



Arbetsglädje - en väg till en effektiv arbetsplats, nöjda kunder och ett gott liv

Om att jobba på 2000-talet och må bra ändå!

Michael Rangne
Overtalare, speciallät i psykiatri
m.rangne@psynet.com
Sept 2011

Vi är inte rädda för att dö
- vi är rädda för att inte ha levat.



Rollo May

Mina "meriter"

- Psykiatriker
- Grundläggande kognitiv psykoterapiutbildning
- Chef och arbetsledare för en massa läkare under utbildning
- Tidigare själv varit minst semideprimerad i sba 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 2016-03-29 5

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 2016-03-29 6

Viken sorts medarbetare samlar vi på i vår organisation?

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

Michael Rangne 2016-03-29 7

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 2016-03-29 8

Några egna erfarenheter som arbetsledare

- Välj 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 **låna ut sin tid** så länge de får sina egna behov tillgodosedda.
- Inse, acceptera och uppmuntra att de anställda har ett **privativ**.

Michael Rangne

2016-03-29

9

Vem söker vi?

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

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

Michael Rangne

2016-03-29

10

Vilka fördelar för organisationen kan du se med arbetsglädje?

Diskutera



Michael Rangne

2016-03-29

11

Nöjda medarbetare bryr sig om resultatet.

"Unhappy people don't give a damn."



"Happy employees vastly outperform unhappy ones."

Michael Rangne

2016-03-29

12

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.

...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

2016-03-29

15

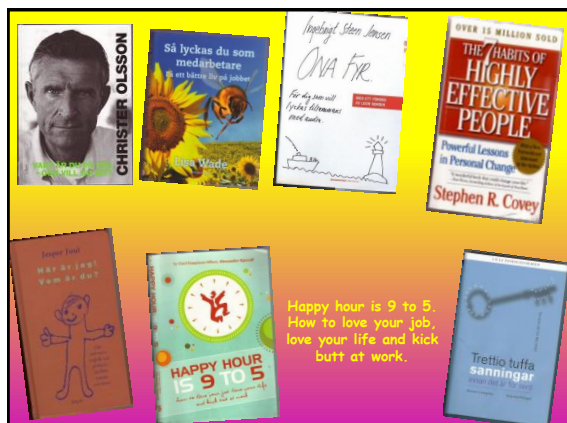
How happy are your people?

"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."

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.



Råd eller goda råd?

- Jobba mindre!
- Unna dig!
- Släpp kontrollen!
- Var inte så självisk!
- Lev för andra!
- Lev balanserat!
- Ta det som det kommer!
- Satsa på familjen!
- Lita på andra!
- Sov, så att du inte blir utbränd!
- Slappna av!
- Värna dina gränser!

- Ge allt!
- Ligg ill!
- Ta kontrollen!
- Satsa på dig själv!
- Du måste älska dig själv!
- Hitta något att brinna för!
- Planera och fokusera!
- Satsa på karriären!
- Lita till dig själv!
- Morgonstund har guld i mun!
- Det gäller att aldrig slappna av!
- Var flexibel!

Vår organisation sätter _____ först.

Diskutera

Förklara hur du tänker.

Några förslag:

- Aktieägarna
- Chefen
- Ledningsgruppen
- Facket
- Kunderna

Saknar du någon?



För att orka ge ett gott bemötande och ha något att ge kunder och medarbetare måste jag själv må bra.

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 2016-03-29 25

"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) 26

Tre i topp för det moderna ledarskapet

1. Kommunikation
2. Motivation
3. Visioner



Tomas Müllern, Den karismatiska chefen (SvD okt 2011) 27

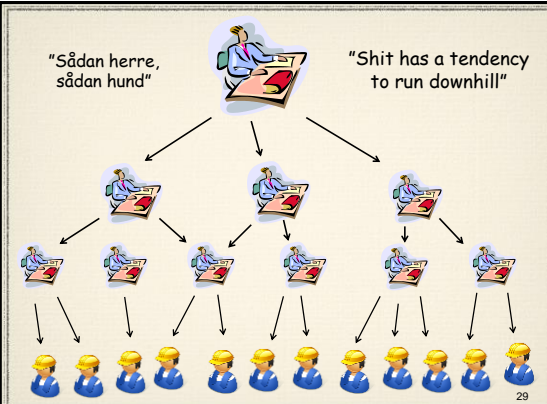
Läget 2011?

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

Korn/Ferry, Management Today, 2011 28

"Sådan herre, sådan hund"

"Shit has a tendency to run downhill"




29

Förslag: leta efter en bra privatsak, en bra familjesak och en bra jobbsak att ta med dig för att testa i lugn och ro

Jag själv	Familjen	Jobbet

30

Ett par ord om att måla



31

ARBETSGLÄDJE

VAD, HUR, VEM, VARFÖR?

VAD KÄNNETECKNAR FÖRETAG OCH MEDARBETARE SOM LYCKAS, SOM NÅR SINA MÅL OCH SOM HAR ROLIGT PÅ VÄGEN?

Michael Rangne 2016-03-29 32

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?



Den grundläggande frågan

Varför går vi till jobbet?

Michael Rangne 2016-03-29 34

Varför går jag till jobbet?

- Visa mig själv att jag duger
- Visa chefen att jag duger
- Visa mamma att jag duger
- Få beröm
- Stärka min självkänsla
- Har inget annat för mig
- Inre tillfredsställelse
- Ingen aning
- Mening
- Varför inte?
- Pengar
- Kall, bidra till en bättre värld
- Försörja min familj
- Roligt
- Materiell tillfredsställelse
- Karriär

Det vill säga: vad driver just denna medarbetare?

- Visa mig själv att jag duger
- Visa chefen att jag duger
- Visa mamma att jag duger
- Få beröm
- Stärka min självkänsla
- Har inget annat för mig
- Inre tillfredsställelse
- Ingen aning
- Mening
- Varför inte?
- Pengar
- Kall, bidra till en bättre värld
- Försörja min familj
- Roligt
- Materiell tillfredsställelse
- Karriär

38

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

Tillfredsställelse med liv och arbete

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

Begin 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?

41

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

2016-03-29

42

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

2016-03-29

43

Hur ser du på ditt arbete?

Diskutera!

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

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

Michael Rangne

2016-03-29

45

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.

"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

Kan det vara så att...

...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

2016-03-29

48

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



Ingebrigt Steen Jensen, Ona Fyr

49

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

2016-03-29

50

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

Ralph Waldo Emerson



Michael Rangne

2016-03-29

51

"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 Rangne 2016-03-29 52

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 storslaget 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 2016-03-29 53

En klassiker

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

Känsla Av SAMmanhang:

- Begriplighet
- Meningsfullhet
- Hanterbarhet

(Aaron Antonovsky, *Hälsans mysterium*)

Hugga sten eller bygga katedral?

Michael Rangne 2016-03-29 54

Vem vill ha medarbetare som är stenhuggare?

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

Michael Rangne 2016-03-29 55

Hugger du sten eller bygger du katedraler på jobbet?

Michael Rangne 2016-03-29 56

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?

Michael Rangne 2016-03-29 57

Att hitta det som passar en

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

Börja med fråga 1!

2016-03-29 Michael Rangne 58

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

Fundera

Vidrigt! Får väl duga Jabbal

2016-03-29 Michael Rangne 59

Om du var på "Jabbal", 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?

