

😊

Arbetsglädje!

Vad, hur, vem, varför?

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





Michael Rangne
mrangne@gmail.com

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?



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

Fundera

Vidrigt! Får väl duga Jabbal



Michael Rangne 2015-09-01 3

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?

Michael Rangne 2015-09-01 4

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 2015-09-01 5

😊

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 2015-09-01 6

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).

7

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

Så jag ska se till att det inte blir så!

8

"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



9

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

10

Får du inte skiten att funka...

Dra!

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

Michael Rangne

2015-09-01

11

"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

2015-09-01

12

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

2015-09-01

13



"Vad gör dig lycklig på jobbet?"

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

14

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.

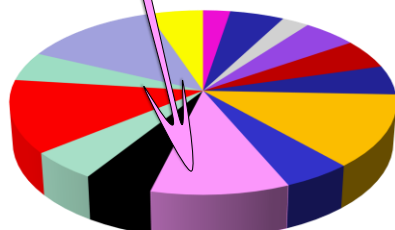


Enbildskurs, arbetsmiljö och arbetsglädje

Hur *är* vi mot varandra här hos oss?

16

Hur mycket energi återstår till arbetsuppgifterna?



- Psykisk sjukdom
- Problem på hemmaplan
- Taskiga kartor
- Samarbetssvårigheter
- Bölig chef
- Taskig stämning på jobbet
- Bristande ansvarstagande
- Ointresserad
- Återstående energi till arbetsuppgifterna
- Svag EQ och SQ
- Låg IQ
- "Kranik"
- Konflikt med arbetskamrater
- Personlighetsproblematik
- Utesl självkänsla 17

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?

- 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 Tokar

19

Varför har vi det som vi har det tillsammans?

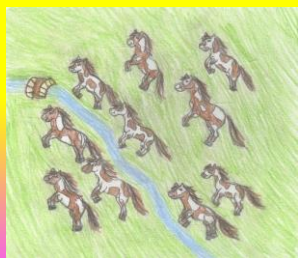
Våra relationers kvalitet uppstår inte av en slump!

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



22

Arbetsglädje skapar vi tillsammans!



Michael Rangne

2015-09-01

23

"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."



24

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.



25

Den onda cirkeln



Osv

Michael Rangne

26

It takes three to tango - arbetsglädje skapar vi tillsammans!



27

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

2015-09-01

28

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



När och hur uppstår arbetsglädje?

diskuterad

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

2015-09-01

32

Tar jag tillvara alla möjligheter till arbetsglädje?

<ol style="list-style-type: none"> Arbetsuppgifterna i sig? Kunderna? Arbetskamraterna? Ledningen? "Flow", delaktighet i ett arbete där allt fungerar optimalt? Professionell stolthet, behärska och utföra något riktigt väl? Mening, göra gott för andra? Humor? Kommunikation? Delaktighet? 	Min arbetsplats:				
	1	2	3	4	5

2015-09-01 Michael Rangne 33

Viken sorts medarbetare samlar vi på i vår organisation?

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

34

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

Ingebrigt Steen Jensen, Ona Fyr



Michael Rangne 2015-09-01 35

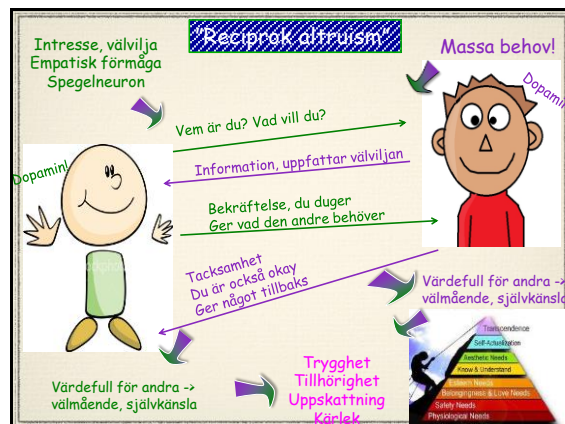
De flesta något så när normala människor har en stark önskan att utföra ett lysande arbete och gör så helt av sig själva om de inte hindras

Michael Rangne 2015-09-01 36

"Vi är gjorda för att utöva detta skapande i en grupp, för en grupp. Isolas 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

37

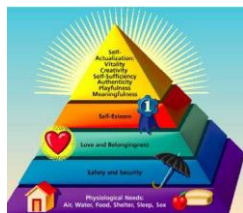


En anställning = TVÅ kontrakt!

