort värde för organisationen. Som de inte vågar framföra, eller som de gett upp att föra fram eftersom ingen hittills verkat lyssna.

Michael Rangne 2015-06-16 538

Hur hanterar du konflikter konstruktivt?

Arbetsblad43



Hur kan du hantera tråkiga arbetsuppgifter?



Arbetsblad 41

541

Happy action 2 - håller du med författaren om värdet i att vara öppen?
Varför/varför inte?
Om du håller med - hur kan du göra?

Diskutera

Michael Rangne

2015-06-16

543

Happy action 2 - håller du med författaren om värdet i att vara öppen?
Varför/varför inte?



Arbetsblad 47

544

Om du håller med - hur kan du göra?

Diskutera



Michael Rangne

2015-06-16

545

Om du håller med - hur kan du göra?



Arbetsblad 48



Diskutera! Om du håller med - hur kan du göra?

- Säg vad du tänker och känner
- Klaga konstruktivt
- Öppna en "att göra"-lista för alla medarbetare

Michael Rangne

2015-06-16

547

RFEML 9: Jazz e kass!

Folk med intressen och engagemang, som DELTAR i livet, får roligare och bättre liv. Att sitta passiv och klaga över att man har tråkigt är inte särskilt konstruktivt. Vad du intresserar dig för spelar däremot ingen större roll, bara du brinner för det.

548

Happy action 3 - delta och engagera dig

1. Hur kan *du* göra för att delta och engagera dig mer?
2. Vad kan *ledningen* göra för att stimulera medarbetarnas deltagande och engagemang?

Diskutera

Michael Rangne

2015-06-16

550

Happy action 3 - hur kan du göra för att delta mer?

Bilaga

Familiär och skiva

Arbetsblad 49

551

Hur kan man få människor att engagera sig?

Bilaga

Arbetsblad 132

552

Livskvalitet

Att få ägna sin tid åt sådant man är intresserad av?



553

Gör du det du älskar, och älskar du det du gör?



554

Happy action 3 - hur kan du göra för att delta mer?

Våra möjligheter att **kontrollera och påverka vår omgivning** är av fundamental betydelse för vårt välmående. Vi är mycket lyckligare när vi är involverade i viktiga saker och beslut som berör oss, när vi kan **delta aktivt i att forma vår framtid**, när vi är aktiva snarare än passiva

- Follow your passion
- Bidra med dina idéer
- Involvera andra
- Planera dina arbetstider

Michael Rangne

2015-06-16

555

Diskutera! Happy action 4 - vad kan du göra för att lära och utvecklas på jobbet?

Michael Rangne

2015-06-16

557

Happy action 4 - vad kan du göra för att lära och utvecklas på jobbet?

Bli god

Fundera och skriv

Arbetsblad 50

558

Den goda cirkeln

Om du gör det du älskar blir du bra på det



Ett sätt att trivas bättre med ditt arbete är att lära dig arbetet bättre!

559

Den goda cirkeln



Ett sätt att trivas bättre med ditt arbete är att lära dig arbetet bättre.

Ju bättre du är på något, desto roligare blir aktiviteten.

Och ju roligare aktiviteten är, desto bättre blir du på den.

0

Happy action 4 - vad kan du göra för att lära och utvecklas på jobbet?

- Antingen växer vi eller så krymper vi.
- Den som alltid gör samma saker och på samma sätt kommer förr eller senare att sluta tycka om det.
- Entusiasmen avtar därmed alltmer med påföljd att arbets kvaliteten sjunker.

Några vägar att fortsätta utvecklas och lära sig på jobbet:

- Byt arbetsuppgifter ett tag
- Testa nya saker och nya sätt
- Gå en kurs i vad som helst
- Undervisa
- Lär dig något nytt om en medarbetare var dag
- Lär på möten

Michael Rangne

2015-06-16

561

Happy action 5 - hur kan jag finna mer mening i mitt arbete?

Michael Rangne 2015-06-16 562

Happy action 5 - hur kan jag finna mer mening och uppleva mer käll i mitt arbete?