2016-03-29 Michael Rangne 60

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!

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

Amerikansk historiker

62

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.

Möjligheter

- Glädje
- Mening
- Gemenskap
- Relationer

Hinder och risker

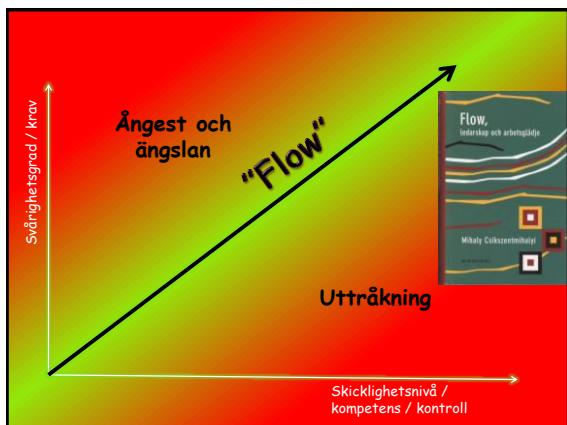
- Stress
- Integritetskonflikter
- Prestationsbaserad självkänsla

64

"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

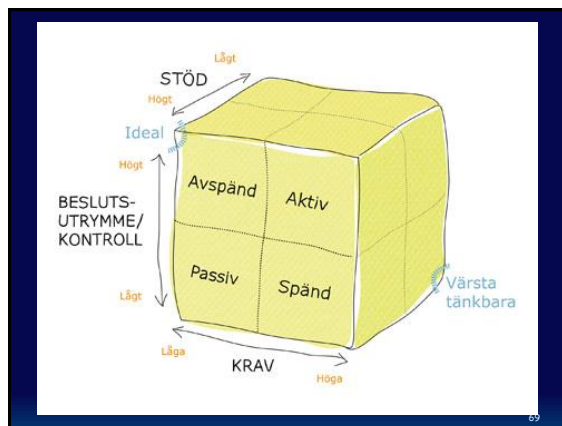
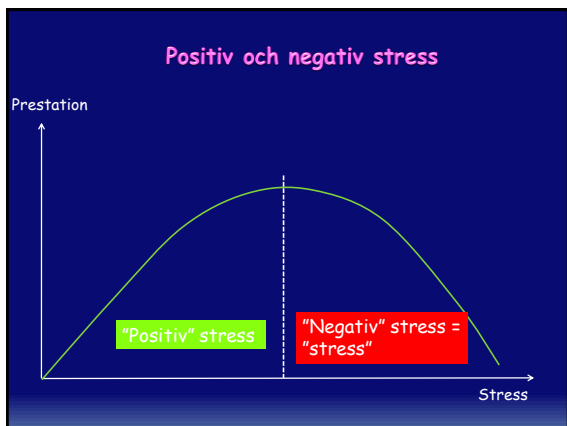


Den goda cirkeln

Glädje

Kunskaper

67



Flow

- "Självförverkligande" (Maslow): Att uttrycka alla våra inneboende möjligheter och talanger fullt ut, allt vi kan och allt vi är.
- "Flow": Balans mellan utmaning och skicklighet, i en viss uppgift eller t o m i livet i stort. Hela vår skicklighet tas i anspråk, men uppgiften är inte svårare än att vi klarar av den.
- I flow är kraven precis lagom utifrån vår kompetens för uppgiften, och därför upplever vi varken stress eller tristess.
- I flow känner vi oss fullständigt närvarande, absorberade och levande.
- Flow är en möjlighet till högre livskvalitet. Ju mer man befinner sig i flow, desto högre är ens livskvalitet.

Csikszentmihalyi

70



Flow

- En känsla av mening med aktiviteten, av att bidra till något större än en själv, underlättar upplevelsen av flow.
- Sökt aktivt nya utmaningar för ökad upplevelse av flow.
- Ju större del av sin tid som man tillbringar i flow, desto bättre blir ens sinnesstämning.
- Flow är ett användbart begrepp även i personliga relationer. Medarbetare, barn, partner och vänner kan bli till ren rutin om man inte hittar sätt att fördjupa de känslomässiga banden. Det är bara relationer som utvecklas och mognar som förblir fräscha och njutbara.

Csikszentmihalyi

71



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. Nu är det som betyder något.
6. Kontroll är inget problem.
7. Känslan av tid är förlorad.
8. Förlust av egot.

Csikszentmihalyi

72



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 rytmerna som ligger utanför arbetstidens kontroll.

Csikszentmihalyi

73

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).

74

"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

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

Så jag ska se till att det inte blir så!

76

När kände du så här på jobbet senast?

"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

77

Vilket är bästa sättet att bli olycklig på jobbet?

Att arbeta med saker du inte är ett dugg intresserad av

↓

Arbeta med sådant du brinner för

Michael Rangne 2016-03-29 78

Boostr motivationen

Samt leta rätt på fler eldsjälar!

Michael Rangne 2016-03-29 79

"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



Michael Rangne 2016-03-29 81

Vi vill inte ha:

- meningslösa sammanträden
- strategiplaner
- organisationsplaner
- omorganisationer
- byråkrati
- implementeringar
- budgetmonomani
- enfaldighet
- 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!

Michael Rangne 2016-03-29 82

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.

83

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

84

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

85

Omsorgsgivaren halkar lätt av den professionella medmänsklighetens stig och hamnar i

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



Tack till Maria Larsson!

86

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?

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

2016-03-29

88



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 Raigne 2016-03-29 90

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."

92

Varför frågar ingen:

"Vad kostar det att jobba åt dig?"

Vad kostar det att jobba åt dig?

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

94

Eller får jag något bra av att jobba här?

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

95

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

2016-03-29

96

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

The diagram shows Maslow's hierarchy of needs as a staircase with five steps, from bottom to top: Kroppsliga behov, Trygghetsbehov, Gemenskaps- och tillgivenhetsbehov, Uppskattning, and Självförverkligande. A cartoon character is shown at the top of the stairs, representing the highest level of self-actualization.

Kroppsliga behov

Trygghetsbehov

Gemenskaps- och tillgivenhetsbehov

Uppskattning

Självförverkligande

97

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

2016-03-29

98

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

99

"Vad gör dig lycklig på jobbet?"

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

100

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

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.



102

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

2016-03-29

103

"Livsresurser"

Kontroll
Socialt stöd
Mening och sammanhang
Goda livsvanor



Tack till Aleksander Perski!

104

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

2016-03-29

105

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

2016-03-29

106

Om du har tråkigt blir du tråkig!

107

Omsorgsgivaren halkar lätt av den professionella medmänsklighetens stig och hamnar i

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



Tack till Maria Larsson!

108

Det egna ansvaret

Mycket "stress" handlar egentligen om vantrivsel på jobbet.

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



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."

110

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 förgäves.
 - 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 på din arbetsplats?

111

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!"

112

Alla människor avskyr att ta order



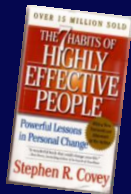
"The key to comittment is involvement.
No involvement, no comittment!"

113

Att leva med integritet

Kongruens mellan dina högsta värden och ditt sätt att leva.

Glädje, lycka och självkänsla följer av kongruensen.