1. Det uttalade



2. Det underförstådda



39

Vems ansvar är det att du trivs på jobbet?

1. Din chef och dina arbetskamrater?



2. Du själv?



40

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 val 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!

42

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

2015-09-01

43

Arbetsglädje i avsevärd sammanfattning



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

2015-09-01

Michael Rangne

44

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



45

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

2015-09-01

46

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

2015-09-01

47

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.
- Ansvaret för allt detta ligger på dig själv.

2015-09-01

Michael Rangne

48

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.
- Ansvaret för allt detta ligger på dig själv!

49

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 förrädiskt.
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 "jabbba!" och räkna sedan ut vad som behövs för att ta dig dit.

Michael Rangne

2015-09-01

50

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

2015-09-01

51

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

2015-09-01

52

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

2015-09-01

53

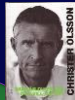
Många goda skäl att visa din glädje!

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

Michael Rangne

54

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

55

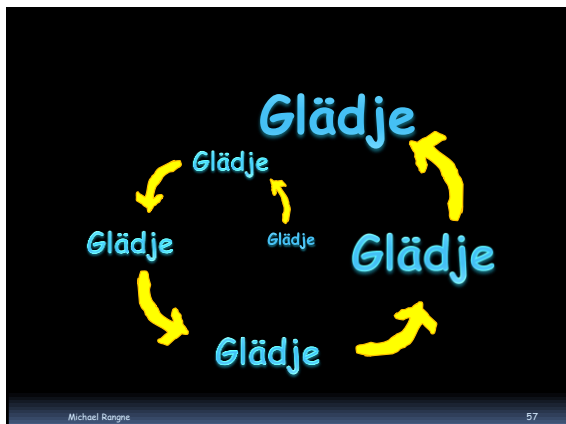
Skulle jag vilja ha mig själv till arbetskamrat?

Varför/varför inte?



Michael Rangne

56



Känslor smittar!

En lycklig medarbetare kan entusiasmera en hel avdelning...

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

Michael Rangne 58

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 59

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 60

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 2015-09-01 61

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 2015-09-01 62

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.

63

Ledtråd:

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

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

Michael Rängne

64

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

FÖRBANNA

Förvränga

Förtränga

Fokusera!

Michael Rängne

2015-09-01

65

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?

66

Det konstruktiva valet står mellan förnöjsamhet och förändring!

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!

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 Rangan

69

Meningen med mitt liv är att vara
nöjd med det?

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.

Två **KONSTRUKTIVA**
frågor att ha med sig

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

Vilka valmöjligheter
har jag just nu?

72

Två till!

Vad **BEHÖVS** här just nu?



Hur kan **JAG** bidra?

73

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

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

74



Förslag till styrande princip för ditt liv

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

Vem jag är gör skillnad!

76

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 2015-09-01 77

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 2015-09-01 78

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!)


79 Michael Rangne 2015-09-01

Lagen om orsak och verkan gäller även på jobbet

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

80

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 klanter 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 Bungie 2015-09-01 85

"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 Bungie 2015-09-01 86

"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

2015-09-01

87

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."

2015-09-01

Michael Rangne

88

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:

- _____
- _____
- _____

89

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

2015-09-01

90

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

2015-09-01

92

Den avgörande frågan

Varför går jag till jobbet?

Michael Rangne 2015-09-01 93

Den grundläggande frågan

Varför går vi till jobbet?

Michael Rangne 94

Varför går jag till jobbet?

