

Psykatri för beslutsfattare - fördjupade kunskaper

Michael Rangne
 Överläkare, specialist i psykiatri
 mrangne@gmail.com
 www.lorami.se
 Januari 2018

Varför pratar just jag om just detta?

Michael Rangne

www.lorami.se

Michael Rangne 2018-01-11 4

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

Varför är människor besvärliga?



Vad menas med att Kalle är "besvärlig"?

Han gör inte som jag vill??

35

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

↓
Utbränd!

37

När medarbetaren inte "samarbetar":

Är det han som är "besvärlig"?

eller

Har han goda skäl att inte vilja
samarbeta med oss?

38

Jag har ett eget ansvar för att trivas på
arbetet...
...å andra sidan, finns det någon rimlig
anledning att känna arbetsglädje på det här
stället?

39

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.

"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



Vad har dessa här att göra?



48

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!

49

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!

2018-01-11

Michael Rangne

50

Några anledningar till att en människa är "besvärlig"

1. Du själv
2. Relationen/interaktionen
3. Situationen
4. Livet
5. Sjukdom
6. Personligheten/karaktern
7. Taskiga kartor och orimliga förväntningar
8. Svårigheter att balansera konflikten mellan integritet och samarbete
9. Brister i uppfostran?

51

Några anledningar till att en människa är "besvärlig"

1. **Du själv**
 - uppfattar inte den andre korrekt
 - projektioner av egna problem och missshagliga 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.

52

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/karaktern**
 - 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, sinnesfrid och goda relationer.
 - Bristande balans mellan integritet och samarbete
8. **Brister i uppfostran** (personen är helt enkelt ohysad och otrevlig)?

53



"Besvärliga människor"

eller

"När det inte går så bra?"

55

Lär dig de vanliga psykiska sjukdomarna

Vilka de är, hur man känner igen dem och hur de påverkar en människas sätt att fungera

59

Skenet bedrar?

- Kollegan som inte längre funkar som han ska kanske...
- Är deprimerad
- Är manisk
- Har ångest
- Missbrukar
- Har utvecklat en psykos
- Är i kris
- Har problem hemma
- Har en taskig chef
- Har en hjärntumör
- Är på väg att bli dement
- Har hypothyreos

62

Några av de vanligaste tillstånden

- Stressrelaterat - kris, anpassningsstörning, utmattningssyndrom
- Depression och dystymi
- Bipolär sjukdom
- Vanföreställningssyndrom
- Schizofreni
- Narcissism
- Psykopati
- Borderline
- ADHD
- Aspergers syndrom
- Social ångest
- Paniksyndrom
- Tvångssyndrom
- Generaliserat ångestsyndrom
- Specifik fobi
- Posttraumatiskt stressyndrom

63

"Svåra" människor och tillstånd

1. Personlighetsproblematik
 - Bristande personligt ansvarstagande
 - Emotionellt instabila
 - Histrioniska
 - Narcissism
 - Antisociala/pskopatiska
 - Paranoida
 - Rättshaveristiska
 - Negativistiska och svartsynta
 - Passivt aggressiva
 - Osjälvständiga
 - Fobiska
 - Tvångsmässiga
2. Psykisk sjukdom
 - Depression
 - Bipolär sjukdom
 - Ångestsjukdom
3. Neuropsykiatriska funktionsnedsättningar
 - ADHD
 - Autistiska tillstånd
 - Svagbegåvning

Vad gör vi med Kalle som inte funkar längre?

Och Lisa, som aldrig funkade som hon borde?



Har personen alltid varit besvärlig, eller är det nytt?

67

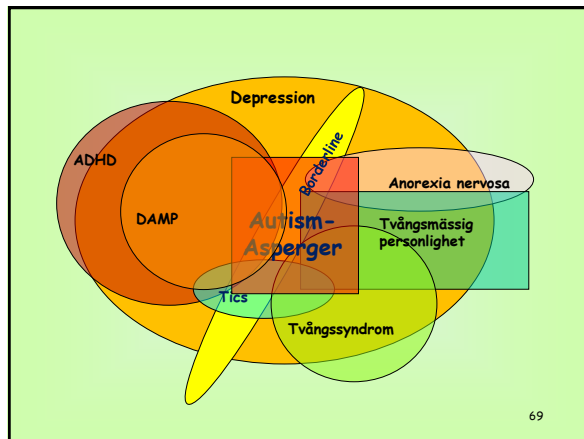
Kalle som inte funkar längre:

- Stressad?
- Tungt på hemmaplan?
- Livskris?
- Hänt något j-t?
- Konflikter?
- På fel ställe?
- Fel chef?
- Depression?
- Utmattning?
- Utbrändhet?
- Psykos?
- Missbruk?

Lisa, som aldrig funkat som hon borde:

- Ångestsjukdom?
- ADHD?
- Asperger?
- Personlighetsavvikelse?
- Narcissim?
- Borderline?
- Antisocial?

**Taskiga kartor och orimliga förväntningar?
Kan inte balansera integritet och samarbete?**

Konsekvenser av att inte bli återställd

- ❖ Trötthet, minnessvårigheter m fl kvarstående symptom
- ❖ Nedsatt stresstolerans
- ❖ Kroppslig sjukdom (hjärt/kärlsjukdom, diabetes)
- ❖ Missbruk
- ❖ Suicid
- ❖ Nedsatt självförtroende
- ❖ Försämrade relationer
- ❖ Sociala sviter
 - Ekonomi
 - Karriär
 - Ensamhet och isolering
 - Långtidssjukskrivning och sjukersättning

Vad funkar på en arbetsplats?			
	OK, OM VÄL BEHANDLAD	KAN gå bra, men fordrar ofta anpassning	Ofta bekymmer
Depression	x		x
Bipolär sjukdom	x		x
Social fobi	x		x
Tvångssyndrom	x		x
Generaliserat ångestsyndrom	x		
Paniksyndrom	x		x
Posttraumatiskt stressyndrom	x		x
Specifik fobi	x		
Åtstörning	x		x
Schizofreni		xx	x
Vanföreställningssyndrom	x		x
Missbruk och beroende	x		xx
ADHD	x	x	x
Autistisk störning		x	x
Svag begåvning		x	x

Vad funkar på en arbetsplats?			
	OK, OM VÄL BEHANDLAD	KAN gå bra, men fordrar ofta anpassning	Ofta bekymmer
"Utbrändhet"	x	x	x
Utmattningsyndrom	x	x	x
Utmattningsdepression	x	x	x
Paranoia			xxx
Kverulansparanoia			xxxx
Schizoidea drag		x	x
Schizotypa drag		x	x
Histrioniska drag		x	x
Instabila drag ("borderline")		x	xx
Narcissistiska drag			xxx
Antisociala drag			xxx
Passivt aggressiva drag			xx
Fobiska drag		x	x
Osjälvständiga drag		x	x
Tvångsmässiga drag		x	x

Hur identifierar jag tillstånden?			
	Observationer	Uppgifter från den berörda	Uppgifter från andra/relaterat som känner personen väl
Åtstörning	Ev mager eller överviktig. Ibland tecken på annan psykisk ohälsa.	Inte sannolikt	Troligt, om lätt till problem
Schizofreni	Vanligen udda eller svag emotionell kontakt, egna idéer, frånvarande, ibland tankestörningar och märkliga vanföreställningar. "Konstig" i kontakten.	Inte sannolikt. Saknar vanligen sjukdomsinsikt.	Högst sannolikt
Vanföreställningssyndrom	Vanföreställningar om sådant som principiellt skulle kunna inträffa. Övertygad om att det stämmer, kan försöka övertyga dig. Vanligen normal kontakt i övrigt.	Inte sannolikt. Saknar vanligen sjukdomsinsikt.	Högst sannolikt
Kverulansparanoia	Projicering på andra. Fel, orättvisor, kränkningar, missförhållanden, misstänke med ofta många instanser. Berättar ev om oförtäppte.	Endast indirekt, enligt föregående kolumn. Pratar om andra.	Högst sannolikt, särskilt om varit inblandad i föreställningarna
Missbruk och beroende	Vid svårare tillstånd ibland rödbrusig, nedgången, kognitiv nedsättning, flack eller nadsävat kontakt. Ofta syns inget i nykter och icke abstinent fas. Narkomaner kan ha stickmärken men klar över dessa.	Osannolikt	Mkt troligt vid allvarigare tillstånd
ADHD	Ev ostrukturerad i samtalet, svårt lyssna, pratar på "omedelbar" i kontakten, intensiv, svårt fokusera, hoppar från tuva till tuva, distanslös. Ibland syns inget.	Tänkbart med indirekta uppgifter. Ofta dugg självinsikt.	Troligt
Autistisk störning	Se separat bild. Ibland som vid ADHD. Ibland udda och "konstig" i kontakten. Bristande ömsesidighet och turtagning i samtalet, kor "sin" stil. Lyssnar ev dåligt, pratar halvt sjövt.	Tänkbart med indirekta uppgifter. Ofta dugg självinsikt.	Mycket troligt

Hur identifierar jag tillstånden?			
	Observationer	Uppgifter från den berörde i en anställningssituation	Uppgifter från andra/referent som känner personen väl
Depression	Ev nedstämd, nedstämd, pessimistisk, "svarta glasögon" betr både för, nu och framåt. "Sitt tar"	Ibland	Troligt
Bipolär sjukdom	Ev nedstämd eller upprymd och distanslös. Ofta social och trevlig i frisk fas.	Ibland	Mkt troligt
Social fobi	Osäker i kontakten, blyg, tillagsinställd, "övertrevlig"	Ovanligt	Mkt troligt
Tvångssyndrom	Ev omständlig i kontakten, måste säga "allt", nervöst intryck, ritualer	Ovanligt	Troligt
Generaliserat ångestsyndrom	Ev oroligt intryck, många frågor och farhågor, vill veta att hamnar rätt	Ovanligt	Troligt
Paniksyndrom	Möjligt oroligt och osäkert intryck, men märks vanligen inte	Ibland	Troligt
Posttraumatiskt stressyndrom	Ibland tecken till att inte må bra, orolig, nedstämd, svårt fokusera, tunn och reserverad kontakt, tillitsbrist	Ibland	Troligt
Specifik fobi	Märks inte	Sällan	Tveksamt
Svag begåvning	Ibland svårt att förstå mer abstrakta resonemang och att "hånga med". Konkret framtoning. Kan ha svårt att förstå humor.	Ibland indirekt, om de svårigheter han upplevt. Ibland sekundär psykisk ohälsa.	Troligt