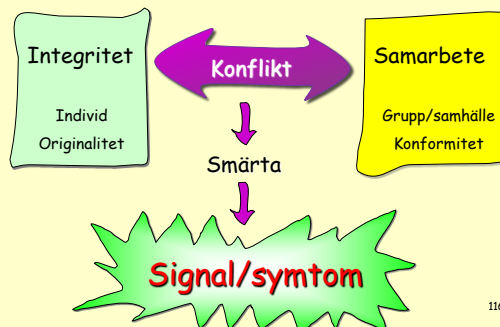


2016-03-29

Michael Rangne

115

Integritet och samarbete



116

Taskig arbetsplats - en principskiss



117

Får du inte skiten att funka...

Dra!

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

Michael Rangne

2016-03-29

118

En god arbetsplats förebygger utbrändhet

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

Maslach och Leiter

119

Hög arbetsbelastning värre...

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

2016-03-29

Michael Rangne

120

Stress - med risk för "utbrändhet"...

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



Skapa rimliga förväntningar
på vad arbetet innebär.

121

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

122

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.

123

Har din organisation insett och
tagit konsekvenserna av detta?

Michael Rangne

2016-03-29

124

Arbetets pris

För mycket arbete



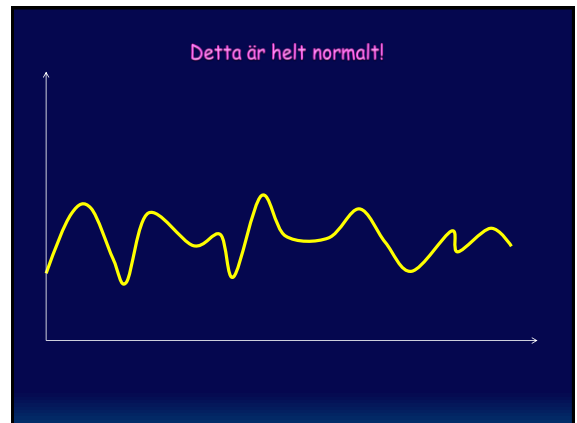
Tidsbrist

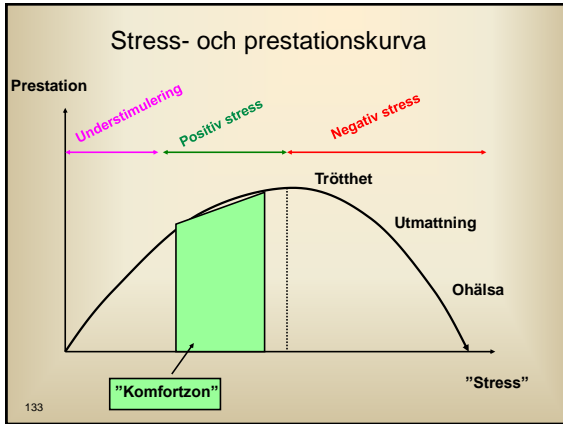


Skär bort vännerna, sedan föräldrarna, därefter
barnen och till sist den man lever med

Onyttig stress

En känsla av att ha bristande
kontroll över en situation





Hur blir vi av för mycket stress?

- Tunnelseende
- Försvarinställda
- Rigida
- Irritabla
- Lättkränkta
- Aggressiva
- Intoleranta
- Trötta
- Cyniska
- Uppgivna
- Sömnpromblem
- Ökad ljudkänslighet
- Minnesproblem
- Koncentrationssvårigheter
- Nedstämdhet
- Ångest
- Kroppsliga besvär
 - Värk
 - Tryck över bröstet
 - Orolig mage/tarm
 - Yrsel

134

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

135

"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, anfäll, spela död...

Tack till Lennart Lindén, UGIL konsult, för pedagogiken!

136

"Röd och grön zon"

Låg stress	Måttlig stress	Hög stress
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nya hjärnan handlägger ▪ Känslorna står till vår tjänst ▪ Fäkta 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!

137

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

138

Kvinna med barn - en omöjlig ekvation?

På jobbet ska det inte märkas att hon har barn.

Och hemma ska det inte märkas att hon jobbar.

Kan det drabba DIG?

- Högutbildade, överbelastad hjärna.
- Lojala, engagerade och hårt arbetande
 - höga krav på sig själv
 - perfektionism
 - stort kontrollbehov
- Ofta hög belastning även hemma.
- Förnekar och kämpar envist emot 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 Røngne

2016-03-29

140

Vad kan man själv göra för att motverka skadlig stress?

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!

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

Jag är viktig och värd att ha det bra!

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..."

Ett underutnyttjat sätt att få det bättre på jobbet

Beskriva för min chef vilket ledarskap jag behöver

Viktig fråga till mig själv

Vad tycker jag om mig själv?
 Egentligen, innerst inne?

Självförtroende

- Det jag kan
- Det jag är duktig på
- Det jag kan prestera



En människas självförtroende står i proportion till kvaliteten i hennes **prestationer**.

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!

Min självkänsla handlar om

- Vem jag är.
- Hur väl jag känner mig själv.
- Hur jag förhåller mig till mig själv och det jag vet om mig själv.

Självkänslans utveckling är beroende av **bekräftelse**.



Sund självkänsla

När man har en nykter, nyanserad och accepterande syn på sig själv.



Självkänslans utveckling är beroende av **bekräftelse**.

Hur kan jag stärka min självkänsla?



Hur kan jag stärka min egen självkänsla?

- Att **inse att den sviktar** och vilken inverkan det har på andra är en bra början.
- Vår självkänsla utvecklas genom **dialog och relation** till andra.
- Skaffa dig **autentisk återkoppling** från många olika håll (= fråga!)...
...men umgås med människor som verkligen bryr sig om dig.
- Var **öppen och ärlig** med dig själv...
...och tillsammans med andra.
- **Handla med integritet**, göra det som är "jag".
- Lev efter dina egna normer och värderingar.
- **Gör sådant som du tycker om** och mår bra av.

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!)

Rädd för att vara ointressant?

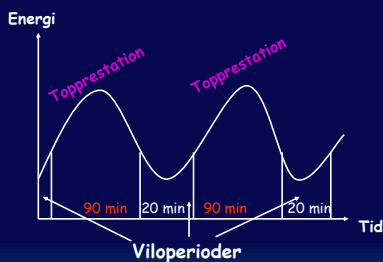
**Intresserad
räcker!**

Förslag till styrande princip för ditt liv:

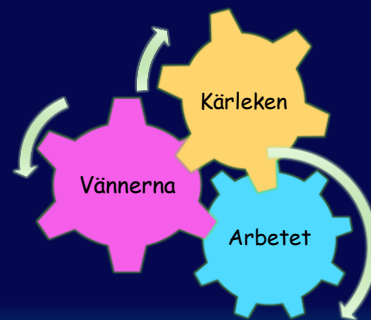
Lev ditt liv, i varje stund, utifrån att...

Vem jag är gör skillnad!

Växla mellan aktivitet och vila



"Livets tre ben" (Karin Thunberg)



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

Sluta med snarast:

Sluta med på litet sikt:

Saker som alla "vet" men lätt glömmes

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 kul!

VEM ÄR DET SOM SKA SKAPA ARBETSGLÄDJEN?

Omröstning

1. DIN CHEF OCH DINA ARBETSKAMRATER?
2. DU SJÄLV?




2016-03-29 Michael Rangne 167

Arbetsglädje skapar vi tillsammans!



Michael Rangne 2016-03-29 168

Arbetsglädje - vad kan DU göra?