Fundera och skriv
Skapa

Arbetsblad 54 563

Former av mening

1. Skapande - det vi ger världen i arbete och annat.
2. Upplevelser - det världen ger oss (konst, musik, natur mm).
3. Älska någon, leva för någon eller några (en älskad, familjen mm).

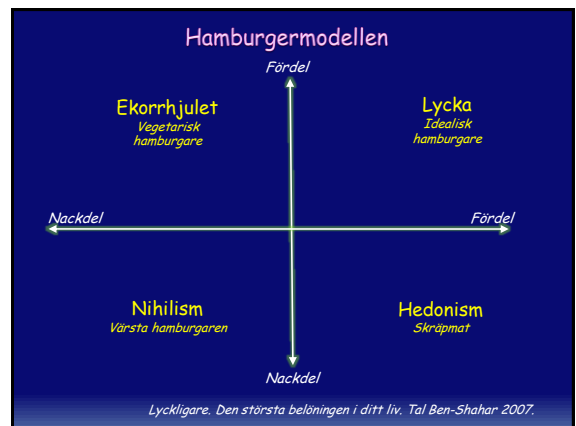
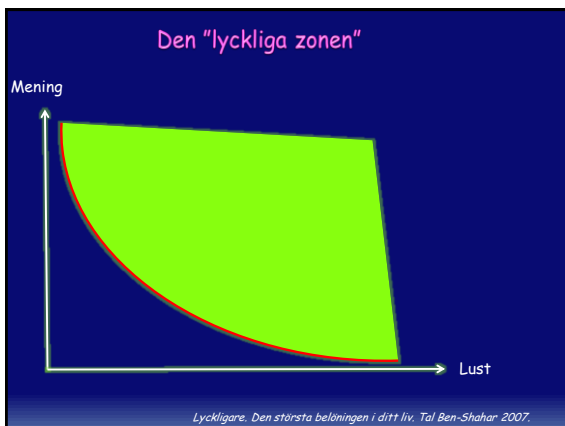


VIKTOR E. FRANKL
Livet måste ha mening
Erfarenheter i koncentrationslägret, kamperna om sin människlighet i krig och förtal

RFEML 3: Krossa KASAM!

Det mesta talar för att en känsla av sammanhang - begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet - resulterar i ett lyckligare, friskare och sannolikt längre liv.

565



Hur ser du på ditt arbete?



1. Ett jobb?
2. En karriär?
3. Ett kall?

Ditt svar är inte utan betydelse för din livskvalitet!

Arbetsblad 52

508

Happy action 5 - hur är din KASAM (känsla av sammanhang) på arbetet?



Arbetsblad 51

510

Att hitta det som passar en



1. Vad vill jag?
 - Vad ger mig nöje?
 - Vad ger mig mening?
2. Vad är jag bra på?
3. Vad kan jag inte leva utan?

Börja med fråga 1!

2015-06-16

Michael Ronney

571

Kierkegaards nio steg



Ted Harris och Ann Lagerström: Konsten att leva innerligt

Studenter vid amerikanska universitet

Högsta personliga mål	1968	1997
Tjäna mycket pengar	41 %	75 %
Utveckla en meningsfull livsfilosofi	83 %	41 %

Lyckligare. Den största belöningen i ditt liv. Tal Ben-Shahar 2007.

Nya "intelligenser"

1. IQ, intellektuell begåvning
2. EQ, emotionell begåvning
3. SQ, social begåvning (ingår i 2 enligt somliga)
4. SQ, själslig begåvning
5. LQ, ledarskapsbegåvning (1-4 tillsammans)

Mariika Ronthy, författare till "LQ-Ledarskapets intelligens", SvD 5/4 2007

SQ, själslig begåvning/intelligens

- Känslan av sammanhang och mening är avgörande för människans mentala hälsa.
- SQ är förmågan till värdeskapande, mening och sammanhang, att svara på frågor som börjar med ordet "varför".
- Sök det meningsfulla i tillvaron
 - Hur ofta funderar jag över den verkliga meningen med det jag gör?
 - Vad vill jag bidra med i världen?
 - Vilket är mitt kall?
 - Varför arbetar jag i det här yrket?

Marika Ronthy

Hur utvecklar man sin SQ?