Hur identifierar jag tillstånden?			
	Observationer	Uppgifter från den berörde i en anställningssituation	Uppgifter från andra/referent som känner personen väl
"Utbrändhet"	Ev uppgifter om tidigare svårigheter, omliga krav, intressetkonflikter , oförståelse arbetsplatser, att ha kommit i kläm, trötthet, bitterhet och negativism	Enligt rutan till vänster. Ger vanligen ingen direkt information om att ha varit utbränd eller ss.	Troligt
Utmattningsyndrom	Ev uppgifter enl ovan, samt om trötthet, sömnsvårigheter , kroppsliga bekymmer	Som ovan	Troligt
Utmattningsdepression	Ev som ovan, + nedstämdhet, svartsyn, resignation.	Som ovan	Troligt
Paranoid drag och kverulansparanoia	Pratar om oförätter , andras vilja och elakhet, missförstådd och försädd, tillitsbrist. Fel på allt och alla. Ibland gärderad och reserverad. Sällan öppen och glad kontakt.	Nej. Saknar insikt om problematiken och sin del i det hela. Men många indirekta uppgifter enligt rutan till vänster.	Mycket sannolikt
Schizoida drag	Svag känslomässig kontakt, udda, flack, självtrillräcklig , verkar inte riktigt engagerad i samtalet, verkar inte behöva andra. Ofta ensam och ensöndrig. Kan te sig ungefär som vid autistiska tillstånd.	Knappast. Upplever inte sin läggning som ett problem.	Troligt. "Udda", "ensöndrig", inte bra på eller intresserad av samarbete.
Schizotypa drag	Kan både se, låta och tänka märkligt. Udda idéer , tankeflykt, astrologi, klarvoyance osv. Ofta också flack kontakt enl ovan.	Nej. Men ev indirekta uppgifter.	Troligt. "Udda, konstiga idéer, svår."

Hur identifierar jag tillstånden?			
	Observationer	Uppgifter från den berörde i en anställningssituation	Uppgifter från andra/referent som känner personen väl
Histrioniska drag	Uppmärksamhetssökande , dramatisk, förförisk, inadekvat intim, för nära i kontakten, saknar grund för sina översvallande omdömen, gränslös, självupptagen, självförhävande, överdrivet självförtröende. Men flack i den djupare kontakten, mer beteende än äkta känsla.	Nej. Har ingen insikt om hur han uppfattas.	Högst sannolikt
Instabila drag ("borderline")	Kan vara labil i humör och kontakt, växla snabbt, reagera kraftigt på vad du säger. Många är varma och charmiga, andra kan vara flacka i den känslomässiga kontakten och svära att nå. En del ungefär som vid ADHD (se det tillståndet). Ibland intensiv och tröttnande. Ibland märks ingenting i kontakten.	Ger ibland en del uppgifter om sina svårigheter, ibland inte.	Högst sannolikt
Narcissistiska drag	Mest intresserad av sig själv. Självupptagen och självförhävande . På ytan överdrivet självförtröende. Nedvärderar andra. Söker bekräftelse. Se separat bild.	Nej. Saknar insikt. Endast indirekta ledtrådar.	Högst sannolikt
Antisociala drag	Som ovan, samt mer uttalat förakt för andra, fokuserad på egna intressen. Bryr sig inte om moral, rättvisa, regler, normer. Kan ibland visa detta öppet, men många kan vara charmiga och trevliga i kontakten . Se separat bild.	NEJ	JA

Hur identifierar jag tillstånden?			
	Observationer	Uppgifter från den berörde i en anställningssituation	Uppgifter från andra/referent som känner personen väl
Fobiska drag	Inte säkert att något märks under intervjun. Osäker, rädd att inte duga och räkna till . Låg självkänsla och lågt självförtröende. Ofta pessimistiskt lagd, depressiv framtoning, ser det mesta från den negativa sidan. Orosbenägen.	Kan framkomma en hel del, har ofta viss insikt i sina svårigheter. Men kan dölja dem hon om vill det.	Högst sannolikt. "Osäker, men klarar mer än hon tror." Behöver mycket stöd och uppmuntran . Kan prestera väl i rätt miljö.
Osjälvständiga drag	Inte säkert att något märks under intervjun. Svag självkänsla och självförtröende. Söker försäkringar om att få stöd och hjälp, att inte få för mycket ansvar , att inte bli dumpad med för svåra uppgifter. Söker bekräftelse även för uppenbart lysande insatser.	Som ovan	Ofta genererat viss trötthet hos överordnade, besvärande uppmärksamhets- och stödbehövande, kan ej arbeta tillräckligt självständigt.
Tvångsmässiga drag	Inte säkert att något märks under intervjun. Perfektionism, överdriven noggrannhet, kan inte avgöra vad som är "tillräckligt bra" , svårt att välja, sova och prioritera. Kan vara bra i lagom mått på vissa positioner, men vanligen ett betydande hinder för effektivt arbete. Ofta rigid i tanke och handling , måste ha det på "sitt" sätt.	Saknar vanligen insikt. Kan ev berätta om oförstående och otacksamma chefer, slarviga medarbetare, är själv den enda som arbetar tillräckligt noggrant, får inte den uppskattning hon förtjänar.	Mycket troligt. Ofta svår medarbetare i längden. Men om man lyckats hitta uppgifter som drar nytta av personens noggrannhet kan det ha fungerat bra.

Bästa boten mot besvärliga medarbetare:

Anställ dem inte!



80

Vill du ha bra medarbetare - anställ sådana

Om man har slarvat vid rekryteringen och inte sökt människor med förmåga att samverka med andra människor, då sitter man där. Jag har arbetat mycket med personalutbildningar och min uppfattning är att det är svårt att genom utbildningsinsatser korrigera en felaktig rekrytering.

Gillis Herlitz, etnolog,

Varför är det svårt att tillförlitligt utesluta att den man intervjuar har en psykisk sjukdom eller personlighetsavvikelse?

1. Vill inte berätta
 - Skäms
 - Inte i ens intresse, rädd inte få jobbet
2. Kan inte berätta
 - Ingen sjukdomsinsikt
 - Förstår inte sina personlighetssvårigheter, tror att det är fel på andra eller att han har haft otur
3. Många tillstånd har inga säkra symtom som alltid "syns" när man är sjuk
4. Sjuk i skov, frisk vid intervju
5. Många tillstånd visar sig f f a vid stress och motgångar
6. Intervjuaren kan för lite om psykisk sjukdom
 - Vet inte vad han ska fråga om och titta efter
 - Förstår inte vad han ser

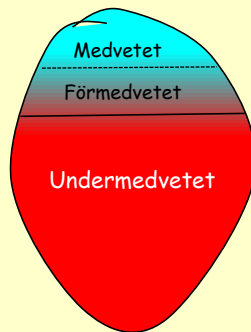
82

Tråkigt men sant

- Många som lider av psykisk ohälsa kan lura även en erfaren psykiatriker om de vill det
 - i frisk fas finns inget att observera i beteendet
 - i sjuk fas går vissa symtom att dölja, andra inte
- Somliga som lider av psykisk ohälsa blir inte rätt förstådda och diagnosticerade av läkare trots att de försöker beskriva sina svårigheter efter bästa förmåga.
- Att ställa en korrekt diagnos kräver vanligen
 - god förmåga att skapa kontakt med patienten
 - goda kunskaper om psykiatri
 - mycket tid
 - åtskilliga möten
 - skattningsinstrument
 - intervjuer med anhöriga

83

Den besvärlige har ofta ingen aning om vad han håller på med



84

Självkänedom - en bristvara

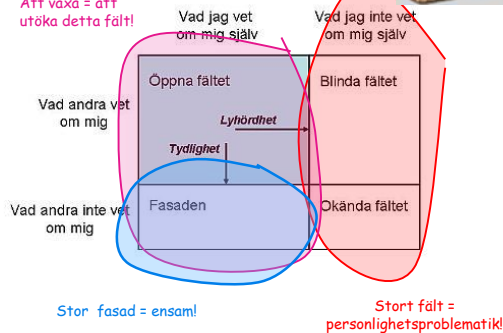
Det tycks som att självkänedom är svår att uppnå, och ju mindre man har av den desto större problem har man. [...] Fråga andra rent ut? Kanske, men människor är obenägna att ge andra feedback av den här typen.

Vi är alla omgivna av en mur av tystnad.



85

Att växa = att utöka detta fält!



Den personlighetsstörcdes dilemma

- Taskiga kartor, allra mest vad gäller självbilden.
- Förstår inte hur hon upplevs av andra.
- Plågad och en plåga, men ingen har försökt förmedla hur personen uppfattas, dvs personen får ingen autentisk återkoppling på sitt beteende.
- Prata med personen, utgå från att alla VILL fungera med andra och få deras uppskattning. GE CHANSEN till självinsikt, mognad och förändring!

Rekrytera rätt är enklare än att hyfsa till det efteråt

"They first got the right people on the bus (and the wrong people off the bus) and then figured out where to drive it."

95

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

96

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.

97

Viken sorts medarbetare samlar vi på i vår organisation?

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

99

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.

100

Enbildskurs, arbetsmiljö och arbetsglädje

Hur är vi mot
varandra här hos
oss?

101

Hur är din arbetsplats?

Skadlig?

Ofarlig?

Hälsosam?

Hälsofrämjande?

Hälsoskapande?

SvD Näringsliv söndag 24 juli 2011

Snälla kollegor förlänger livet

Vänliga kollegor som hjälper dig i arbetet förlänger livet. Det visar forskning från universitetet i Tel Aviv i Israel, som presenteras i tidningen Health Psychology. I studien har 820 personer från olika branscher följts under 20 år. Personerna fick i början av studien svara på frågor om sin arbetsmiljö, bland annat graden av socialt stöd. Resultatet visar att de som hade ett gott stöd levde längre.

ANNA DE LIMA FAGERLIND

SvD 21 aug 2011

Dålig chef ökar risken för hjärtinfarkt

Den som upplever sig ha en dålig chef löper högre risk för negativa hälsoeffekter senare i livet. Det visas i en ny doktorsavhandling från Karolinska institutet.

Män i Stockholmsområdet som när en studie inleddes var missnöjd med sin chef löpte 25 procent större risk att drabbas av hjärtinfarkt under den påföljande tioårsperioden. Missnöjet kvarstod vid korrigering för traditionella riskfaktorer.

Avhandlingen visar också att den som upplever att ledarskapet på jobbet är dåligt löper ökad risk för sjukfrånvaro, medan bra chefer tvärtom minskar risken för sjukfrånvaro.