2016-03-29 Michael Rangne 169

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 2016-03-29 170

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 2016-03-29 171

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 2016-03-29 172

Fundera och skriv

Vad ger mig arbetsglädje?

Min arbetsplats:

	1	2	3	4	5
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?					

2016-03-29 Michael Rangne 174

Vad är egentligen arbetsglädje ?

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

2016-03-29 Michael Rangne 175

Vad krävs för att åstadkomma förändring?

?

Michael Rangne 2016-03-29 176

Att åstadkomma en förändring

En vision

Motivation och energi
Kunskap
Verktyg

En handlingsplan

Michael Rangne 2016-03-29 177

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.

178

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

Vantrivs på jobbet

Ändra vår förväntan på jobbet

Ändra något på jobbet

Ändra synen på arbetssituationen

179

Diskutera!

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

Michael Rangne

2016-03-29

180

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

2016-03-29

181

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

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 uppbygga arbetsglädje trots somliga medarbetare och arbetsuppgifter.
- Arbetsglädje smittar.

Michael Rangne

2016-03-29

187

När och hur uppstår arbetsglädje? Diskutera!

Denna känsla uppkommer då du:

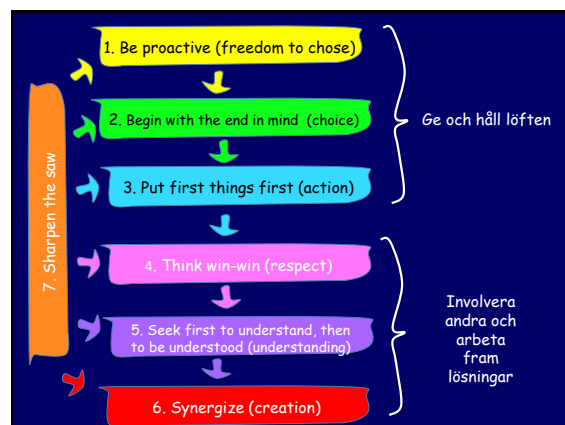
- Verkligen tycker om dina arbetsuppgifter.
- Känner dig motiverad och får energi.
- Får ta ansvar, och gör det.
- Gör ett fantastiskt arbete som du är stolt över.
- Vet att arbetet du utför är viktigt.
- Gör skillnad.
- Arbetar med enastående människor.
- Får uppskattning för det arbete du gör.
- Lär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

Michael Rangne 2016-03-29 188

The seven habits of highly effective people

- restoring the character ethic

"Att leva och verka till 100 %"



Jag måste börja med mig själv

Vana 1-3 handlar om

- mig själv och min karaktär
- min syn på mig själv och andra
- min vision, vad jag vill med mitt liv och att prioritera detta
- att leda mig själv och min tid

Vana 4-6 måste vara förankrade i min karaktär och handlar om

- principer för interaktioner med andra
- att relatera till och komma överens med andra
- att bygga djupa, produktiva, glädjefyllda och varaktiga relationer med andra
- att samarbeta

Faser i vårt förhållande till andra människor

Beroende

↓

Oberoende

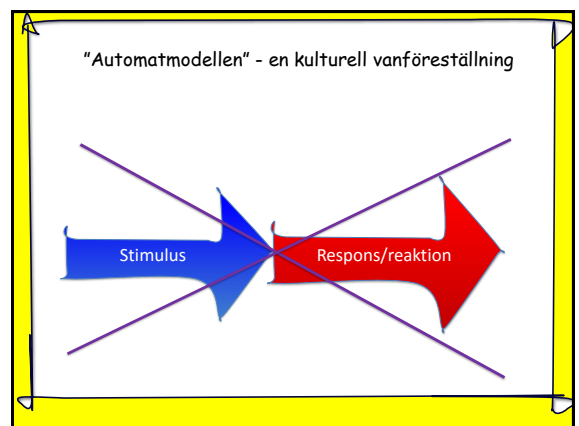
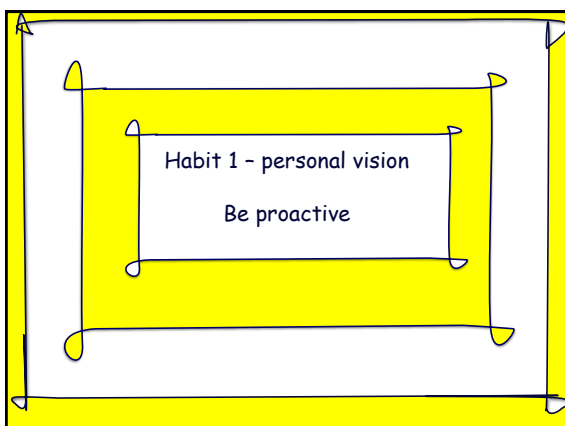
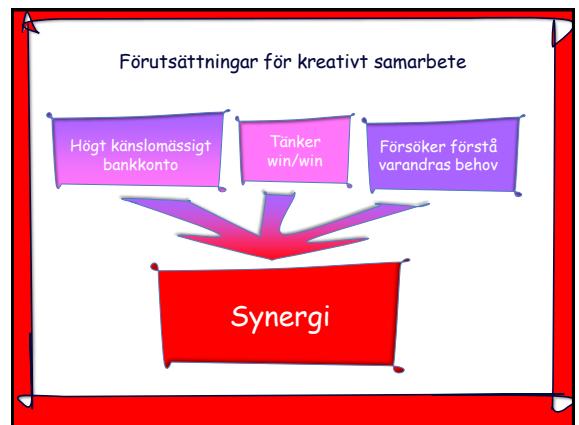
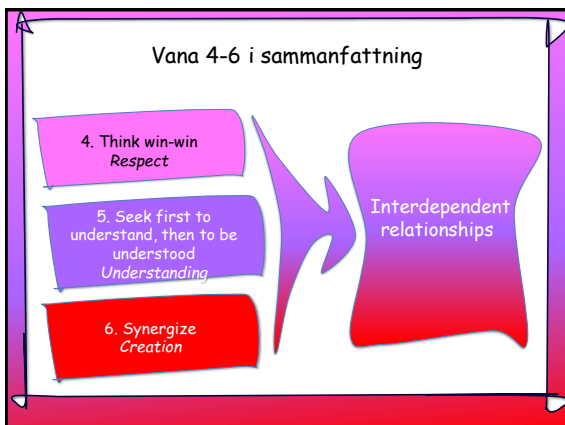
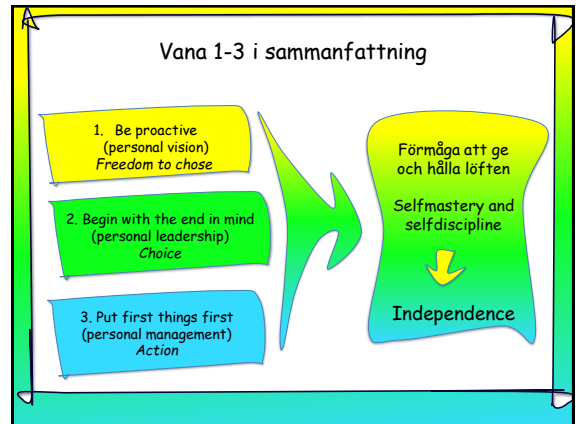
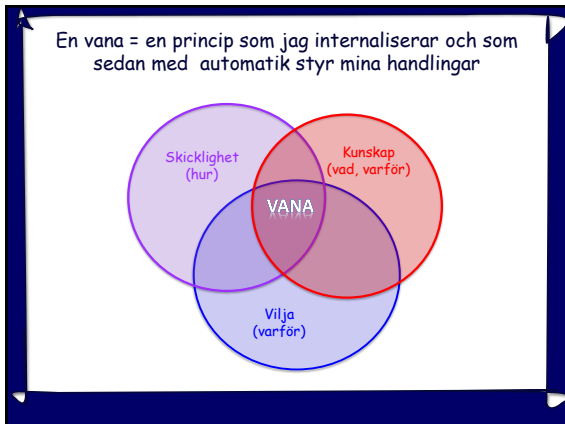
↓

Ömsesidigt beroende!