1. Lyssna på din inre röst.
2. Stå fast vid din tro. Den är din kompass i livet.
3. Var klar över avsikten med allt du gör. Tjänar de det högre syfte du eftersträvar?

Marika Ronthy

SQ, själslig begåvning/intelligens

- Förmågan till **värdeskapande, mening och sammanhang**.
- Hur du som människa förhåller dig till själva livet.
- SQ svarar på frågor om **HUR och VARFÖR**, som är av stor vikt för medarbetarnas motivation, engagemang och delaktighet.
- SQ i utvecklingssamtalet:
 - Vad är meningen med det vi gör? Vad tror du på?
 - Vilka värden ska vi vägledas av?
 - Vad vill du bidra med utifrån vad du tycker är viktigt?
- MR kombinerar social och emotionell förmåga i EQ och får därför tre "intelligenser"; IQ, EQ och SQ.
- Hon föreslår samlingsbegreppet LQ, ledarskapets intelligens, för de tre tillsammans och menar att kombinationen är viktig för en bra chef.

Marika Ronthy

Hur finner vi vår mening?

- Samvetet är vår guide!
- Fri vilja -> fritt val -> ansvar för det vi väljer och gör.
- **Att göra det bästa i varje stund och situation.**
- Även i situationer av totalt yttre tvång och svårt lidande kan vi finna mening.
- **Friheten att välja *vår attityd* till vårt lidande och vårt öde, friheten att med högt huvud gå vårt öde till mötes, kan ingen ta ifrån oss.**

Engagemang lönar sig i båda "valutorna"

- Den som känner engagemang gör vanligen bäst ifrån sig.
- **Det lönar sig därför på sikt i alla valutor - både pengar och lycka - att syssla med sådant som ger både mening och nöje.**
- Utan passion tryter motivationen för eller senare.

Lyckligare. Den största belöningen i ditt liv. Tal Ben-Shahar 2007.

OM DU SOM LEDARE BARA TÄNKER GÖRA EN ENDA SAK SÅ GÖR DETTA!

Tänk dig en arbetsplats där alla ger jättnet inom just det område de helst vill agna sig åt och är allra bäst på! **Så vad behöver just denna medarbetare för att må bra och prestera på toppen av sin förmåga?**

Sitt ner med varje medarbetare och fråga

- vad han är allra bäst på
- vad han allra helst skulle vilja göra mer av på arbetet
- vad han behöver från arbetsplatsen och chefen för att prestera på topp

Undersök sedan vilka möjligheter det kan finnas och återkoppla till medarbetaren.

580

Författaren anser inte att pengar, statussymboler och anställningstrygghet är särskilt väsentligt för upplevelsen av arbetsglädje. Vad tycker du?

Diskutera!

Michael Rangne

2015-06-16

581

Happy action 6 - hur kan jag uppleva mer kärlek på jobbet?

- Puh, du kommer väl att förstå, vad som är händer, visst gör du det?



Diskutera!

Michael Rangne

2015-06-16

583

Happy action 6 - hur kan jag uppleva mer kärlek (agape, inte eros) på jobbet?

Michael Rangne

2015-06-16

584

Happy action 6 - hur kan jag uppleva mer kärlek (agape, inte eros) på jobbet?

Bilaga

Fundera och skriv

Arbetsblad 55

585

Medmänsklighet måste verkställas.

Ingenting går över - allt lämnar spår.

Kristina Lugn, P1 Sommar 2008

Kärlek är något man gör!



Moral är ett knepigt ord, men ANSVARSTAGANDE är enkelt, lättfattligt och användbart

587

"Random acts of workplace kindness" - håller du med om att glädja andra är en värdefull väg till arbetsglädje? Ser du några risker?

Diskutera!

Michael Rangne

2015-06-16

589

Den vise hopar inga skatter.
Han lever för andra; då röner han framgång.
Han ger åt andra; då får han överflöd.



Konfutse

Empati i praktisk handling



Vad *behöver* denna människa just nu?



Hur kan jag hjälpa henne med det?

Vilka sätt kan du komma på för att med enkla medel som inte kostar dig särskilt mycket glädja dina nedarbetare en smula?