Avhandlingen bygger på intervjuer med närmare 20 000 anställda i Sverige, Finland, Tyskland, Polen och Italien. ■

"The only way to deliver to the people who are achieving is not to burden them with the people who are not achieving."



105

Den onda cirkeln

Ännu värre arbetsplats

Icke attraktiv arbetsplats

Ökad vantrivsel bland de anställda

Taskigt rykte

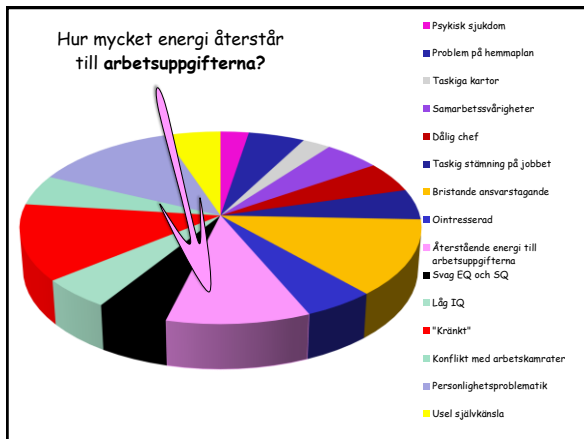
Ännu sämre rykte och ännu sämre medarbetare

Få och fel sökanden

Osv

Michael Rangne

106



Har du gått på en stöt?

Tänk för allt i världen inte "positivt" när du ska anställa någon!

108

"Att avslöja lögnare utifrån subjektiva intryck är något de flesta tror att de kan göra - men det kan de inte."

Lennart Sjöberg

109

	Lamasov	Schmitt och Hunter	Murphy, Arthur m fl	Wagner	Smith, Ortagg, Andrews
Perfekt förståelse av personens prestation	1,0				
Kombination av strukturerad intervju och begävningsmätning		0,63			
"Assessmentövningar" alt assessment center		0,37	0,65		0,65
Beteendeariktad intervju				0,62	
Arbetsprov	0,54	0,54		0,54	
Arbetsstickprov				0,53	0,53
Begävnings- och intelligenstest		0,51			0,54
Färdighetstest	0,51				
Kompetensbaserad intervju			0,55		
Strukturerad intervju	0,51	0,51	0,35		0,32
"Färdighetstest och arbetsprover"			0,45		
"Gruppvärningar" och sammanställning av personlighet			0,40		
Personlighetstest (med fokus på integritet)		0,41			
Ostrukturerade intervjuer	0,38			0,34	
"Typiska" alt. "vanliga" anställningsintervjuer			0,15		0,17
"Personlighetstest"				0,36	
"Kombination av personlighetstest"					0,42
Självbiografiska data		0,35		0,44	0,40
Personlighetstest (samvetsgrannhet)		0,31			
Referenser	0,26	0,26		0,15	0,15
Yrkeserfarenhet i år	0,18				
Antal utbildningsår	0,10				
Grafologi och astrologi		0,02 (grafologi)	-0,10	0,00	0,01-0,02
Slumpmässigt samband mellan urval och prestation	0,0				

Topplistan, besvärliga drag?

- Samarbetssvårigheter
- Bristande ansvarstagande, opålitlighet
- Självupptagenhet
- Sympatibrister
- Empatibrister
- Rigiditet, bristande flexibilitet
- Överdriven stresskänslighet, labilitet
- Oförmåga att se syftet och helheten
- Negativism, svartsynt
- Osjälvständighet, fobisk,
- Tvångsmässig, perfektionism
- Passivt aggressiv

115

Vad utmärker en frisk, sund och välfungerande personlighet?

- Trivs med sig själv, andra och livet
- Kommer väl överens med andra
- Hittar en hälsosam balans mellan sina egna och andras behov
- Smidig och flexibel
- Har humor och perspektiv
- **Tar ansvar för sig själv och sin inverkan på andra**

Vad menas med att "ta ansvar"?

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

Personligt ansvar - att ta ansvar för mig själv

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

121

Vem söker vi hos oss?

- Stort hjärta
- Förnuft och omdöme
- Uppskattar schyssta puckar och raka rör
- Lagspelare
- Kan kavla upp ärmarna när det behövs
- Flexibilitet
- Humor
- Tar ansvar för sig själv
- Vill jobba hos oss

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

Michael Rangne

2018-01-11

123

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

Så jag ska se till att det inte blir så!

124

Vilket väljer du?

1. Jag ska se till att trivas på jobbet... så snart någon avlägsnat
 - Min chef
 - Alla korkade kollegor och oförskämda kunder
 - IT-skiten
 - Alla meningslösa och självsödande arbetsuppgifter

eller

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

Michael Rangne

125

"The single most remarkable fact about human existence is how hard it is for humans to be happy."

Hayes & Wilson 1999

126

Lycka önskar jag dig icke, ty den finns icke, men kraft att bära ditt öde, önskar jag dig.



Finns det något alternativ?

Må bra själv på **NÅGOT** vis -
DITT vis!

**VÄLJ
SJÄLV**

Annars väljer
någon **ANNAN**
åt dig!



129 Michael Rangne 2018-01-11

Är det ö h t möjligt
att ändra andras
beteende?



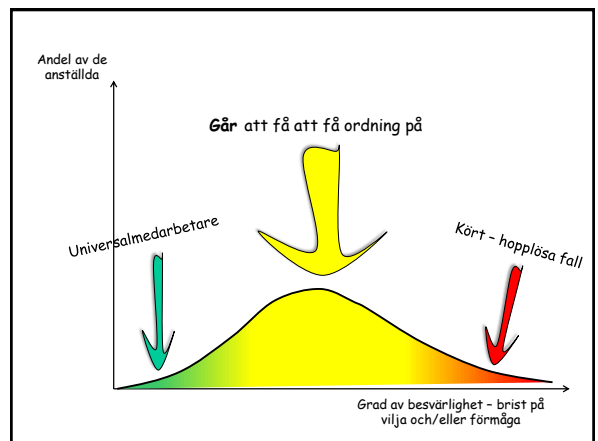
"Man kan inte ändra en annan människa"



131

Man vill så gärna ändra på alla andra... tänk om man kunde få dem **precis** som man vill ha dem!

Tack till Kay Pollak!



Vid problematiskt beteende

- Enskilt "beteende" eller uttryck för underliggande personlighet?
- Många kan se och be om hjälp med ett beteende utan att se mönstret av underliggande dysfunktionella personlighetsdrag.
- Vad är ett realistiskt mål, dvs vilken "nivå" ska vi lägga interventionen på?
- Börja "utifrån och inåt", eller tvärtom?

140

Den andre ska inte bara göra något...

Hen ska vilja göra det hen gör

Alla människor hatar att ta order



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

143

Riktig kärlek



"Man kan inte ändra en annan människa"

Men man kan erbjuda den andre den självsikt som kan få denne att själv vilja ändra sig.

"Jag har sett saker du gör som oroar mig. Jag undrar om du inte betalar ett rätt högt pris för dem. Skulle du vilja att vi pratar om det?"

144

Hört det förut?

Motivation är grunden

Hjälp den andre hitta ett varför - ett eget varför - för de önskade förändringarna.

145

"Jag har ingen motivation"



Michael Rangan

2018-01-11

148

Alla människor har behov, alla vill något

↓

Identifiera och tillfredsställ människors behov

149

Om att skapa en allians - en början

1. Alla vill något.
2. Finn ut (fråga!) vad just denne medarbetare vill.
3. Bekräfta önskemålet.
4. Förmedla att du vill hjälpa honom att uppnå detta.

Önskan eller behov?

Vad medarbetaren vill och önskar

- Vi måste börja här; intressera oss för och ta reda på.

Vad medarbetaren behöver

- Vi måste intressera oss även för detta, utan att sätta oss över medarbetaren eller reducera honom till objekt.

Önskningar

Både vill och behöver

Behov

"Jag har minsann redan pratat med honom, och inte hjälpte det!"

157

SNACKA med besvärligt folk...
Snacka mer... och ÄNNU mer.

Slutsats

Lyssna, spegla, fråga om du förstått.

Påvisa och ifrågasätt taskiga kartor och orimliga förväntningar.

Lyssna, ifrågasätt, säg vad du själv tycker och vill, ge dig inte!

JOBBA litet!

158

Tror på samtal som fördjupar och skapar mening, möten som gör oss levande och sårbara. Inte lyckliga. Jag vill känna mig meningsfull. Lycka är skitprat.

Lotta Lundberg, SvD 2015

Var inte för "professionell"

- Autenticitet och personliga reaktioner är kanske den största gåva vi kan ge en annan människa.
- Vi behöver andras äkta känslor, tankar och reaktioner på oss för att kunna orientera oss i våra sociala sammanhang.
- Denna genuina återkoppling gör det möjligt för oss att nyansera vår självbild och bättre förstå hur andra reagerar på vårt beteende.
- Därmed får vi möjlighet att ändra oss så att vi bättre uppfyller gruppens önskemål och därmed kommer i åtnjutande av gruppens acceptans, gillande och gentjänster.
- **Ge dina besvärliga medmänniskor CHANSEN att hyfsa sitt beteende!**

161

God kommunikation är inte fullt så svårt som det påstås



Man kommer väldigt långt genom att vara äkta, skapa förtroende, visa respekt, ta den andre på allvar och **visa att man vill den andre väl.**

Om jag **bryr mig på riktigt** och visar litet hyfs förlåter andra mig oftast en hel del.

162

Ge råd?

"I don't really have advice for people, except one thing: don't take any advice."

Ge inte råd, men dela med dig av dina egna upplevelser och erfarenheter.

Warner Erbsht, Relationships - making them work

Var ett bollplank

"Jag kan inte säga hur du ska göra, för det vet jag inte, men jag berättar gärna hur jag själv tänker om detta. Vill du det?"

Det handlar om hur man gör

Det finns sannolikt inte något råd som inte kan vara till skada om det ges på fel sätt eller vid fel tillfälle.

Ska vi ge råd?

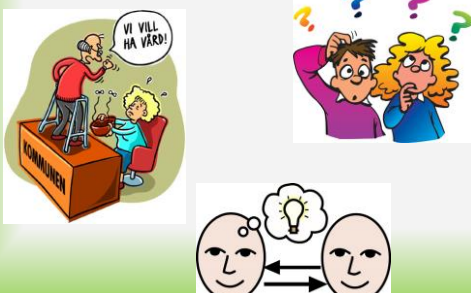
Skaffa dig en **invitation**.
Skilj på råd och **goda råd**.
Kom med ett **erbjudande**.
Fatta inte beslut åt den andre.
Ta inte över ansvaret.