Vår kultur hyllar oberoende och självständighet.

Frangång 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 detta!



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".

Happiness, like
unhappiness, is a
proactive choice.

Stephen Covey

202

"You have been given the gift of
life. You can have it some, or
you can have it all - it's up to
you!"

Föreläsning Loving fully - living freely. Allen Cohen, Café Pan 10/10 1986

"Om mamma inte får oss att stiga upp
snart, kommer vi för sent till skolan."

"Jag steg upp på morgonen,
och så var den dagen
förstörd."

Michael Rangan

2016-03-29

205

No one can hurt you
without your consent

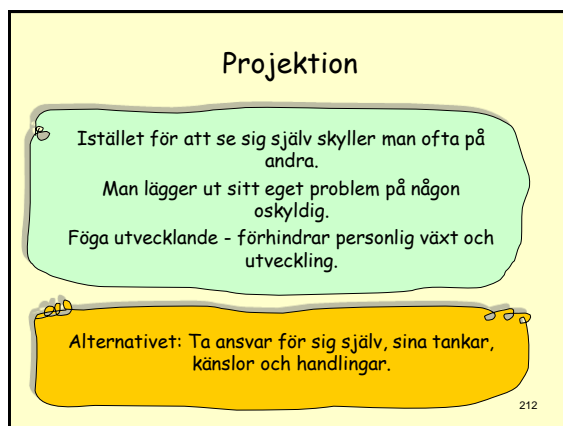
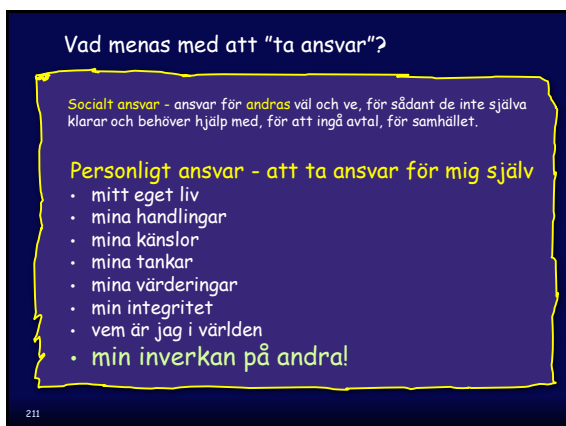
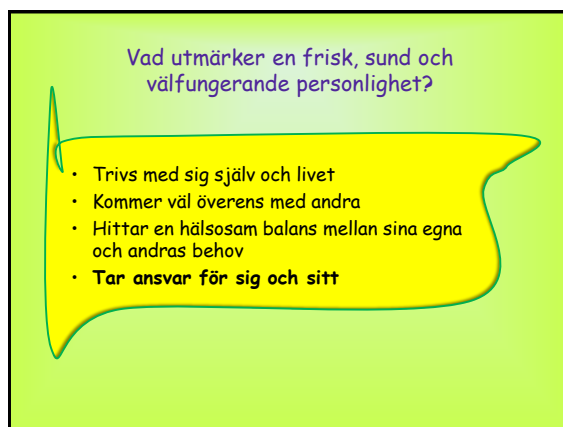
Eleanor Roosevelt



They cannot
take away our
self respect if
we do not give
it to them

Mahatma Gandhi





"Det ligger något i det du säger"

"Den nyttigaste läxan livet lärt mig är att idioterna ofta har rätt."



213

Men jag måste ju ändå...

Snack - du måste nästan ingenting.

Du väljer det!

214

Vi är fria att välja, men...

Gör vad du vill, sa Gud, och betala för det

Spanskt ordspråk

Vi kan välja våra handlingar men inte dess konsekvenser!

216

Michael Røngne

2016-03-29

Vem bestämmer över mina känslor?

Mitt svar på denna fråga avgör vilket liv jag får.

219

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?



Varför känner jag som jag känner?

Händelse


Tolkning/attityd/tanke om det som händer

Känsla

Beteende/handling styrd av känslan

221

Inte jag själv?




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

- varifrån kommer de då?

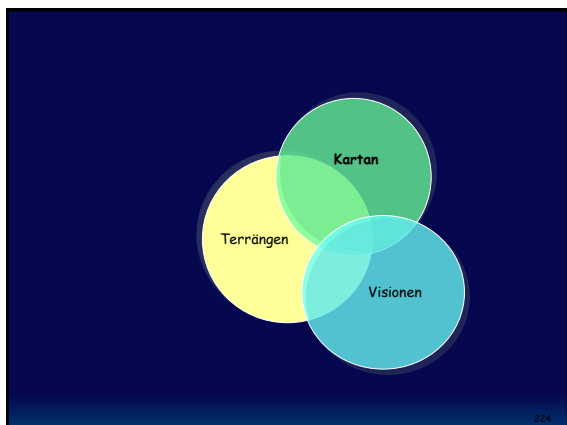
222

Vår hjärna har ett problem...



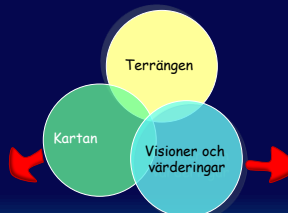
Den försöker hela tiden skapa helhet av skärvor och fragment. Storyn den kokar ihop låter så fin, men är den SANN?

223



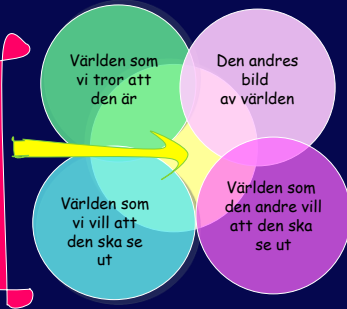
Besvärliga medarbetare, dito chefer och kunder, och norska massmördare kännetecknas av samma principiella problem:

- dåliga kartor som inte avspeglar terrängen
- udda värderingar och orimliga förväntningar



225

Vad menar vi med att "förstå"?



Den stackars egentliga världen - "verkligheten" - som den faktiskt ser ut syns knappt på grund av alla pålagringar!

226

Diskrepansen mellan den ljusrosa och den mörkrosa världen kan upplevas mycket provocerande

Glappet = STRESS!

Inget glapp = lycka? (Buddistisk version: frihet från begär)



227

Ett test på en människas personlighet

Hur reagerar hon när hon
inte får som hon vill?

228

Att förstå mig är att se världen från mitt
utkikstorn, som jag ser den.

Hjälp mig se
vad du ser!