Diskutera!



Michael Rangne

2015-06-16

592

Vilka sätt kan du komma på för att med enkla medel som inte kostar dig särskilt mycket glädja dina nedarbetare en smula?

Brainstorm



Arbetsblad 56

Den djupaste sanningen om livet – ge för att få

Brainstorm

Fundera och skriv

Det finns massor av enkla och underutnyttjade vägar att glädja sina medmänniskor en smula! Plats för egna idéer:

- _____
- _____
- _____
- _____
- _____

Arbetsblad 57

594

Sätt er ner ett par timmar och diskutera hur ni kan göra!

För att skapa arbetsglädje ser du till att tillämpa dessa sex principer på alla delar av jobbet - möten, projekt osv.

Fråga dig hur du kan hjälpa dig själv och andra att

- vara positiva
- vara öppna
- delta
- lära er och utvecklas
- finna och skapa mening
- finna och skapa kärlek

Så kommer arbetsglädjen som ett resultat av detta.

Michael Rangne 2015-06-16 595

Tar det tid att skapa arbetsglädje? Var ska vi i så fall ta den ifrån? Å andra sidan, har vi "råd" att avstå?

Diskutera!



Michael Rangne 2015-06-16 596

Tar det tid att skapa arbetsglädje?

Var ska vi i så fall ta den ifrån?

Å andra sidan, har vi "råd" att avstå?



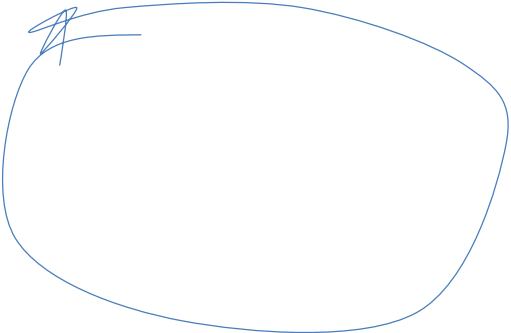
Arbetsblad 65

Vad krävs för att åstadkomma förändring?



Michael Rangne 2015-06-16 599

Vad krävs för att åstadkomma förändring?



Arbetsblad 69

Att åstadkomma en förändring

En vision

Motivation och energi
Kunskap
Verktyg

En handlingsplan

Michael Rangne 2015-06-16 601

1. Saker *jag själv* kan göra för att få det roligare på jobbet

2. Saker *vi tillsammans* kan göra för att få det roligare på jobbet

3. Viktiga förändringar som bara *ledningen* har möjlighet att påverka

Inventera din nuvarande situation, vad du vill och vad du kan göra.

1. Hur lycklig är du på jobbet?
2. Vad gör dig lycklig på jobbet?
3. Visualisera ditt mål
4. Känn ditt varför
5. Bestäm dig för lycka/arbetsglädje
6. Ska du stanna eller gå?
7. Gör en arbetsglädjeplan (make a happy plan)

Michael Rangne

2015-06-16

606

"Appreciative Inquiry" - var konkret och specifik

Tänk tillbaka på tre *specifika* tillfällen/situationer där du verkligen upplevde arbetsglädje. Skriv ner dem. För varje tillfälle skriv ner svaren på dessa frågor:

- Vad hände? Vilka var omständigheterna? Vem var inblandad? Vad gjorde du?
- Hur kändes det? Vad var det som gjorde det till en bra upplevelse?
- Vad innebar det för kvaliteten på ditt arbete?
- Hur var dina relationer till medarbetare och kunder?
- Hur påverkade det dig utanför jobbet?
- Vilka saker gjorde upplevelsen möjlig? Vilka människor, värderingar, verktyg mm?
- Skriv ner minst fem saker från denna erfarenhet som du skulle vilja ha mer av i framtiden för att bli lyckligare på jobbet.

Michael Rangne

2015-06-16

607

Varför leta efter sådant som tidigare fungerat?