Skilj på råd och goda råd

Ett gott råd

- ges utifrån god kännedom om just den rådet gäller, anpassat till just denna persons behov och sätt att vara.
- framförs på ett sätt som gör intryck.
- framförs *en gång*.
- överlämnas till den andre som en möjlighet att överväga - inte som ett krav.

Det är ingen match!



Ta inte över ansvaret

Patientens ansvar	Läkarens ansvar	Någon annans ansvar

Medarbetaren måste vilja göra det som jobbet kräver



Varför går jag till jobbet?

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

Det vill säga: vad driver just denna medarbetare?

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

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.

189

Att hitta det som passar en



Samt: Vem vill betala mig för att göra detta?

2018-01-11

Michael Rangne

193

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.

"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



195

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.

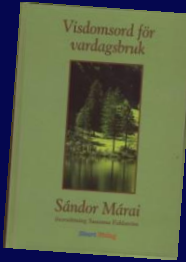
I want to be thoroughly used up when I die, for the harder I work the more I live. I rejoice in life for its own sake. Life is no "brief candle" for me. It is a sort of splendid torch which I have got hold of for the moment, and I want to make it burn as brightly as possible before handing it on to future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

Georg Bernhard Shaw

196

Vem bestämde att det viktigaste i livet är att inte bli trött?

"Det har varit för mycket motstånd, för många oberäkneliga, fientliga, gemena och hopplösa människor; för mycket arbete, för mycket lidande och besvikelser. Men tror du inte att det var just detta "alldes för mycket" som fyllt ditt liv med mening? Känner du inte att du har haft en uppgift, ett personligt åtagande? Vad kan du vara annat än trött? Din uppgift var just detta: att leva och att bli trött."



Michael Rangne 198

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!

2018-01-11 Michael Rangne 199

Nöjda medarbetare bryr sig om resultatet.

"Unhappy people don't give a damn."



"Happy employees vastly outperform unhappy ones."

Michael Rangne 2018-01-11 200



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

2018-01-11 Michael Rangne 201

Lisa Wades tolv råd för hur du lyckas som medarbetare

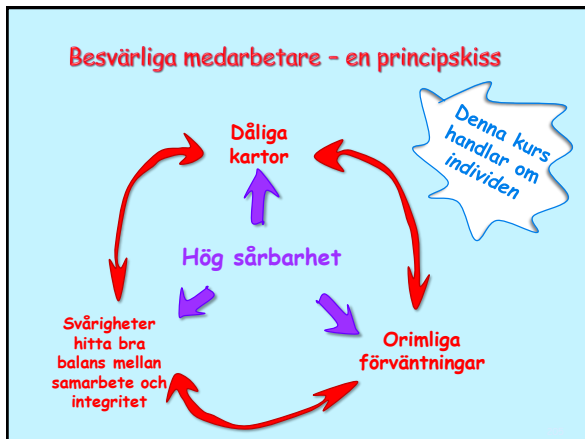
1. Få jobbet gjort.
2. Få jobbet gjort i tid.
3. Få jobbet gjort i tid - med ett leende.
4. ...
5. ...
6. Stötta din chef.
7. Se den stora bilden.
8. ...
9. ...
10. ...
11. ...
12. ...

Michael Rangne 2018-01-11 202

Vad har nu allt detta med besvärlige Kalle att göra?



204



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

Träna medarbetarna i att klaga konstruktivt

Icke konstruktivt	Konstruktivt
1. Okritiskt "peka finger".	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 vem som helst.	2. Klaga till någon som kan göra något åt problemet.
3. Klaga när du känner dig mest besvårad.	3. Klaga vid rätt tillfälle.
4. Klaga på det som stör dig mest just nu.	4. Klaga på det verkliga problemet, inte bara symptomen. "Is the problem really the problem?"
5. Sträva efter att fördela skulden och få andra att medge att det är deras fel.	5. Sträva efter att finna varaktiga lösningar och gå vidare.
6. Bara klaga.	6. Klaga, men uppskatta också det som är bra.
7. Vidmakthåller status quo och dränerar medarbetarna på energi, arbetslust, optimism och tro på att förändring är möjlig.	7. Leder till förändring. Får medarbetarna entusiastiska över förbättringsmöjligheten.

212

Stressekvationen och denna kurs

Stressorerna

1. Dåliga kartor
2. Orimliga förväntningar
3. Integritetskränkningar

Skyddet

1. Nyanserade kartor
2. Rimliga förväntningar
3. God balans mellan integritet och samarbete

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

4. Gemenskap, goda relationer
5. Kontroll, egenmakt
6. Mening och sammanhang
7. Basal självkänsla

213

Att hjälpa missnöjda, stressade och allmänt problematiska medarbetare

1. Hjälプ dem åtgärda faktiska problem och missförhållanden.
2. Hjälプ dem nyansera sina kartor
3. Hjälプ dem till rimliga och realistiska förväntningar
4. Hjälプ dem hitta en lagom avvägning mellan samarbete och integritet
5. Hjälプ dem se fördelarna för dem själva med att samarbeta om rimliga saker på ett bra sätt
6. Hjälプ dem att ta hand om sin egen integritet

Integritet

→

Samarbete



214

Problemen förstärker varandra

Dåliga kartor

Orimliga förväntningar

Stress

Ännu sämre kartor

Tilltagande "besvärlighet", samarbets svårigheter

Svårt finna bra balans mellan integritet och samarbete

Ofte personlighets relaterat

215

Vad gör att vi mår bra?



Några floskler att akta sig för

Tänk positivt!
Du kan om du vill!

Varje problem har en lösning!
Först måste du älska dig själv!

Säg vad du tycker, uttryck din ilska, var dig själv!
Take me or leave me, I´m all I´ve got!

Skuld och skam är osunt!
Det beror på min taskiga barndom!

Förändring är en långsam, svår och mödosam process!

Sex gyllene regler för god psykisk hälsa

1. Sov: Goda sömnvanor, 6-9 timmar/natt
2. Knyt band: Till familj, vänner, medmänniskor
3. Motionera: Gärna 3 x 30 min/vecka
4. Ät: Sunda kostvanor
5. Fortsätt lära: Behåll nyfikenheten, testa nya saker
6. Ge: Tid, kärlek, uppmärksamhet
7. KASAM: Sök meningsfullhet, begriplighet och hanterbarhet (eget tillägg)

Ref: Mental capital and wellbeing: making the most of ourselves in the 21st century, 2008, 275

Vad utmärker lyckliga människor?

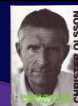
1. De har lätt för att känna och uttrycka **tacksamhet** över vad de har.
2. De ägnar mycket tid åt familj och vänner, vårdar och njuter av sina **nära relationer**.
3. De är **sociala och utåtriktade**, fokus på något större än dem själva.
4. De är **djupt engagerade** i vissa livslånga mål och ambitioner.
5. De är ofta **hjälpssamma** mot både kollegor och okända.
6. De har en **optimistisk syn** på framtiden.
7. De njuter av **livets glädjeämnen** och försöker leva i nuet.
8. De **motionerar** ofta och regelbundet.
9. De **hanterar påfrestringar** och kriser så att de kommer ur dem fortare och på rätt köl.

Michael Røngne

2018-01-11

277

Recept för ett lyckligt liv



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

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

Michael Røngne

283

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

Michael Røngne

2018-01-11

286

Narcissistens tragik

När allt är en rättighet känner man ingen glädje eller tacksamhet för det man får



Det går inte att göra några insättningar!

Personlighet och personlighetsstörning



Vad är poängen med personlighetsbegreppet?

Hjälper oss att **förstå** och **förutsäga** en människas beteenden och prestationer!

Från Kompetensvaserad personalstrategi av Malin Lindelöv

291

Skilj på "personlighet" och "personlighetsstörning"!



Hur är du = hur är din **personlighet**?

- Extrovert och social eller introvert och tillbakadragen?
- Lätt eller svårt få kontakt med andra?
- Trivs med, skyr eller rent av behöver uppmärksamhet?
- Spontan och impulsiv eller blyg och försiktig?
- Säker eller osäker i framträdandet?
- Vänlig eller lättstött?
- Kritisk eller godmodig?
- Pedantisk eller slarvig?
- Energisk eller astenisk?

"Ett relativt stabilt mönster av karaktärsdrag, temperament och emotionella drag"

Personlighet och **personlighetsstörning**

1. Ett bestående mönster av inre erfarenheter och yttre beteenden som **skiljer sig från vad som förväntas** i personens kulturkrets, och som finns redan i tonår eller ung vuxenålder.
2. Kommer till uttryck inom **kognitioner, affektivitet, mellanmänniskt samspel** och impuls kontroll.
3. Och som leder till **lidande eller nedsatt funktion**.

Den viktigaste frågan

Fungerar mitt sätt att vara?

- Tycker jag om de flesta människor jag har kontakt med?
- Tycker jag om mig själv?
- Har jag de relationer jag vill ha?
- Är mina relationer trivsamma och närande eller konfliktfyllda och destruktiva?
- Kan och vågar jag göra det jag verkligen vill i livet?
- Är jag på det hela taget nöjd med livet jag lever?

Mina svar beror huvudsakligen på min personlighet!

Dvs på mina övergripande mönster för känslor, tankar, reaktioner, beteenden, impuls kontroll och relationer.

295

Den personlighetsstördes dilemma

- Taskiga kartor, allra mest vad gäller självbilden.
- Förstår inte hur hon upplevs av andra.
- Plågad och en plåga, men ingen har försökt förmedla hur personen uppfattas, dvs personen får ingen autentisk återkoppling på sitt beteende.
- Prata med personen, utgå från att alla VILL fungera med andra och få deras uppskattning. GE CHANSEN till självinsikt, mognad och förändring!

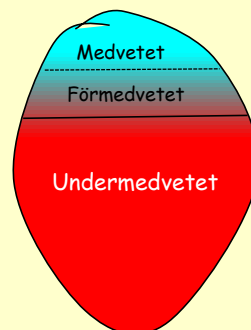
Är du medveten om...

- Hur din "profil" ser ut?
- Hur andra uppfattar dig?

Detta är en viktig del av självkännedom, att "känna sig själv".