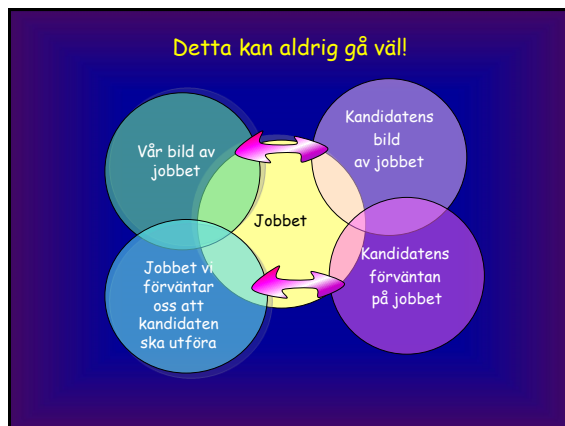
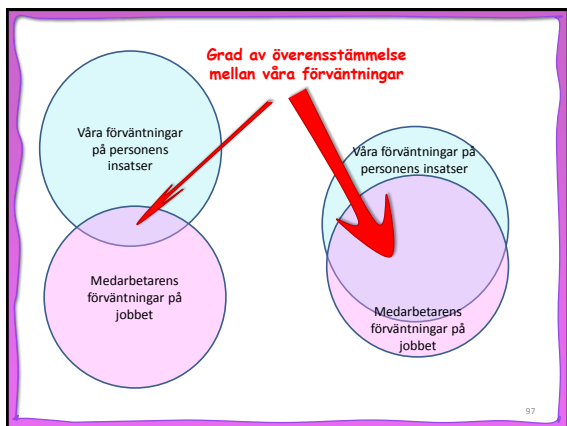
- Visa mig själv att jag duger
- Visa chefen att jag duger
- Visa mamma att jag duger
- Få beröm
- Stärka min självkänsla
- Har inget annat för mig
- Inre tillfredsställelse
- Ingen aning
- Mening
- Varför inte?
- Pengar
- Försörja min familj
- Kall, bidra till en bättre värld
- Materiell tillfredsställelse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

95

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
- Försörja min familj
- Kall, bidra till en bättre värld
- Materiell tillfredsställelse
- Karriär
- Roligt

96



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

Passion – det vi älskar och brinner för

Kompetens – det vi är eller kan bli allra bäst på

Länsamhet – här har vi våra största intäkter

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.

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?

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?

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 2015-09-01 104

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 2015-09-01 106



"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

108

"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 2015-09-01 110

Boostr motivationen

Samt leta rätt på fler eldsjälar!

Michael Rangne 2015-09-01 111

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?

112

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.

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

2015-09-01

114

Att hitta det som passar en



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

2015-09-01

Michael Rangne

115

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?

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

2015-09-01

117

Hur kan jag finna mer mening i mitt arbete?

- Det är mycket lättare att känna arbetsglädje om man **påminner sig arbetets 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 **somegna 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

2015-09-01

118

"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.

119

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.

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.

121

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

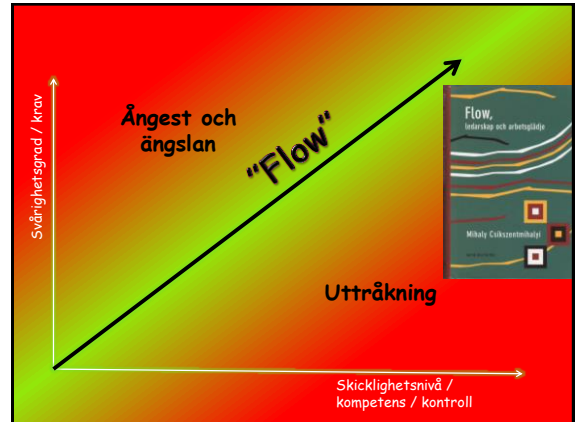
- Vi inser inte att möda och slit kan göra oss lyckliga.
- Många inser inte att skola och arbete är tillfällen till glädje, mening och lycka.
- Vi ser vårt arbete och våra studier som en plikt och inte som det privilegium det är att få vara frisk och kunna bidra.
- Vi slösar med vår fritid genom att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

Lyckigare. 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.

126

"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

128

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

129

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

130

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

132

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

2015-09-01

133

Nöjda medarbetare bryr sig om resultatet.

"Unhappy people don't give a damn."



"Happy employees vastly outperform unhappy ones."

Michael Rangne

2015-09-01

134

...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

2015-09-01

135

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

2015-09-01

136

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.
- Kommunikerar 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

2015-09-01

137

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

2015-09-01

138



Michael Rangne

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

2015-09-01

140

Vilka fördelar för dig själv kan du se med arbetsglädje?

Bra för jobbet och "karriären".

Bra för dig rent privat.

Du mår bättre.