- Du fokuserar på vad du vill ha - inte vad du vill undvika.
- Du fokuserar på vad som tidigare faktiskt fungerat och vad du vill ha mer av i framtiden, hellre än att fokusera på alla tidigare problem som du nu vill undvika.
- Det hjälper dig att minnas tidigare goda upplevelser på jobbet vilket är avgörande för att kunna upprepa dem eller skapa nya.
- Det minskar risken för att du lurar dig själv till att satsa på sådant som kulturen värderar men som inte ger dig något (status, titlar, beröm).
- Det är roligt och ger energi. Att bara tänka tillbaka på tråkiga erfarenheter gör dig nedstämd och uppgiven.

Michael Rangne

2015-06-16

608

"Appreciative Inquiry" – vad ger dig arbetsglädje?

Tänk tillbaka på tre specifika tillfällen/situationer där du verkligen upplevde arbetsglädje. Skriv ner dem. För varje tillfälle skriv ner svaren på följande frågor.

Fundera
och skriv

- Vad hände? Vilka var omständigheterna? Vem var inblandad? Vad gjorde du?
- Hur kändes det? Vad var det som gjorde det till en bra upplevelse?
- Vad innebär det för kvaliteten på ditt arbete?
- Hur var dina relationer till medarbetare och kunder?
- Hur påverkade det dig utanför jobbet?
- Vilka saker gjorde upplevelsen möjlig? Vilka människor, värderingar, verktyg mm?
- Skriv ner minst fem saker från denna erfarenhet som du skulle vilja ha mer av i framtiden för att bli lyckligare på jobbet.

Arbetsblad 27

611



Vem är ansvarig för din arbetsglädje? Varför?



Michael Rangne

2015-06-16

611

Är du redo att besluta dig för arbetsglädje? Vad kräver detta i så fall av dig själv?



Michael Rangne

2015-06-16

612

Är du redo att besluta dig för arbetsglädje? Vad kräver detta i så fall av dig själv?

Fundera



Arbetsblad 34

613

Diskutera! Vad är ditt eget ansvar?

1. Veta vad som gör dig lycklig respektive olycklig på arbetet.
2. Förmedla till andra hur lycklig du är samt vad som gör dig lycklig respektive olycklig.
3. "To **take action** to make yourself happy at work."
Ingenting blir bättre förrän du själv agerar. Vanligtvis fordras inte stora resurser, utomstående konsulter eller en massa tid utan det räcker med din beslutsamhet att göra något åt situationen.
4. Hjälpa till att skapa en miljö där det är lätt för andra att känna arbetsglädje. Det är mycket lättare om ni är fler som intresserar er för frågan.

Michael Rangne

2015-06-16

614

Ska du stanna eller gå?

- Är det möjligt att bli lycklig i det nuvarande jobbet, på den nuvarande arbetsplatsen, eller är det nödvändigt att byta arbetsplats?
- Kan du förbättra situationen där du är?
- Har du försökt? Hur gick det i så fall?
- Är det realistiskt att tro att det går att åstadkomma arbetsglädje även om det kanske tar tid och möda, eller är arbetsplatskulturen för låst för att det ska vara rimligt att försöka?
- Vilket du bestämmer dig för är kanske inte det viktigaste, huvudsaken är att du väljer vilken väg du ska gå och sedan gör något åt det.

Michael Rangne

2015-06-16

615

Varför stannar vi på ett jobb som inte är bra för oss?



Arbetsblad 31

616

Varför stannar vi på ett jobb som inte är bra för oss?

- Vi är vana vid att tänka att arbetet inte kan förväntas göra oss särskilt lyckliga.
- Vi tror inte att det är bättre någon annanstans.
- Vi vågar av olika skäl inte byta arbete.
- De negativa effekterna smyger sig på oss så gradvis att vi inte märker det.
- Just de negativa effekter - minskad energi, uppgivenhet, sänkt självkänsla och självförtroende - som gör att vi borde ändra arbetssituationen eller byta jobb gör att vi inte förmår det.

Vad är framgång värd om den inte gör oss lyckliga?
Ta eller behåll inte ett jobb som inte gör dig glad - priset är för högt.

Michael Rangne

2015-06-16

617

Kan du förändra ditt nuvarande arbete?

Michael Rangne

2015-06-16

619

Kan du förändra ditt nuvarande arbete?



Hur?