297

Den besvärlige har ofta ingen aning om vad han håller på med



298

Personlighetselementa

- Personlighetsdragen är **dimensionella**, inte kategoriska.
- På **något** sätt måste man faktiskt vara: man kan inte vara utan egenskaper och personlighetsdrag.
- Både **för mycket och för litet** av ett visst personlighetsdrag kan ställa till bekymmer eller orsaka lidande.
- **Många** är anmärkningsvärt omedvetna om sina **dominerande respektive underutvecklade egenskaper**, vilket gör att det lättare uppstår problem än när man har bättre självkänedom.
- Somliga personlighetsdrag har en **tendens att samvariera**, "cluster".

299

Vid problematiskt beteende

- ❑ Enskilt "beteende" eller uttryck för underliggande personlighet?
- ❑ Många kan se och be om hjälp med ett beteende utan att se mönstret av underliggande dysfunktionella personlighetsdrag.
- ❑ Vad är ett realistiskt mål, dvs vilken "nivå" ska vi lägga interventionen på?
- ❑ Börja "utifrån och inåt", eller tvärtom?

300

Five Factor Model, "Big Five"

1. Utåtvändhet (extraversion)
2. Emotionell stabilitet (neuroticism)
3. Öppenhet, intellektuell nyfikenhet (openness to experience)
4. Följsamhet/vänlighet (agreeableness)
5. Noggrannhet/samvetsgrannhet (conscientiousness)

Tack till Lennart Sjöberg! 302

Möjig personlighetsproblematik (DSM-IV)	Hög grad	Faktor	Låg grad	Möjig personlighetsproblematik (DSM-IV)
Histrionisk Antisocial Borderline	Social, söker stimulans från andra, pratsam, energisk, positiv, entusiastisk, handlingskraftig, gillar att stå i centrum	Utåtvändhet (extraversion)	Inbunden, lägmåld, självtillräcklig, söker inte stimulans utifrån, mindre socialt aktiv, trivs med sitt eget sällskap	Fobisk Schizoid Schizotyp Asperger Tvångsmässig
Histrionisk Borderline	Öppen för nya upplevelser, nyfiken, kreativ, fantasifull	Öppenhet, intellektuell nyfikenhet (openness to experience)	Rutinbunden, försiktig, undviker förändring	Tvångsmässig Fobisk Osjälvtändig
	Känslomässigt stabil, lugn, reagerar inte så kraftigt på påfrestningar, god impuls kontroll, ringa negativa känslor, avspänd	Emotionell stabilitet (neuroticism)	Instabil, lättväckta negativa känslor (ångest, nedstämdhet, ilska), sårbar, stresskänslig, emotionellt sårbar, överreagerar på påfrestningar, ofta på dåligt humör, pessimism, blir lätt upprörd	Borderline Histrionisk Narcissism Antisocial Paranoid Fobisk Osjälvtändig
	Medkänsla, generös, varm, vänlig, intresserad av andra, samarbetsinställad, kompromissvillig, omtänksam, tillitsfull och hjälpsam, tror människor om gott, kommer bra överens med andra	Följsamhet/vänlighet (agreeableness)	Misstänksam, reserverad, ovinlig, antagonisk, självcenterad, bryr sig mer om sig själv än om andra, misstänksam mot andras motiv, ovinlig, inte samarbetsvillig	Paranoid Narcissistisk Antisocial Borderline Histrionisk Schizoid Schizotyp
Tvångsmässig Asperger	Effektiv, organiserad, självdisciplinerad, målinriktad, pålitlig, naktrogen, planerad hellre än spontan aktivitet	Noggrannhet, samvetsgrannhet (conscientiousness)	Spontan, slarvig, tar lätt på plikter, stökar till	Borderline Narcissistisk Antisocial Histrionisk

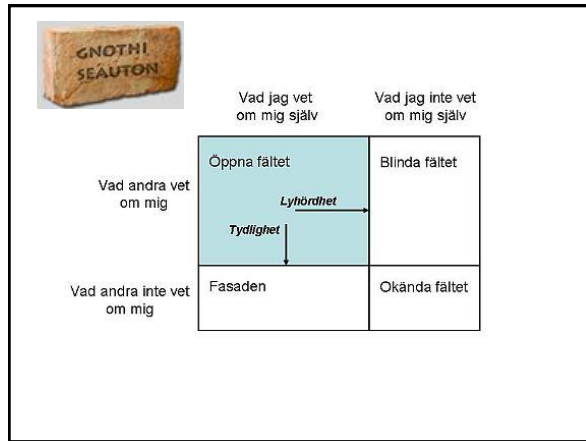
Självkänedom - en bristvara

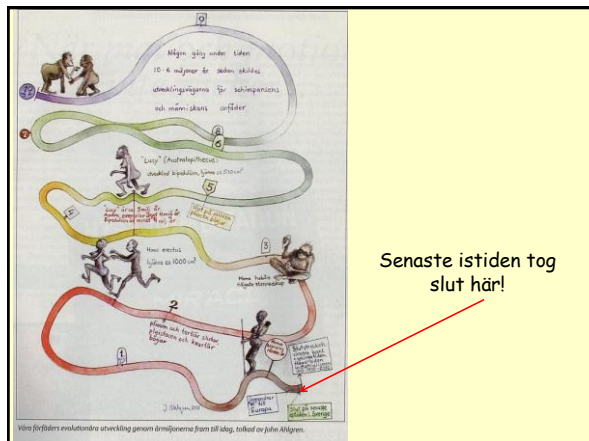
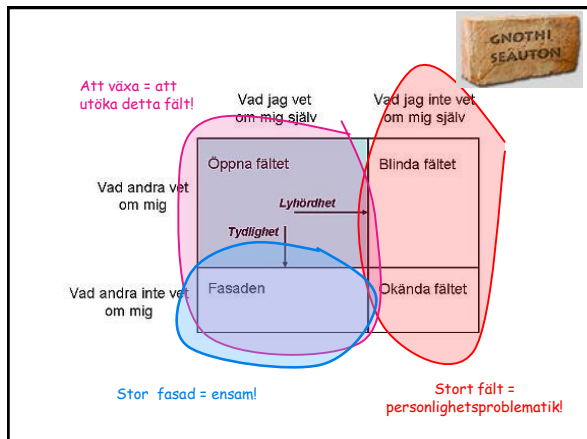
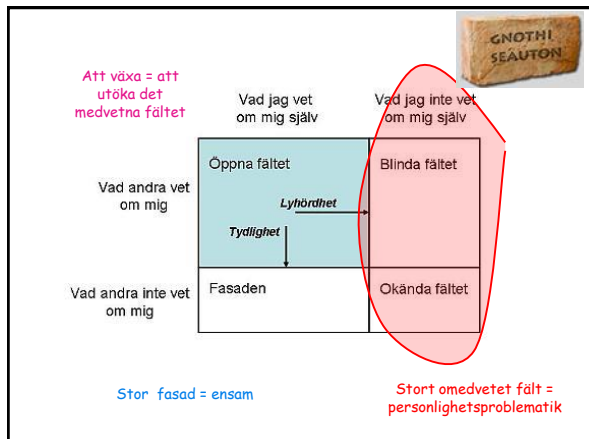
Det tycks som att självkänedom är svårt att uppnå, och ju mindre man har av den desto större problem har man. [...] Men hur ska man öka självkänedom? Kanske genom att försöka se oss själva "utifrån", med andras ögon, eller genom att reflektera över sitt eget beteende. Det är ganska oklart hur långt man kan komma på den vägen. Fråga andra rent ut? Kanske, men människor är obenäpna att ge andra feedback av den här typen.

Vi är alla omgivna av en mur av tystnad.



304





Personligheten - kartorna, förväntningarna, självbilden - utvecklas tidigt i livet, i relaterandet till andra människor

"En undersökning visar att norska fäder i genomsnitt lägger ner mer tid på sin bil än på alla sina barn tillsammans! Det förklarar väl varför **många har bilar som fungerar bättre än deras barn gör...**"

Ole Jacob Raad: Styr tiden effektivt. Ledarskap och lönsamhet nr 2, 1981.

Så vilka är grundorsakerna?

Många barn är i praktiken "föräldralösa"

- 200 000 barn har missbrukande föräldrar.
- 200 000 barn blir vittne till våld i hemmet.
- 80 000 barn misshandlas själva i hemmet.
- 80 000 barn har psykiskt sjuka eller störda föräldrar.
- 30 000 barn utsätts för sexuella övergrepp.
- 10 000 barn har föräldrar i fängelse.

Monica Dahlström-Lannes, f d våldsbrottsutredare, SvD

Val, kontroll och det personliga ansvaret - en introduktion till Stephen Covey

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
- Flexibilitet
- Humor
- Tar ansvar för sig och sitt

Vad menas med att "ta ansvar"?

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

Personligt ansvar - att ta ansvar för mig själv

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

349

Habit 1 - personal vision

Be proactive



Skriv en smart badrumsskåplapp till dig själv! Diskutera

Vem vill anställa Ulrika (50 år)?


- Taskig kosthållning, kraftigt överviktig
- Röker, även under graviditeten
- Inget fast jobb någonsin
- Utbildar sig till "mental tränare" och "coachar" oombedd människor som passerar på hennes väg genom livet
- Parasiterar på andra både materiellt och psykologiskt
- Väcker en instinktiv motvilja hos många

The seven habits of highly effective people
- restoring the character ethic

"Att leva och verka till 100 %"

Sammanfattning av Michael Rangne
mrangne@gmail.com


Principer

Principer - ett alternativt centrum 

- Djupa, fundamentala sanningar om hur saker hänger ihop och fungerar.
- Fungerar därför att de bygger på, och ger oss, korrekta kartor.
- Pålitliga, förändras inte.
- Reagerar inte, överger oss inte, sviker oss inte.
- Oberoende av yttre omständigheter och tillfälligheter.
- Solid grund att bygga ett effektivt liv på.
- Men de är förbundna med naturliga konsekvenser! Lever vi i harmoni med principerna får det andra konsekvenser än om vi ignorerar dem.

Kan ni ge mig några exempel på viktiga principer?



Hjälp mig komplettera dessa principer! 

1. Om jag vill att min häst ska vara mätt måste jag...
2. Om jag är bonde och vill skörda mycket havre till min häst måste jag först...
3. Om jag vill ha hela och fina tänder så måste jag...
4. Om jag vill bli fotbollsproffs så måste jag...
5. Som man bäddar ...
6. Om jag vill få vänner måste jag...
7. Jag blir lättare omtyckt av andra om jag...
8. Om jag vill få något av andra är det klokt att...
9. Om jag vill slippa tjat från mamma behöver jag...
10. Om jag vill att andra ska lita på mig...