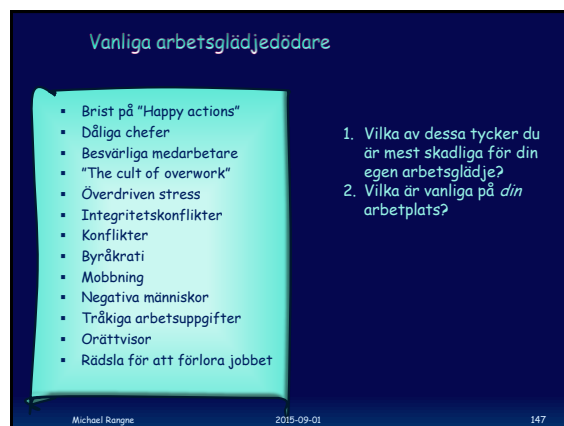
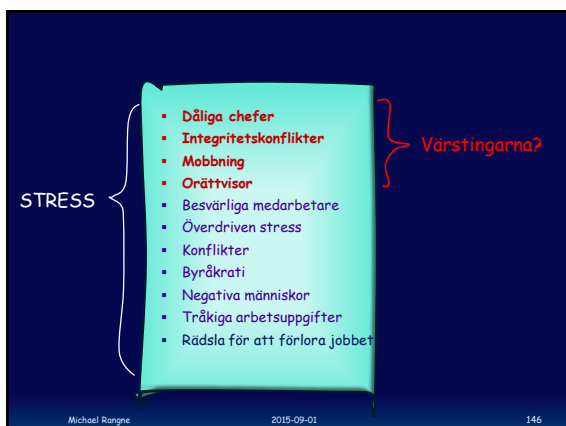
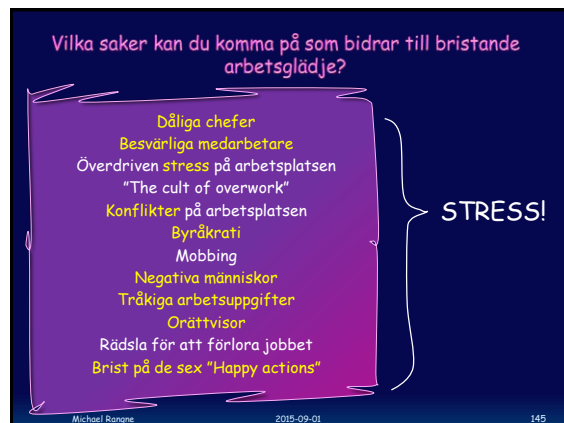
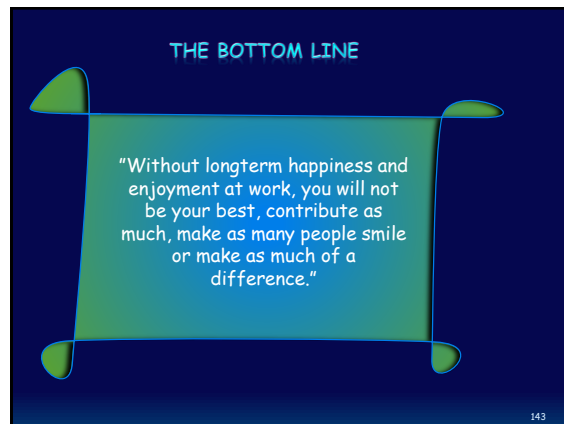
Mindre risk för stressrelaterad ohälsa.



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

Michael Rangne

141



Fler arbetsglädjedödare

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

Michael Rangne

2015-09-01

148

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.

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 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*?

151

Taskig arbetsplats - en principskiss



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, hobbies?
- Självkänsla, stolthet, integritet?
- Personlig utveckling?
- Ohälsa, stressrelaterade sjukdomar?

154

Arbetets pris

För mycket arbete



Tidsbrist



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

Eller får jag något bra av att jobba här?

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

156

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

2015-09-01

157

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!

158

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

159

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)

160

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?

161

Hugger du sten eller bygger du katedraler på jobbet?

Michael Rangne

2015-09-01

162

Vem vill ha medarbetare som är stenhuggare?

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

Michael Rangne

2015-09-01

163

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 Rangne

2015-09-01

164

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

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!

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 underutnyttjat 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..."

Onyttig stress

En känsla av att ha bristande kontroll över en situation

När hade du senast koll på livet?

När som helst
 kan vad som helst
 hända vem som helst

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)

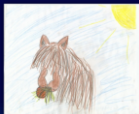


VI KAN TA ANSVAR FÖR PROCESSEN -
MEN RESULTATET RÅDER VI INTE ÖVER!

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 förställer sig.
- Vid bristande överensstämmelse mellan arbetstagarens och arbetsplatsens förväntningar.
- När uppgifterna kommer i konflikt med ens personliga integritet.

2015-09-01

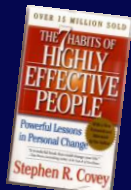
Michael Rangne

181

Att leva med integritet

Kongruens mellan
dina högsta
värden och ditt
sätt att leva.

Glädje, lycka och
självkänsla följer
av kongruensen.