Arbetsblad 30

620

Gör din egen personliga arbetsglädjeplan!



Arbetsblad 140

621

Vilket är arbetskamraternas ansvar?

- **Inte heller dessa är ansvariga för din arbetsglädje.** Somliga av dem kommer alltid att göra saker som irriterar dig, och du kan inte låta din arbetsglädje vara avhängig enskilda medarbetares beteende.
- Du och dina arbetskamrater har ett **gemensamt ansvar** för att tillsammans skapa ett klimat där det är lätt att trivas. Huruvida medarbetarna sedan väljer att vara lyckliga eller inte är deras eget ansvar.

Michael Rangne

2015-06-16

622

Håller du med författaren om att medarbetarnas arbetsglädje är det viktigaste för resultatet och att det därför måste vara din första prioritet? Hur kan du i så fall göra i praktisk handling?



Michael Rangne

2015-06-16

623

Vad kan du som är chef göra?

Diskutera

Michael Rangne

2015-06-16

626

Vad kan du som är chef göra för att stimulera arbetsglädje på din arbetsplats?

Bilaga

Arbetsblad 71

627

Varför är det viktigt att du själv som chef är glad och visar att du trivs på jobbet?

Bilaga

Arbetsblad 74

629

Vad kan företagsledningen göra?

- Högsta ledningens ansvar är att göra det möjligt för cheferna att skapa en atmosfär där det är lätt för de anställda att uppleva arbetsglädje.
- Detta innebär att **företaget i praktisk handling måste visa att man prioriterar, värderar och belönar arbetsglädje**, och att man aktivt motverkar kontraproduktiva inslag - stress, överarbete, konkurrens - på alla nivåer i företaget.

Michael Rangne

2015-06-16

631

Gör en arbetsglädjeplan för din arbetsplats!

Fundera
och skriv

Arbetsblad 141

632

Några avslutande frågor

- Har du vid det här laget fått en uppfattning om vad arbetsglädje är, varför det är viktigt, hur du åstadkommer det och vilka hinder som kan finnas på vägen?
- Håller du med om att arbetsglädje är en oundgänglig förutsättning för att uppnå din fulla potential, bli framgångsrik och göra en positiv skillnad?
- Anar du tillfredsställelsen i att lära dig nya saker, utvecklas, upptäcka och utveckla nya sidor av dig själv som du knappt visste om att du har tillgång till?
- Kan du nu föreställa dig vilken energi, kreativitet och motivation som följer med genuin och sprudlande arbetsglädje?
- Är du nu medveten om värdet i att - om behov föreligger - ta tag i din arbetssituation, och vilken skillnad i livskvalitet det kan medföra för både dig och andra?
- Delar du författarens övertygelse att ett rikt, utvecklande och djupt tillfredsställande arbetsliv gör även ditt liv utanför jobbet betydligt bättre?
- Ser du hur det kan ändra dig från ett offer för en destruktiv arbetssituation till skapare av en bättre framtid?

Michael Rangne

2015-06-16

634

"Vissa miljöer, vissa system kan ibland upplevas som om de är beredda på allt utom en människa."

635

Värdskapets grunder

1. Tjänande
2. Helhet
3. Dialog
4. Ansvar
5. Omtänksamhet
6. Kunskap



Stolthet!

Dessa sex uttrycksätt utmärker en person eller en verksamhet i mötet med andra.

Michael Rangne

2015-06-16

636

Värdskap är *inte* samma sak som:

- God service.
- Påklitrade leenden och fasader.
- "Snällhet".

Michael Rangne

2015-06-16

637

"Det finns en plats bortom våra skillnader, låt oss mötas där."

Michael Rangne

2015-06-16

638

We are ladies and gentlemen
serving ladies and gentlemen.

The Ritz Carlton Hotels

Michael Rangne

2015-06-16

639

"Jag ser inte att det är en dörrvakt eller
receptionist, jag ser bara att det är en människa
och sådana måste man ju hälsa på."

Crocodile Dundée i New York

Michael Rangne

2015-06-16

640

Hur hjälper vi våra medarbetare att upptäcka glädjen i ett gott värdskap?