Men jag måste ju ändå...

Snack - du måste nästan ingenting.

Du väljer det!

365

Vi är fria att välja, men...

Gör vad du vill, och betala för det!

Gud, enligt ettspanskt ordspråk

Vi kan välja våra handlingar men inte dess konsekvenser!

366 Michael Rangne 2018-01-11

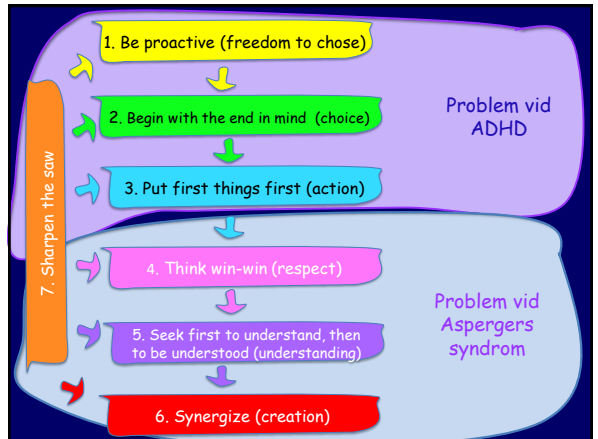
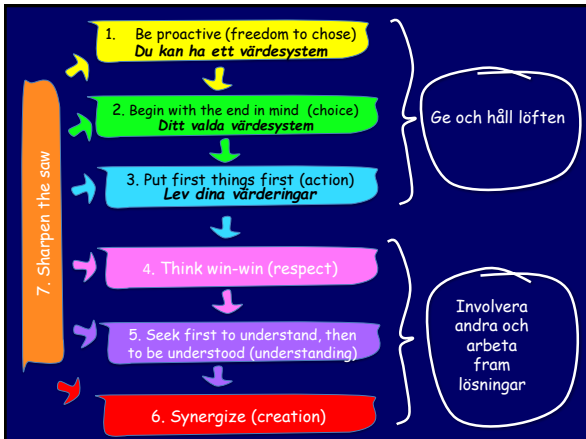
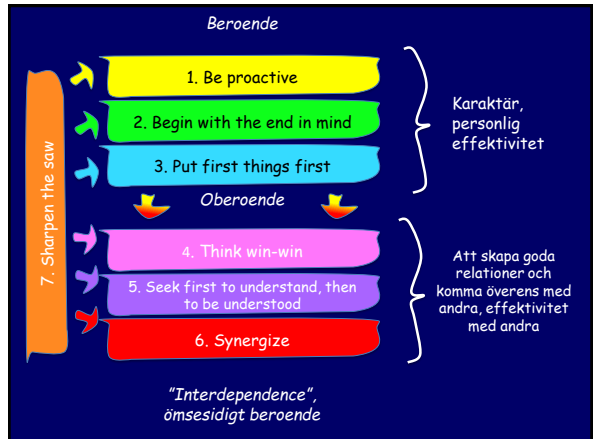
Vad menar vi med "karaktär"?

Och vad ska det vara bra för?



Vad menar vi med karaktär?

- Att **leva med självdisciplin och integritet.**
- Att **låta sig styras av sina djupaste värderingar** - inte av sina tillfälliga tankar, känslor, reaktioner och impulser.
- Vår **förmåga att ge och hålla löften till oss själva och andra.**



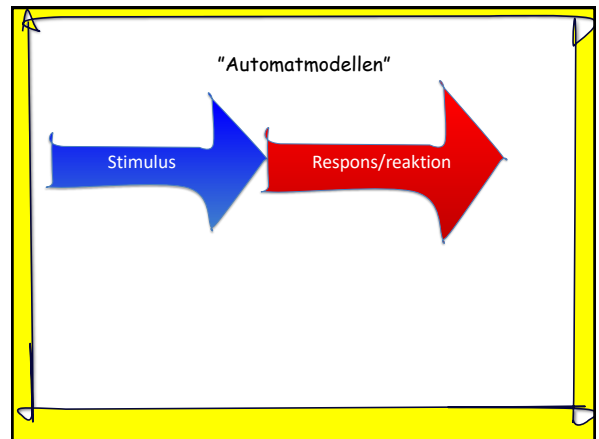
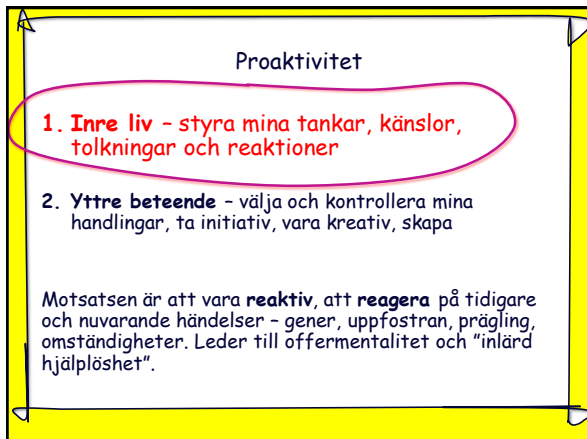
Har ni sådana här hos er?

- Skjuter upp arbetsuppgifter
- Motsätter sig uppgifter som han eller hon inte vill utföra
- Arbetar ineffektivt med sådana uppgifter
- Klagar oresonligt på krav
- "Glömmer" åtaganden och skyldigheter
- Tror sig göra ett mycket bättre jobb än vad andra anser
- Tar inte emot förslag från andra på ett konstruktivt sätt
- Gör inte sin del av jobbet
- Kritiserar chefer på ett oskäligt och omotiverat sätt

Som synes starka narcissistiska och antisociala drag hos personen (min ann)!

388

Att välja känslor och handlingar



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

Michael Røngne

2018-01-11

405

"Livet är fullt av
elände, ensamhet och
lidande - och det är
alldeles för kort."

Woody Allen

406

"Om tre veckor har jag
varit sjuk i en månad."

Kay Pollak

Michael Røngne

2018-01-11

407



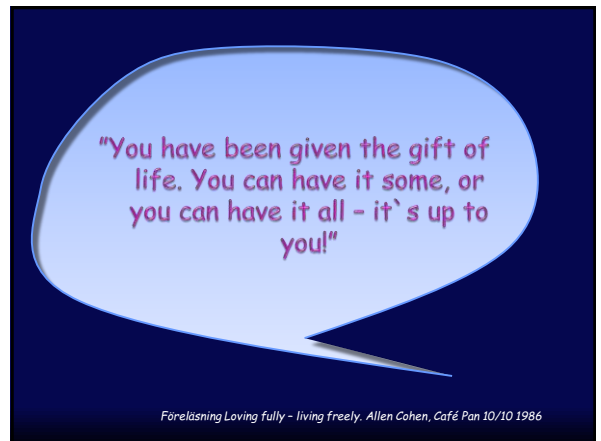
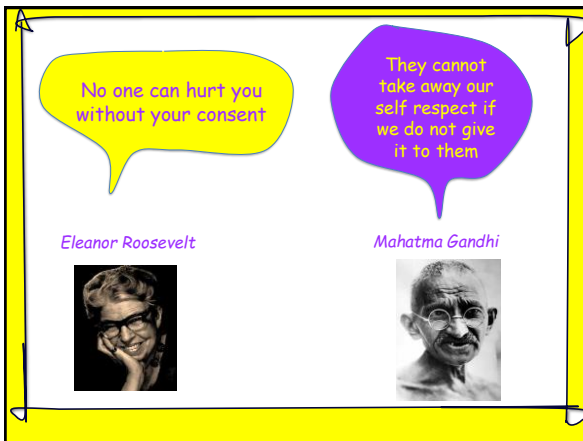
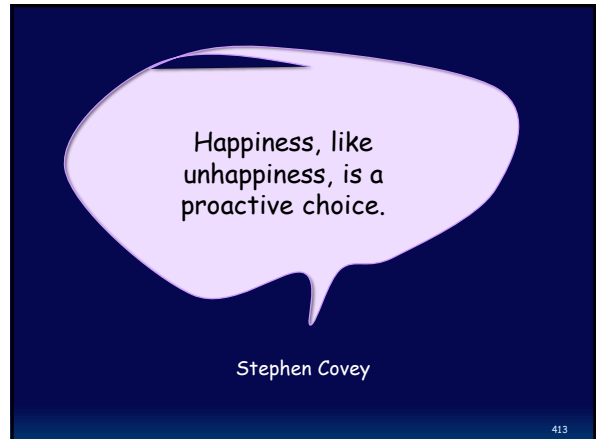
Hur jag FÖRHÅLLER mig till det
som händer mig i livet är den
avgörande faktorn för vilket liv jag
får.

410

Varför känner jag som jag känner?



411



Kalle, som precis hamnat i rullstol för resten av livet efter en allvarlig trafikolycka.

Lisa, som precis vunnit fem miljoner på Lotto.

421

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?

CHRISTOPHER OLSSON

Litet Kay Pollak till hjälp?

Den där har jag fått för att öva på...
...man får aldrig värre än man klarar av!

432

Ditt språk avslöjar dig

Diskutera

Reaktivt språk	Proaktivt språk
Jag kan inget göra	
Det är bara sådan jag är	
Han gör mig förbannad	
Jag kan inte	
Jag måste	
Om bara	
De kommer inte att tillåta	

Ditt språk avslöjar dig

Reaktivt språk	Proaktivt språk
Jag kan inget göra	Låt oss undersöka alternativen
Det är bara sådan jag är	Jag kan välja ett annat förhållningssätt
Han gör mig förbannad	Jag väljer själv mina känslor
Jag kan inte	Jag väljer
Jag måste	Jag föredrar
Om bara	Jag ska se till att
De kommer inte att tillåta	Jag ska göra en effektiv presentation

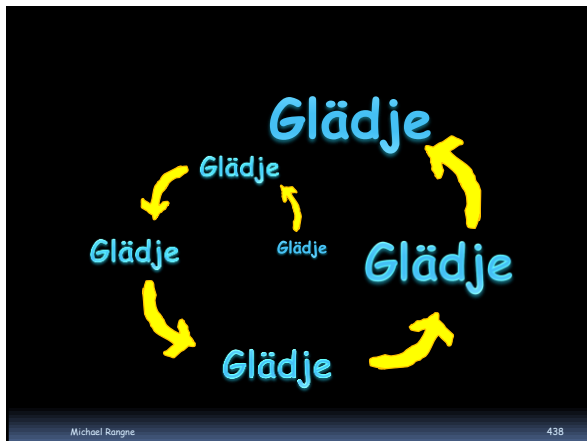
Skulle jag vilja ha mig själv till arbetskamrat?