2015-09-01

Michael Rangne

182

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 besvårad.
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 symtomen. "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. För medarbetarna entusiastiska över förbättringsmöjligheten.

183

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 Rangne 2015-09-01 184



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 2015-09-01 185

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

Kroppsliga behov

Trygghets-behov

Gemenskaps- och tillgivenhets-behov

Uppskattning

Självför-verkliggande

Michael Rangne 2015-09-01 186

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 *ku!* på jobbet!

Michael Rangne 2015-09-01 187


Lathund i stresshantering för dig som vill skipa detaljerna

V
Ä
L
J
(själv)
!!!



Annars väljer **någon annan** åt dig!

Michael Rangne 2015-09-01 188



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!

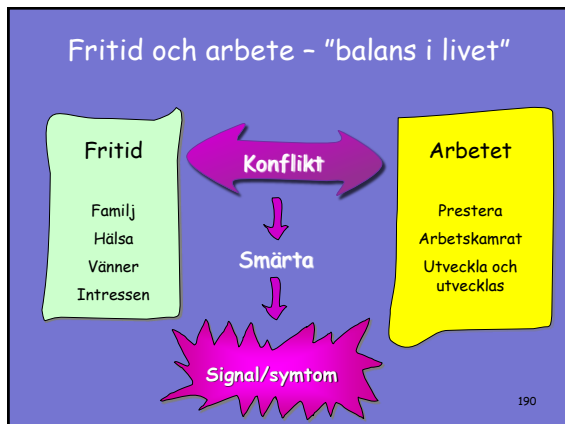
Mig själv - välja, ta ansvar och förändra

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

Välja mitt liv

Michael Rangne 2015-09-01 189

Fritid och arbete - "balans i livet"

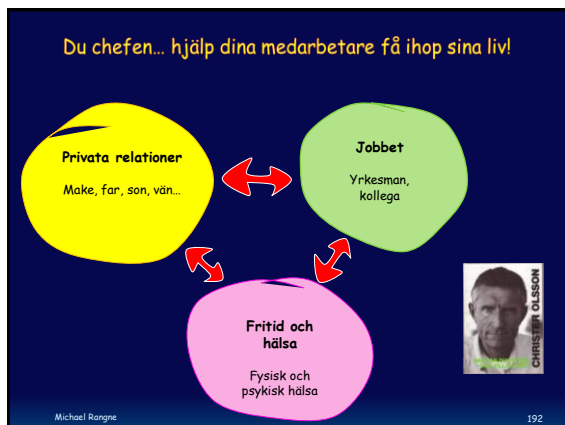


Går det att vara kvinna på ditt arbete? I ditt liv??

På jobbet ska det inte märkas att hon har barn.

Och hemma ska det inte märkas att hon jobbar.

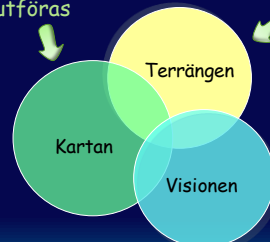
Du chefen... hjälp dina medarbetare få ihop sina liv!



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 193

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!

Saker som alla "vet" men lätt glömmar

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!

Om vi nu vet, varför gör vi det inte?



196

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?
- Önd 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"?

197

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

- Förnöjsamhet.
- 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!
- Skrivna 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:

--	--

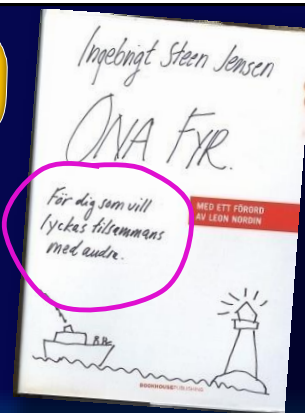
200



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?



2015-09-01

Michael Rangne

201

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

Michael Rangne

2015-09-01

202

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

2015-09-01

203

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

2015-09-01

204

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

2015-09-01

205

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

2015-09-01

206

Verksamhetens viktigaste val

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

Michael Rangne

2015-09-01


207

☺ 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 2015-09-01 208

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!"

209

Arbetsglädje - vad kan DU göra?




Fundera:

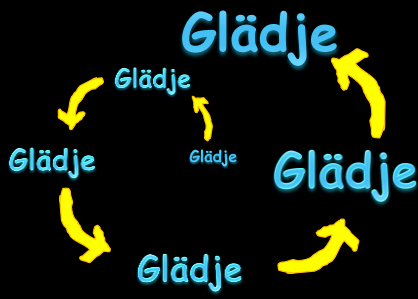
Skulle du vilja ha dig själv till arbetskamrat?