- Personen framför dig är i **första hand människa**, i andra hand gäst och i tredje hand kund.
- Värdskap är konsten att **få den andre att känna sig välkommen**, att inge en känsla av att vi är uppriktigt glada att personen är här. Väntad, önskad, efterlängtat, värdefull.
- Värdskap är äkta, **kommer från hjärtat**, för att man vill det, för att man vill en annan människa väl.
- Att tjäna är att finnas där för någon annan. Att lyssna, förstå och fråga sig vad denna människa just nu behöver och vad man kan göra för henne. Vi möter varje människa med tankar på hur vi ska kunna göra det lättare för henne.
- **Utveckla mötet mellan människor**, inte bara produkten. Var "relationsbyggare" både utåt och inåt i verksamheten. Människor som bygger relationer i varje möte skapar inre tillfredsställelse och yttre framgång.
- En gäst kan också bli vår produktutvecklare, om vi bara vågar fråga. Be om tips på förbättringar! **Vi får emot kritik som den gäva det är.**
- Vi tar ansvar för våra handlingar, vilket innebär att vi **står för hur vi reagerar** och relaterar till det som händer oss.
- Ett kännetecken för den tjänande organisationen är att där finns ett **tjänande ledarskap**, ledare som tjänar sina medarbetare.

Michael Rangne

2015-06-16

641

En välkomnande värld

- En värld där människor känner sig väntade och välkomna och där alla vågar möta varandra är grundläggande för uthållig och verklig framgång för oss som personer och våra verksamheter.
- Vägen dit går via det goda värdskapet.
- Värdskap handlar om mötet mellan människor.
- Den mänskliga faktorn är den avgörande faktorn.
- "Relationsamhället" tar över efter informationsamhället.
- **Var "relationsbyggare" både utåt och inåt i verksamheten.**
- Nyfiken på den andre.
- Dela med dig av dig själv.
- "Hellre gröt i gott sällskap än oxfilé med träkmåsar."

Michael Rangne

2015-06-16

642

"Om värdskap" (www.vardskapet.se)

- Värdskap är konsten att **få den andre att känna sig välkommen**, att inge en känsla att vi är uppriktigt glada att personen är här. Väntad, önskad, efterlängtat, värdefull!
- **Att tjäna är att finnas där för någon annan**. Att lyssna, förstå och fråga sig vad denna människa just nu behöver och vad man kan göra för henne.
- Ett omtänksamt system glömmen aldrig bort vem systemet tjänar.
- Vi ser och förstår det större sammanhanget.
- Vi har alltid ansvar för hur vi väljer att reagera på det som händer.
- Personen framför dig är i **första hand människa**, i andra hand gäst och i tredje hand kund.

Michael Rangne

2015-06-16

643

"Om värdskap"

- **Utveckla mötet mellan människor**, inte bara produkten!
- **Relationer är t o m viktigare för vårt välbefinnande än kost och motion.**
- **Människor som bygger relationer i varje möte skapar inre tillfredsställelse och yttre framgång.**
- **Att öppna upp för en dialog vid varje möte är att ta alla människor på allvar.**
- **Mötet mellan våra innehåll, inte skalor/förpackningarna.**
- **Kunskap är långt mer än att bara veta. Det är förmågan att använda sin kunskap i samspel med någons behov.**

Michael Rangne

2015-06-16

644

Det goda värdskapet

- **Värdskap är konsten att få människor att känna sig välkomna.**
- Ett gott värdskap är att förstå tjänandets konst och att uppleva hur det berikar vårt liv.
- Värdskap är att närvara för en annan människa och se vad som är bäst för just henne.
- Värdskap är ett sätt att förhålla sig till livet.
- **Personen framför dig är i första hand människa, i andra hand gäst och i tredje hand kund.**
- I värdskap börjar vi med att lyssna på den människa vi har framför oss.
- Värdskapets kärna är det personliga värdskapet, det värdskap jag erbjuder alla jag möter

Michael Rangne

2015-06-16

645

Ett gott värdskap

- Är äkta, kommer från hjärtat, för att man vill det, för att man vill en annan människa väl.
- Tjänande perspektiv - för den andres bästa, inte för sitt eget egos skull.
- Se den andre som gäst! Han/hon ska känna sig välkommen.
- Synsättet - en välkommen gäst - ger vårt förhållningssätt.
- **Värdskap är konsten att få den andre att känna sig välkommen, inge en känsla att vi är uppriktigt glada att personen är här. Väntad, önskad, efterlängtd, värdefull!**
- Det kräver att vi känner att vi själva är värdefulla och har något att ge.
- Att vara gäst är något mer än att vara konsument eller patient.
- En kund ska känna att verksamheten är för henne! Får inte känna sig osynlig eller ovälkommen.