Varför/varför inte?

~~Bikupa!~~

Michael Ranganje

437



Känslor smittar!

En lycklig medarbetare kan entusiasmera en hel avdelning...

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

Michael Rangne 439

Vilket väljer du?

- 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
 - oförsökta kunder

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

Michael Rangne 441

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 442

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

FÖRBANNA

Förvränga

Förtränga

Fokusera!

Michael Rangne 2018-01-11 444

Ledtråd:


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

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

Michael Rangne 445

Det är skillnad på att:

- **"Tänka positivt"** i bemärkelsen vägra ta in fakta (min häst har inga problem, han bits inte alls dessutom, fy vad folk överdriver)
- **Se klart**, se saker som de faktiskt är (min häst bits ibland)
- **Fokusera på det goda** (tänk på allt som är bra med min häst; hans *enda* problem är att han bits ibland, men i övrigt är han en väldigt fin häst)
- **Vara hoppfull och optimistisk** (med litet bra träning ska han nog kunna lära sig att inte bitas)



Fyra förhållningssätt att välja på

Förbanning

Förträngning

Förnöjsamhet

Förändring

Tack till Fredrik Warberg och Jörgen Larsson för bilderna

Det konstruktiva valet står mellan förnöjsamhet och förändring!

För dig som tröttnat på Carpe diem-hetsen:



Förnöjsamhet

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

Michael Rangne 450

Meningen med mitt liv är att vara nöjd med det?

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 "inlärnd hjälplöshet".

Vår karaktär, vår proaktivitet och effektivitet, bygger på vår förmåga att styra oss själva

Göra och hålla åtaganden till mig själv och andra

Vi kan ge löften - och hålla dem
Vi kan sätta upp mål - och arbeta hårt för att förverkliga dem

Alla människor kan inte få vad de vill.



Men alla människor kan göra det bästa av sin situation!

454

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

Två KONSTRUKTIVA frågor att ha med sig

Vilka valmöjligheter har jag just nu?

455


Vad ägnar jag min tid åt?



Angelägenhetscirkeln (ingen kontroll)

Inflytandecirkeln (mitt handlingsutrymme)


457



Andra bestämmer

Jag bestämmer

458

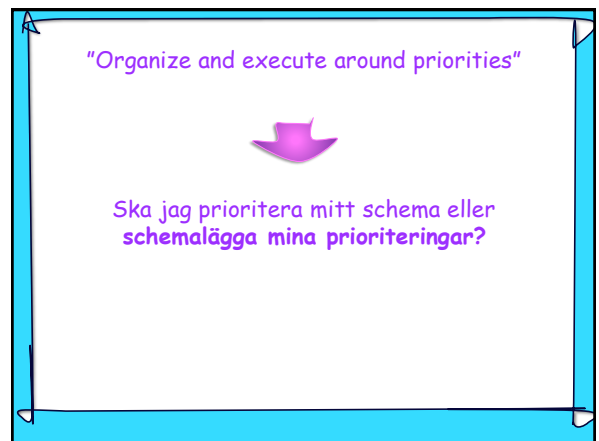
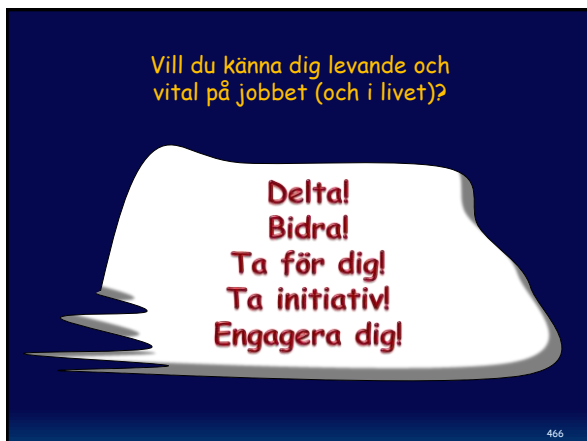
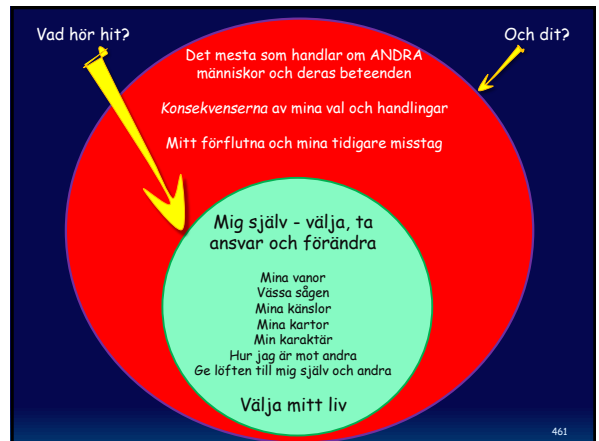
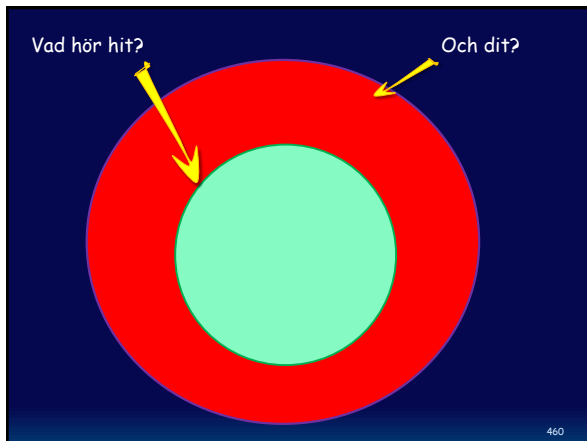


Andra bestämmer

Oklart vem som bestämmer

Jag bestämmer

459



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.

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!

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.

Värderingar, roller, visioner och mål - ett exempel

Vem jag vill vara? Göra skillnad för mina medmänniskor

Roll: Förälder Make Vän Arbetskamrat Chef
 Vision/"mission": Fantastisk pappa
 Konkreta mål: Min son ska känna att jag älskar honom
 Min son ska vara flygfärdig när han lämnar boet
 Långsiktiga handlingar: Umgås på tu man hand minst tjugo minuter var dag
 Tala i en kärleksfull ton när vi umgås
 Stödja hans integritet och självkänsla, ta på allvar, möta med respekt
 Göra i veckan: Tennis måndag, läsa tisdag, läxhjälp onsdag, eget val torsdag...

Vecka	Viktigast	Om jag hinner
Jag själv		
Familjen		
Vännerna		
Jobbet		

Minns ni lappen?

???

Diskutera



**VÄLJ
SJÄLV**

**Annars väljer
någon ANNAN
åt dig!**

476 Michael Rangne 2018-01-11

Ansvar och kontroll är inte samma sak

EN BRA MÄNNISKA STYR SJÄLV
SITT ÖDE?

DET ENDA DU KAN GÖRA ÄR ATT
VATTNA DITTÄPPELTRÄD

ÄPPLENA KOMMER NÄR DE KOMMER

(MEN GLÖM INTE ATT VATTNA)

Terräng, kartor och
förväntningar

Vår hjärna har ett problem...

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

481

Terrängen
- världen
som den
faktiskt
ser ut

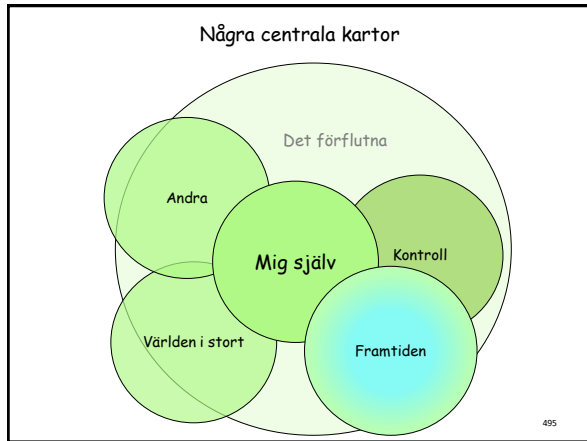
Kartan -
vår bild
av världen

486

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

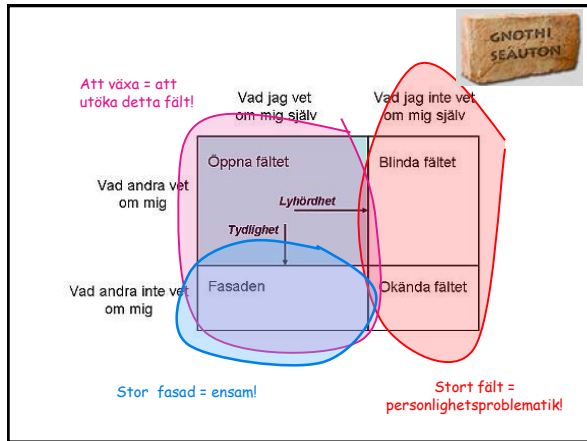
494



Den viktigaste kartan
(är jag verkligen den jag tror?)

"Gott självförtroende" kan möjligen vara bra att ha ibland, men en korrekt och nyanserad självbild är betydligt bättre.

496



501

Den besvärlige medarbetaren/chefen/kunden och norska massmördare kännetecknas av samma principiella problem

1. Dåliga kartor som inte avspeglar terrängen
2. Udda värderingar och orimliga förväntningar

511

Tolkning

- Besvärlig
- Viljestark
- Enveten
- Manipulativ
- Omedgörlig
- Trotsig
- Krävande
- Uppmärksamhets-sökande
- Oppfostrad
- Bortskämd

➔

Förhållningssätt

- Kräva medgörlighet
- "Sätta gränser"
- "Visa vem som bestämmer"
- Straff
- Konsekvenser

Min tolkning vägleder min intervention!

513

"Jobbig" medarbetare - förslag till utgångspunkt

Medarbetaren gör så gott han kan!

Han har bara **inte kommit på** ett bättre sätt än.

Kanske **kan du lära honom**, med hjälp av litet autentisk återkoppling?

518

Vad menar vi med att "förstå"?

519

"Kränkta" medarbetare

520

"Stressor" i vid bemärkelse = skillnaden mellan hur jag uppfattar att det är och hur jag vill att det ska vara.

(I medicinsk mening är stress organismens reaktion på påfrestningar.)