Varför/varför inte?

~~Bikupa!~~

Michael Rangne 211

Här är en naturlag:



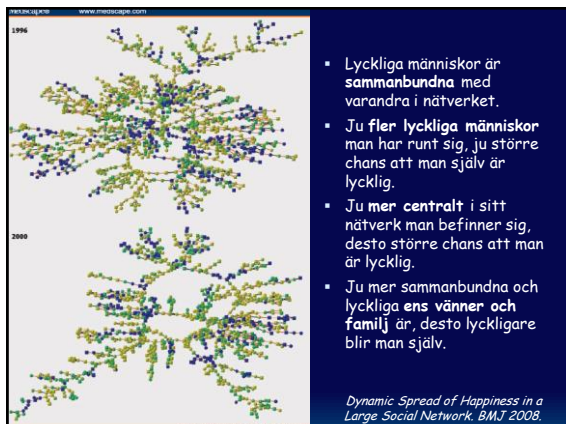
Michael Rangne 212

Känslor smittar!

En lycklig medarbetare kan entusiasmera en hel avdelning...

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

Michael Rangne 213



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 fylleriblanetter
 - oförsämda kunder

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

Michael Rangne 215

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 216

Ledtråd:

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

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

Michael Rangne 217

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

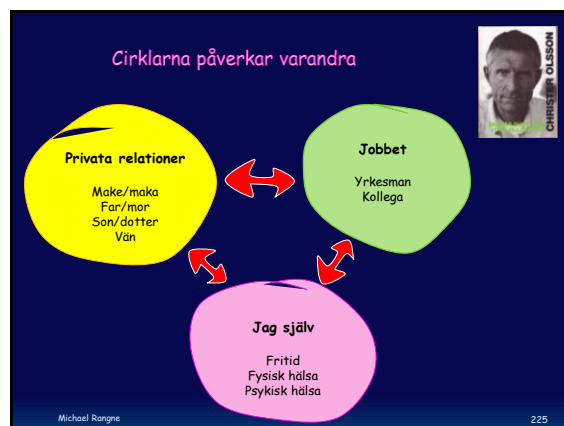
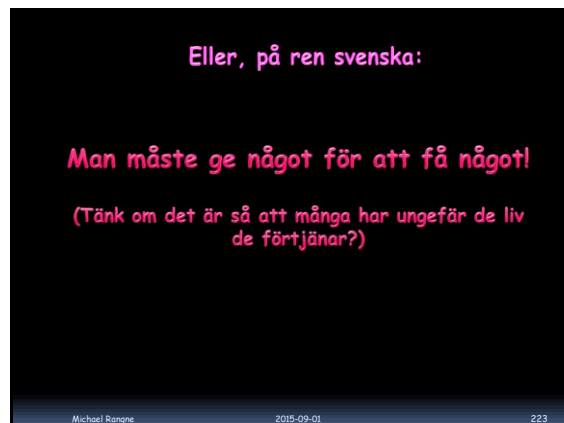
- FÖRBANNA
- Förvränga
- Förtränga
- Fokusera!**

Michael Rangne 218

Fyra förhållningssätt att välja på

- Förbanning**
- Förträngning**
- Förnöjsamhet**
- Förändring**

Tack till Fredrik Wärberg och Jörgen Larsson för bilden



VEM ÄR DET SOM SKA ÅSTADKOMMA DESSA SAKER?

Omröstning

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



2015-09-01 Michael Rangne 226

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 2015-09-01 227

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 2015-09-01 228

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 2015-09-01 229

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 2015-09-01 230

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 effekterna - minskad energi, apgvikenhet, 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 2015-09-01 231

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 uppbåda arbetsglädje **trots** somliga medarbetare och arbetsuppgifter.
- Arbetsglädje smittar.

Michael Rangne 2015-09-01 232

Vad kan du själv göra för att åstadkomma arbetsglädje?



Michael Rangne 2015-09-01 233

Hur?

Behövs **inte**:

- infantila påbud eller program uppifrån
- avancerade metoder
- konsulter
- företagsgurur
- 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 2015-09-01 234

Vad kan du själv göra för att åstadkomma arbetsglädje?



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



Michael Rangne 2015-09-01 235

"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 2015-09-01 236

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 2015-09-01 237

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 samlas 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 klagar desto mindre benägen brukar man vara att göra något åt problemet.