Michael Rangne

2015-06-16

646

Ett gott värdskap

- Patienten/kunden möter en helhet, där var och en av oss representerar företaget och helheten.
- En nöjd gäst kan bli vår bästa säljare och ambassadör.
- Och omvänt - de "där ute" hör - nås av - hur vi pratar om dem internt.
- En gäst kan också bli vår produktutvecklare, om vi bara vågar fråga. **Be om tips på förbättringar!**
- Värdskap även inåt i verksamheten, t ex gentemot våra nyanställda. Fungerar det inåt så går det också lättare utåt.
- Vi måste leva våra värdegrunder.

Michael Rangne

2015-06-16

647

Tjänande

- **Vi möter varje människa med tankar på hur vi ska kunna göra det lättare för henne.**
- Vi inser att alla våra verksamheter finns till för att tjäna omvärlden.
- **Att tjäna är att finnas där för någon annan. Att lyssna, förstå och fråga sig vad denna människa just nu behöver och vad man kan göra för henne.**
- **Ett kännetecken för den tjänande organisationen är att där finns ett tjänande ledarskap, ledare som tjänar sina medarbetare.**

Michael Rangne

2015-06-16

648

Helhet

- **Vi ser och förstår det större sammanhanget.**
- **Vi ser det gästen ser och möter henne som en ambassadör för den helhet hon uppfattar som vår.** Den person som möter gästen är alltid hela företagets representant just där, just då.

Michael Rangne

2015-06-16

649

Dialog

- **Att öppna upp för en dialog vid varje möte är att ta alla människor på allvar.**
- Vi söker förståelse och samförstånd.
- För att kunna föra en dialog måste vi i första hand lyssna.
- Vi lyssnar inte bara till orden, utan på hela personen.
- **Vi tar emot kritik som den gåva det är.**

Michael Rangne

2015-06-16

650

Ansvar

- Vi tar ansvar för våra handlingar, vilket innebär att vi står för hur vi reagerar och relaterar till det som händer oss.
- Vi har alltid ansvar för hur vi väljer att reagera på det som händer.
 - Vi kan välja att ta händelsen på allvar eller skylla ifrån oss.
 - Vi kan välja att lära oss något eller gå opåverkade därifrån.
- Att ta ansvar är att använda sig av sitt mod.
- Att ta ansvar är inte detsamma som att vara lojal. Att ta verkligt ansvar är att ställa sig på den andres sida och hjälpa till att förbättra den värld vi båda lever i.

Michael Rangne

2015-06-16

651

Omtänksamhet

- *"Vissa miljöer, vissa system kan bland upplevas som om de är beredda på allt utom en människa."*
- Ett omtänksamt system däremot glömmar aldrig bort vem systemet tjänar.
- Omtänksamhet är värdskapets hjärta.
- Omtänksamhet är att se det mänskliga i dem som söker sig till oss, och att anpassa våra system och vår kultur till att alla är människor.
- Vi vågar använda vårt hjärta och söker upp människan i oss själva och ser människan i andra.
- Vi släpper fram det mänskliga i oss själva och möter alla i första hand som medmänniskor.

Michael Rangne

2015-06-16

652

Kunskap

- Kunskap är långt mer än att bara veta. Det är förmågan att använda sin kunskap i samspel med någons behov.
- Kunskap är att förstå det mottagaren förstår, se det hon ser och börja just där
- Vi bär tacksamt och ödmjukt vår yrkesskicklighet.
- Att utöva värdskap är att bygga en kultur där vi ständigt lär oss nya saker.

Michael Rangne

2015-06-16

653