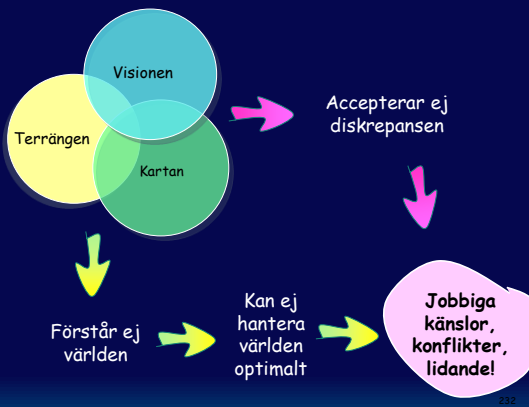
Välkommen upp.
Så ska jag sedan stiga upp i ditt utkikstorn, så att vi
kan förstå varandra.

230

Att fråga "varför" fungerar sällan.
Pröva i stället:

Hur tänker du nu?
Hur tänkte du då?

231



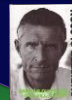
232

Lycka i relationer

Det enda som skiljer "mycket lyckliga personer" från normallyckliga personer är förekomsten av "rika och tillfredsställande sociala relationer".

Ed Diener och Martin Seligman

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 Ranganje

234

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?



CHRISTER OLSSON

235

Träningsfråga för dagligt bruk

Vad är det *roligaste* som hänt idag?



CHRISTER OLSSON

Michael Rangne

236

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.



CHRISTER OLSSON

Michael Rangne

237

Recept nr 2 för ett lyckligt liv?

Vi behöver bli behövda!

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



CHRISTER OLSSON

Michael Rangne

238

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!



CHRISTER OLSSON

Michael Rangne

239

Vem vill du vara?

Lev med integritet!



CHRISTER OLSSON

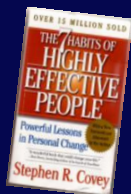
Michael Rangne

240

Att leva med integritet

Kongruens mellan dina högsta värden och ditt sätt att leva.

Glädje, lycka och självkänsla följer av kongruensen.

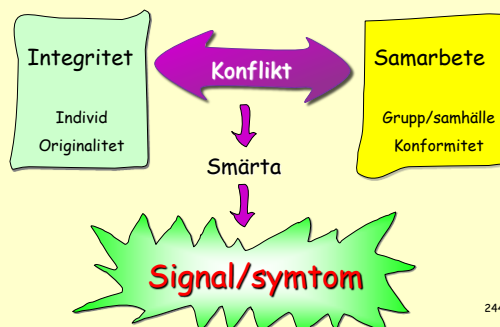


2016-03-29

Michael Romberg

242

Integritet och samarbete



244

FIRO (Fundamental Interpersonal Relations Orientation)

- Tillhörningsfasen.** Vill/får jag höra till gruppen? Ska/får han höra till oss? Här anpassar vi oss till gruppens normer och till varandra.
- Gemytfasen.** Fortsatt anpassning. På ytan trevligt, vi försöker visa att vi passar ihop. Vi undviker att visa vårt sanna jag för att inte störa gemytet.
- Rollsökningsfasen.** Vi börjar uttrycka vår identitet, visa vem vi är, söka roller inom gruppen. Inte längre anpassning utan spänning och ev konflikt. Om vi lyckas reda ut våra roller och bli trygga i det vi gör kan vi gå vidare till samhörighetsfasen. Om inte backar vi kanske till gemytfasen.
- Samhörighetsfasen.** Samverkan, ömsesidigt beroende, förtroende. Vi behöver varandra och är nöjda med det.

Will Schutz

Tänk igenom och skriv ner vem du vill vara och vad du står för - privat och som yrkesman - samt skriv ner allt du *aldrig* tänker nedlåta dig till.

Det allra mest värdefulla med mig är...	Saker jag <i>aldrig</i> kommer att göra är...

246

Habit 2 - personal leadership

Begin with the end in mind

Begin 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?

248

Lutar din stegen mot rätt väg?



Vad är din framgång värd, om du...

- Känner en djup inre saknad och tomhet?
- Kämpar förgäves för att känna dig hel och leva i enlighet med dina egna värderingar?
- Saknar djupa och tillfredsställande relationer till andra människor?

Vart är du på väg - och vill du dit?

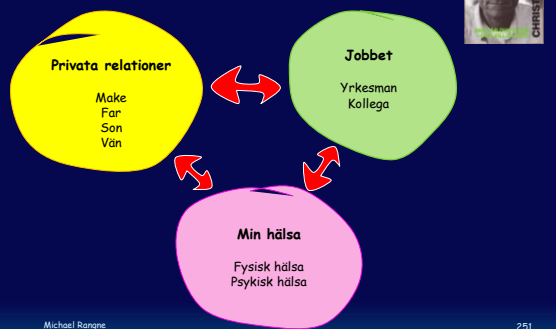
Det är aldrig för sent att börja
leva det liv jag egentligen vill
ha levt.

Det är å andra sidan aldrig för
tidigt heller.

Michael Rangne

250

Cirklarna påverkar varandra



Michael Rangne

251

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 färdan - inte i tro att lyckan väntar när jag nått målet.

Habit 3 - personal management

Put first things first

En övning med potential att förändra ditt liv

Fundera ut *en* aktivitet i ditt privata liv som du, om du utförde den regelbundet och väldigt bra, är övertygad om skulle ge fantastiska resultat, resultat som du innerligt önskar och drömmer om.

Fundera ut en motsvarande aktivitet i din roll i familjen...

...och som medarbetare...

...och som ledare/chef.

Min nya privata vana

Min nya familjevana

Min nya vana som medarbetare

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.

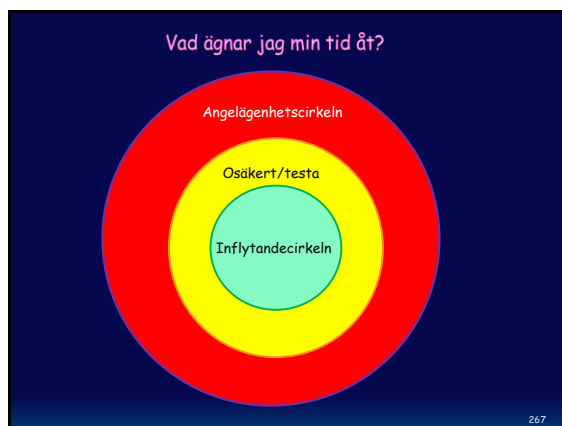
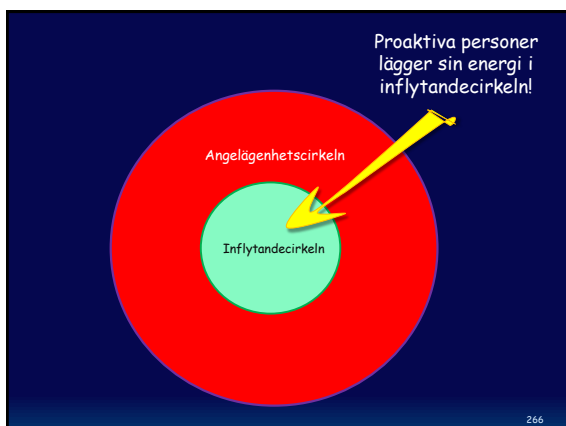
	Bråttom (denna vecka)	Skyndsamt (inom en månad)	Ej bråttom
Viktigt			
Osäkert/måttligt			
Mindre viktigt			

En övning med potential att förändra ditt liv

De valda aktiviteterna är uppenbart värdefulla men inte akuta, samt fordrar ditt eget initiativ, och är således typiska kvadrant 2-aktiviteter. Om de var brådskande - inte kunde vänta - skulle du förmodligen redan ha utfört dem.