Michael Rangne

2015-09-01

238

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

2015-09-01

239

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

- **Motsatsen är negativism och "inlörd 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!**
- Förstör inte andras glädje.

Michael Rangne

2015-09-01

240

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.

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

2015-09-01

242

Den goda cirkeln



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

243

Vårdskapets 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 2015-09-01 244

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

- Personen framför mig är i **första hand människa**, i andra hand gäst och i tredje hand kund.
- Vårdskap 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, efterlängtd, värdefull.
- Vårdskap 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 2015-09-01 245

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


- **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 2015-09-01 246

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 247

Flow



- **En känsla av mening** med aktiviteten, av att bidra till något större än en själv, underlättar upplevelsen av flow.
- **Sök 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 248

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.

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

2015-09-01

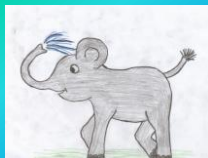
250

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

2015-09-01

254

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.
- **Lägg successivt till litet svårare och mer utmanande handlingar**.

Michael Rangne

2015-09-01

255

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

2015-09-01

256

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

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:

- _____
- _____
- _____

258

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

2015-09-01

259

Vad är ditt ansvar som chef?

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

2015-09-01

260

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.
- Hjälpa andra med deras uppgifter.
- "Random acts of workplace kindness."
- Hälsa när du kommer och går.
- Umgås.
- "Make love the foundation of your work."

2015-09-01

Michael Rangne

261

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

2015-09-01

262

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

2015-09-01

263

Att vara arbetsgivare är som att
driva ett växthus.

Med bara orkidéer.

264

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

2015-09-01

265

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."

Michael Rangne

2015-09-01

266

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.

267

Vilken sorts medarbetare vill du ha?

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

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 då!

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

2015-09-01

269

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

Integritet

Konflikt

Samarbete

Smärta

Signal/symtom

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

2015-09-01

271

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

2015-09-01

272

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

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



Skapa rimliga förväntningar på vad arbetet innebär.

Michael Rangne

2015-09-01

273

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

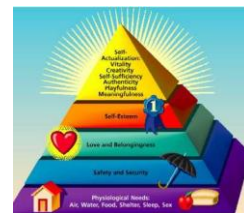
274

En anställning = TVÅ kontrakt!

1. Det uttalade



2. Det underförstådda



275

Alla människor har behov, alla vill *något*



Identifiera och tillfredsställ människors behov!

276



277

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.

"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.

279

"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.

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.

"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)

Tre i topp för det moderna ledarskapet

1. Kommunikation
2. Motivation
3. Visioner



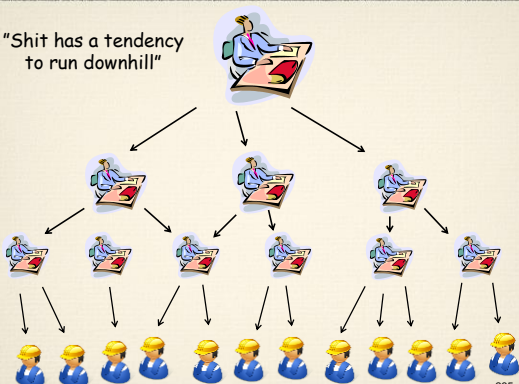
Tomas Müllern, Den karismatiska chefen (SvD okt 2011)

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

"Shit has a tendency to run downhill"





Vi kan SKAPA besvärliga medarbetare

1. I vårt huvud
2. Med vårt beteende
3. Genom vår organisation

Människor som behandlas respektlöst, inte får sina djupare behov tillfredsställda, inte blir tagna i anspråk osv BLIR besvärliga!

287

Några anledningar till att en människa är "besvärlig"

1. **Du själv**
 - uppfattar inte den andre korrekt
 - projektioner av egna problem och misshagliga personlighetsdrag
 - orimliga förväntningar
 - du bemöter den andre på ett så otrevligt sätt att denne svarar med samma mynt
 - du har själv med ditt beteende *lärt* personen att vara på detta vis mot dig
2. **Relationen/interaktionen**
 - Bristande relationsfärdigheter som leder till missuppfattningar, besvikelse och antipati.
3. **Situationen**
 - Stress, konkurrens, i "systemet" inbyggda och ofrånkomliga konflikter, orättvisor.

288

Några anledningar till att en människa är "besvärlig"

4. **Sjukdom**
 - Kroppslig sjukdom (hjärntumör, demens, stroke)
 - Missbruk, beroende, abstinens
 - Psykiskt sjuk (depression, psykos, mani, ångestsjukdom...)
 - Neuropsykiatrisk problematik (ADHD, Aspergers syndrom, låg begåvning)
5. **Personligheten/karakteren**
 - Personlighetsstörning (narcissism, borderline, psykopati m fl)
 - Kverulansparanoia, rättshaverism
6. **Livet - livskris/utvecklingskris/trauma**
7. **Taskiga kartor, orimliga förväntningar och integritetsproblem**
 - Uppfattar och tolkar oss och våra intentioner felaktigt
 - Orimliga förväntningar på livet och andra människor, och dömer därmed sig själv till olycka. Perfektionism är ingen framkomlig väg mot lycka, sinnerfred och goda relationer.
 - Bristande balans mellan integritet och samarbete
8. **Brister i uppföstran (personen är helt enkelt ohysad och otrevlig)?**

289

Vad menas med att Kalle är "besvärlig"?

Han gör inte som jag vill??

290

Konflikt

Problem

291

När medarbetaren inte "samarbetar":

Är det han som är "besvärlig"?

eller

Har han goda skäl att inte vilja samarbeta med oss?

292

Vad händer om jag lyckas - Kalle gör allt jag vill?



Utbränd!

293

Vill inte



Kan inte



Vill personen inte, eller kan hon inte?

Träna medarbetarna i att klaga konstruktivt

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. För medarbetarna entusiastiska över förbättringsmöjligheten.

296

"So often the problem is in the system, not in the people. If you put good people in bad systems, you get bad results."

Stephen R. Covey



Nöjda medarbetare bryr sig om resultatet.

"Unhappy people don't give a damn."



"Happy employees vastly outperform unhappy ones."

Michael Rangne

2015-09-01

298

Viken sorts medarbetare samlar vi på i vår organisation?

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

299

Hur är din arbetsplats?

Skadlig?

Ofarlig?

Hälsosam?

Hälsofrämjande?

Hälsoskapande?

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

2015-09-01

301

Alla (nästan) behöver:	Grupp-specifika behov:	Kalle behöver:

Besvärliga medarbetare - en principskiss



Stressekvationen och denna kurs

Stressorer

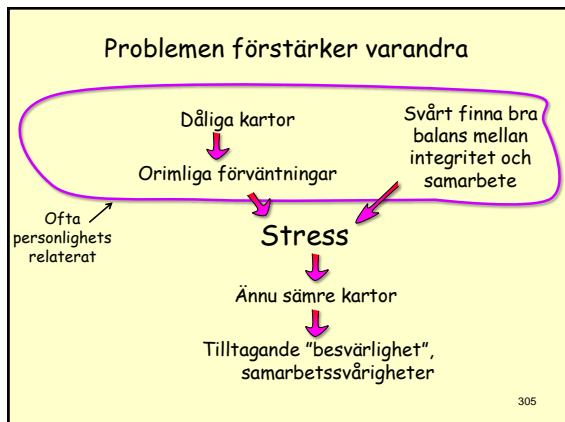
1. Dåliga kartor
2. Orimliga förväntningar
3. Integritetskränkningar

5. Ensamhet, brist på stöd
6. Bristande kontroll
7. Brist på mening
8. Prestationsbaserad självkänsla

Skyddet

1. Nyanserade kartor
2. Rimliga förväntningar
3. God balans mellan integritet och samarbete
4. Gemenskap, goda relationer
5. Kontroll, egenmakt
6. Mening och sammanhang
7. Basal självkänsla

304



Att hjälpa missnöjda, stressade och allmänt problematiska medarbetare

- Hjälp dem åtgärda faktiska problem och missförhållanden.
- Hjälp dem nyansera sina kartor
- Hjälp dem till rimliga och realistiska förväntningar
- Hjälp dem hitta en lagom avvägning mellan samarbete och integritet
- Hjälp dem se fördelarna för dem själva med att samarbeta om rimliga saker på ett bra sätt
- Hjälp dem att ta hand om sin egen integritet

Integritet

Samarbete

306

Verksamhetens viktigaste val

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

Michael Rangne

2015-09-01

307

"Det centrala i chefskapet 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 organisationens dynamik.
- Reflektera över dina erfarenheter i chefsarbetet.

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

Livskvalitet

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

309

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

310

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!

311

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.

312

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!

2015-09-01

Michael Rönner

313