Skillnaden mellan "leadership" och "management"

<p>Leadership (vana 2)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vad är det vi ska åstadkomma? • Vision, att välja riktning. • Ledaren klättrar upp i det högsta trädet, överblickar hela landskapet, studerar den större bilden, och frågar sig: är vi i rätt djungel? 	<p>Management (vana 3)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hur ska vi nå de uppställda målen? • Tempo, koordination och logistik gällande att röra sig i den valda riktningen. • Effektiviserar nedhuggandet av vald djungel.
--	--



Vad ägnar jag min tid åt?



Var vill du placera:

- Hur din chef är mot dig?
- Dina medarbetares beteenden?
- Din partners personlighet?
- Din uppväxt och ditt förflutna?
- Dina tidigare misstag?
- Dina tankar?
- Dina känslor?
- Din karaktär?
- Dina vanor?
- Hur du är mot andra?
- Att göra insättningar på "bankkontot"?
- Att ge och hålla löften?
- Att ta lämpliga initiativ till förändring?
- Att alltid göra ditt bästa och vara nöjd med det?
- Din inverkan på andra?
- Att sprida glädje på jobbet?
- *Konsekvenserna av dina val?*

Habit 7 Sharpen the saw

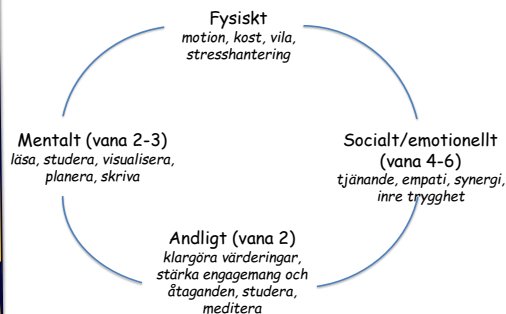
Slipa min såg är den viktigaste investering jag kan göra i mitt liv.

Det är att investera i mig själv, i det enda instrument jag har för att ta itu med livet och göra en insats.

Vad menas med "effektivitet"?

- p/pc-balans
- p = produktion av önskat resultat
- pc = produktionsförmåga
- **Balanserar kortsiktiga och långsiktiga behov**
 - Underhålla gräsklipparen vs bara klippa på
 - Få rummet städad vs lära den som bor där att göra det
 - "Sharpening the saw" (vana 7)

En sund själ i en sund kropp



Skulle du vilja ha dig själv till arbetskamrat?

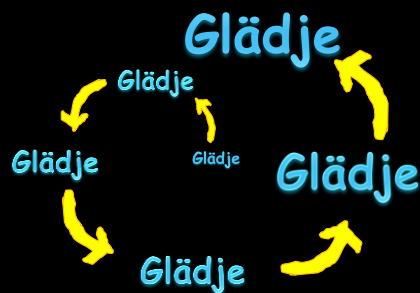
Varför/varför inte?



Michael Rangne

274

Här är en naturlag:



Michael Rangne

275

Känslor smittar!

En lycklig medarbetare kan entusiasmera en hel avdelning...

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

Michael Rangne

276

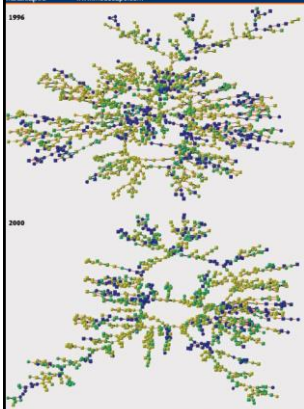
Många goda skäl att visa din glädje!

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

Michael Rangne

277

SPRICKEN www.messages.com



- 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.

Vilket väljer du?

1. Jag ska se till att trivas på jobbet, så snart någon avlägsnat alla
 - korkade kollegor
 - överbetalda chefer som bara bryr sig om sig själva
 - meningslösa fyllerblanketter
 - oförskämda kunder

eller

2. Visst, världen är full av idioter men jag tänker ha kul i alla fall!

Michael Rangne

279

Vår utmaning är att...

...trivas på jobbet ändå.

Trots vår chef, trots
sommiga medarbetare,
trots somliga kunder,
trots lönen, trots...
trots allt!

För vår egen skull!

Michael Rangne 2016-03-29 280

Ledtråd:

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

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

Michael Rangne 2016-03-29 281

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

FÖRBANNA Förvränga Förtränga

Fokusera!

Michael Rangne 2016-03-29 282

Fyra förhållningssätt att välja på

Förbanning
Förträngning
Förnöjsamhet
Förändring

Tack till Fredrik Wärberg och
Jørgen Larsson för bilden

Michael Rangne 2016-03-29 283

Det konstruktiva valet står mellan
fornöjsamhet och förändring!

Michael Rangne 2016-03-29 284

För dig som tröttnat på Carpe diem-hetsen:



Fornöjsamhet

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

Michael Rangne 2016-03-29 285

Meningen med mitt liv är att vara
nöjd med det?

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

Den viktigaste förändringen är den
som ändrar på våra vanor.

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!

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

Två KONSTRUKTIVA
frågor att ha med sig

Vilka valmöjligheter
har jag just nu?

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

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

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

292

Michael Rørgne

2016-03-29

294

Värstingarna?

- 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

Michael Rangne 2016-03-29 295

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

Delta
Bidra
Ta för dig
Ta initiativ
Engagera dig

296

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

Av: Veronica Rangne med vänster hand

Två till!

Vad BEHÖVS här just nu?

↓

Hur kan JAG bidra?

298

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 Sören Larsson för bilden!
www.istavertalstaden.se

299

Empati i praktisk handling

Vad *behöver* denna människa just nu?

↓

Hur kan *jag* hjälpa henne med det?

Eller, på ren svenska:

Man måste ge något för att få något!

(Tänk om det är så att många har ungefär de liv de förtjänar?)

Michael Rangne

2016-03-29

301

Lagen om orsak och verkan gäller även på jobbet

Varför skulle jag känna mig som en värdefull medarbetare om jag faktiskt inte bidrar?

302

Förslag till styrande princip för ditt liv

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

Vem jag är gör skillnad!

303

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

2016-03-29

304

Bemötandets kärna - var "kommer" jag ifrån?

Jag tänker dela ut vänlighet, omsorg och kärlek i proportion till hur trevlig den andre är mot mig. Han får faktiskt bjuda till litet själv!

eller

Jag ger alltid allt jag har att ge, eftersom vem jag är gör skillnad. Jag väljer att ge hela mig själv, här och nu!

305

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

2016-03-29

306

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

2016-03-29

307

Vad kan jag själv göra för att åstadkomma arbetsglädje?



Michael Rangne

2016-03-29

308

"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

2016-03-29

309

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

2016-03-29

310

Hur kan du klaga på ett konstruktivt sätt?

Icke konstruktivt

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

Konstruktivt

1. **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?
2. Klaga till någon som kan göra något åt problemet.
3. Klaga vid rätt tillfälle.
4. Klaga på det **verkliga problemet**, inte bara symptomen. "Is the problem really the problem?"
5. Sträva efter att finna varaktiga lösningar och gå vidare.
6. Klaga, men uppskatta också det som är bra.
7. **Leder till förändring.** Får medarbetarna entusiastiska över förbättringsmöjligheten.

313

Vad kan jag göra för att jag 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.**
- Positiva möten.
- Ha litet kul, var spontan och öppen och **ta inte allt så gravallvarligt!**
- Förstör inte andras glädje.

Michael Rangne

2016-03-29

314

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

2016-03-29

315

Delta och engagera dig

Diskutera

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

Michael Rangne

2016-03-29

317

Vilket är bästa sättet att bli olycklig på jobbet?

Att arbeta med saker du inte är ett dugg intresserad av

Arbeta med sådant du brinner för

Michael Rangne

2016-03-29

318

Boostr motivationen

Samt leta rätt på fler eldsjäljar!

Michael Rangne

2016-03-29

319

Livskvalitet

Att få ägna sin tid åt sådant man är intresserad av



320

"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



Michael Rangne

2016-03-29

321

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



322

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.

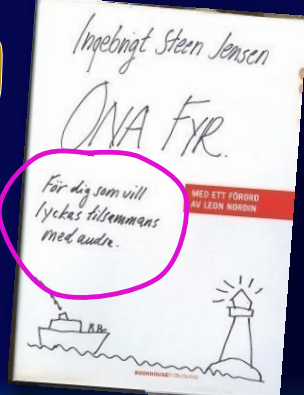
Vad kan LEDNINGEN göra för att uppmuntra engagemang och delaktighet?

324

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?



2016-03-29 Michael Rangne 325

Vi vill inte ha:

- meningslösa sammanträden
- strategiplaner
- organisationsplaner
- omorganisationer
- byråkrati
- implementeringar
- budgetmonomani
- enfaldighet
- 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!

2016-03-29 Michael Rangne 326

Det kan också vara bra att tänka på att...

...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 2016-03-29 327

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



Ingebrigt Steen Jensen, *Ona Fyr*

328

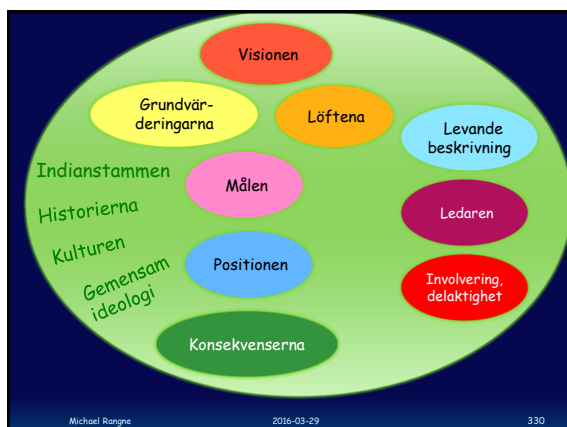
Vem är det som ska motivera vem?

"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 2016-03-29 329



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 2016-03-29 331

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 2016-03-29 332

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

Michael Rangne 2016-03-29 333

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

2016-03-29

334

Verksamhetens viktigaste val

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

Michael Rangne

2016-03-29

335

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

2016-03-29

336

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!"

337

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

2016-03-29

338

Vad kan jag göra för att lära och utvecklas på jobbet?

Diskuterat

Michael Rangne

2016-03-29

340

Den goda cirkeln



Glädje

Kunskaper

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

341

Hur kan jag finna mer mening i mitt arbete?

Diskutera!

Michael Rangne 2016-03-29 343

Tillfredsställelse med liv och arbete

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

342

Vad gör oss lyckliga?

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

344

Hur ser du på ditt arbete?

Diskutera!

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

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

Michael Rangne 2016-03-29 347

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.

348

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 stort 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 2016-03-29 349

En klassiker

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

Känsla Av SAMmanhang:

- Begriplighet
- Meningsfullhet
- Hanterbarhet

(Aaron Antonovsky, *Hälsans mysterium*)

Hugga sten eller bygga katedral?

Michael Rangne 2016-03-29 350

Vem vill ha medarbetare som är stenhuggare?

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

Michael Rangne 2016-03-29 351

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?

Michael Rangne 2016-03-29 352

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!

Michael Rangne 2016-03-29 353

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?
- Gör dina resultat synliga för dig själv och andra.
- Följ ditt samvete, lev med integritet.
- Gör ditt bästa i varje stund och situation.
- Bidra även utanför företaget.
- Arbeta miljövänligt.

Michael Rangne 2016-03-29 354

"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.

355

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

Tänk dig en arbetsplats där alla gen järnet 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.

356

Kärlek är något man gör!



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

358

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."

2016-03-29

Michael Rangne

359

"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 Rangne

2016-03-29

360

"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 Rangne

2016-03-29

361

Empati i praktisk handling



Vad behöver denna människa just nu?



Hur kan jag hjälpa henne med det?

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:

- _____
- _____
- _____

363

"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."

2016-03-29

Michael Rangne

364

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

2016-03-29

365

Arbetsglädje i avsevärd sammanfattning



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

2016-03-29

Michael Rangne

366

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



367

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.

2016-03-29

Michael Rangne

368

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!

369

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

2016-03-29

370

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

2016-03-29

371

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

2016-03-29

372

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

2016-03-29

373

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

2016-03-29

374

"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

2016-03-29

375

"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 osjälvisk, 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

2016-03-29

376

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

2016-03-29

377

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.
- Inser att det går litet upp och ner på jobbet (som i resten av livet).

Michael Rangne

2016-03-29

378

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

2016-03-29

379

Till verket - järnet mot arbetsglädjen!



Michael Rangne

380

Make a happy plan!



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

Diskutera!

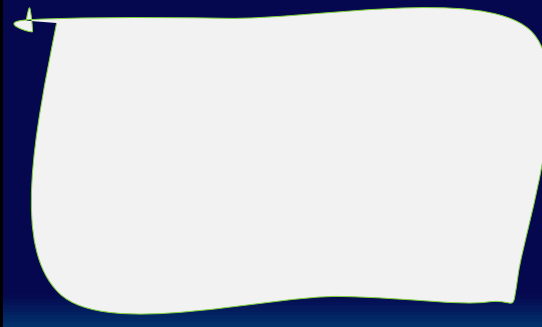


Michael Rangne

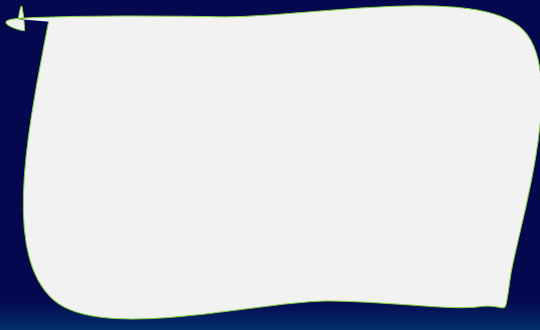
2016-03-29

382

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



Vad gör mig lycklig på jobbet?



Michael Rangne

2016-03-29

386

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

2016-03-29

387

"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

2016-03-29

388

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?

Lyckigare. 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

2016-03-29

390

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.
- Lägg 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

2016-03-29

391

Vilket är arbetskamraternas ansvar?



Michael Rangne

2016-03-29

392

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

2016-03-29

393

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

2016-03-29

394

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

2016-03-29

395

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 genuint och sprudlande arbetsglädje?
- Är du nu medveten om värdet i att - om behov föreligger - ta tag i din arbetsituation, 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 arbetsituation till skapare av en bättre framtid?

Michael Rangne

2016-03-29

396