521

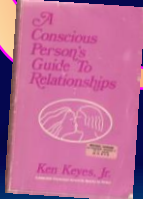
Ett test på en människas personlighet

Hur reagerar hon när hon inte får som hon vill?

522

Ask for what you want -
but don't demand it!

Ken Keyes



521

Sinnesrobönen

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

Reinhold Niebuhr

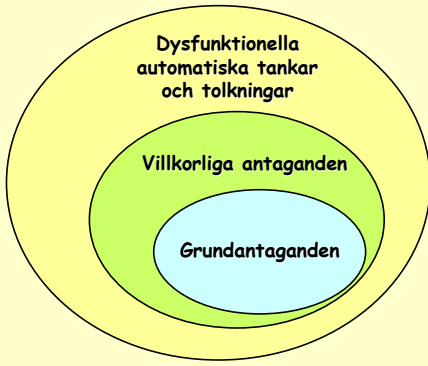
522

Hur kan vi reducera dissonansen?



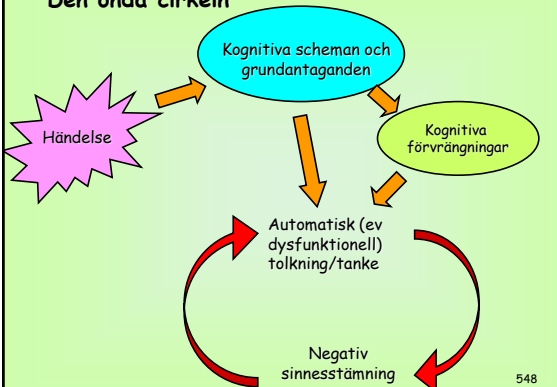
Goda förebilder
Goda samtal människor emellan
Reducera stress
Information och utbildning
Behandling av psykisk sjukdom
Psykoterapi

546



547

Den onda cirkeln



548

Vi behöver andra människor för att kalibrera vår karta, vår självbild, våra visioner och våra värderingar



549

Att hjälpa "stressade" personer

1. Ändra det som går att ändra av **terrängen**.
2. Hjälpt dem nyansera sina **kartor**
3. Hjälpt dem till rimliga och realistiska **förväntningar**
4. (+ Hjälpt dem ta hand om sin egen **integritet**)



2018-01-11 Michael Rangne

550

Krisreaktion



Pia

Händelse

- Fått mindre lönepåslag än hon anser sig värd
- "Fel och orättvis lön!"

Dominerande reaktioner

- "Kränk"
 - Upprörd, ilsken
 - Besviken
- Sjukskrivning
- Sprider dålig stämning och förtalar
- Depressionsutveckling tänkbar

Är "kränkning" en kris?
Om så: under vilka omständigheter?

Lena - vad var det som hände?

Världen (lönesättningen)

Världen aldrig varit "rättvis", inte lönen heller

Tillfälligheter spelar in Rekruteringsinstrument

Prestationsstimulerare

Lönepåslag efter årets prestation - inte för att korrigera "orättvis lön"

Kartan

Instrument för "rättvisa"

Lönesättningen ska korrigera "fel" lön

Orättvist behandlad, HAR "fel" lön

Högpresterande, ska ligga bland de högsta

Finns ingen anledning blanda in "bra" saker på jobbet, att se även det goda hon får

Visionen

Få "rätt" lön

Få kompensering för förlorad lön hittills

Har rätt att klaga, sjukskriva sig och göra allt hon kan för att få "rätt" lön

Ok vågra lyssna och ta in chefsens argument

Ett test på en människas personlighet

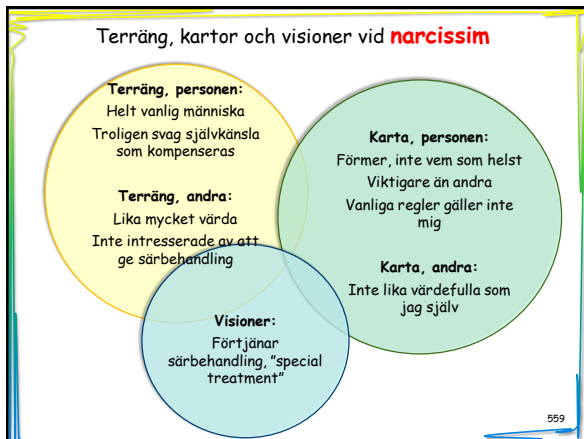
Hur reagerar personen när hon inte får som hon vill?

Narcissistens tragik

När allt är en rättighet känner man ingen glädje eller tacksamhet för det man får

↓

Det går inte att göra några insättningar!



Paranoid personlighetsstörning

- Misstänker att andra utnyttjar, bedrar eller skadar henne.
- Misstänker partner för att vara otrogen.
- Upplever angrepp mot sig från andra.
- Uppfylld av tvivel på vänners lojalitet.
- Vågar inte visa andra förtroende.
- Tolkar in kränkning i oskyldiga yttranden.
- Kan inte släppa, ältar gamla oförrätter.

Bemöt med respekt

Kverulansparanoia - kartor och förväntningar

- Väsentligen en paranoid personlighetsproblematik som nu hängt upp sig på någon särskild person eller situation.
- Upplever angrepp mot sig från andra, tolkar in kränkning i oskyldiga yttranden.
- En "nyckelupplevelse" som upplevs som en kränkning sätter igång processen. Kan vara en reell orättvisa eller ett bakslag som han själv framprovocerat.
- När han väl börjat klaga kan han inte balansera den upplevda oförrätten mot allt annat viktigt i livet, **kränkningen tar överhanden**.
- Det är sättet att argumentera som avgör om en reaktion/klagare ska betraktas som paranoisk.

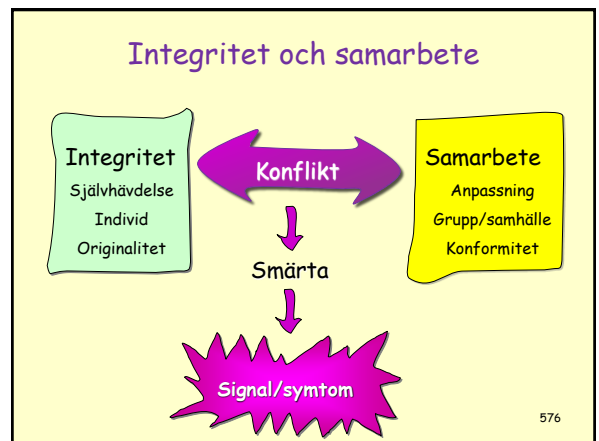
565

Rättshaveristens personlighetsstruktur

- Personligheten präglas av **aggressiv självhävdelse, parad med misstro** mot auktoriteter och samhällets administration.
- **Håller på sin rätt**, överklagar från instans till instans.
- **Varje avslag göder misstron** och kverulansen.
- **God men smal intelligens**, god förmåga att uttrycka sig.
- **I botten låg självkänsla och känsla av maktlöshet** som föder agg och bitterhet. Kverulansen kan ses som ett försvar mot dessa känslor.

566

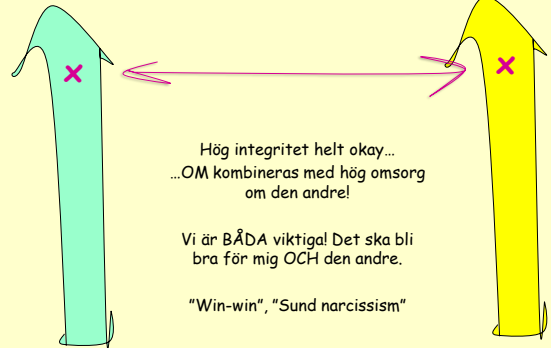
Integritet och samarbete



Vad kostar det att vara med här?

Hur mycket behöver jag anpassa mig, hur mycket våld måste jag göra på mig själv och mina värderingar, för att få vara med?

Falsk dikotomi?



580

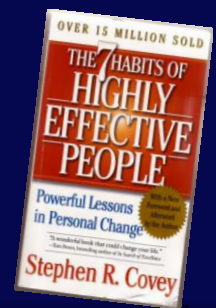
Vad menar vi med integritet?

- Helhet, odelbarhet, okränkbarhet.
- Det **värde** och den respekt vi tillmäter oss själva.
- En av grundbultarna i vår **karaktär**.
- **Kongruens**, överensstämmelse, mellan inre värld (tankar, känslor, värderingar) och yttre beteende.
- Att låta sig styras av sina **djupaste värderingar** - inte av tillfälliga tankar, känslor, reaktioner och impulser.
- Att leva med **självdisciplin**.
- Vår förmåga att **ge och hålla löften** till oss själva och andra.

Vad menas med att leva med integritet?

Kongruens mellan dina högsta värden och ditt sätt att leva.

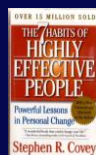
Glädje, lycka och självkänsla följer av kongruensen.



2018-01-11

Michael Ranzani

"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?

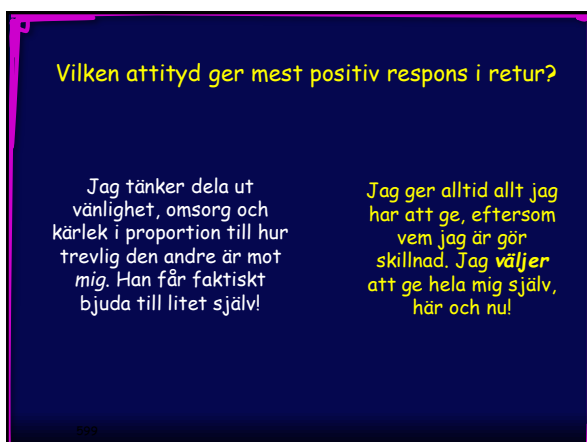
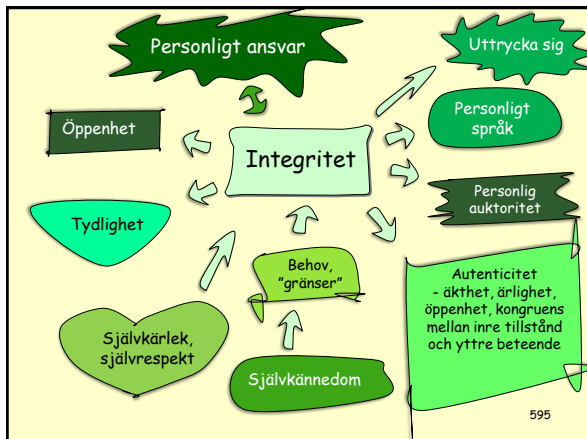
588

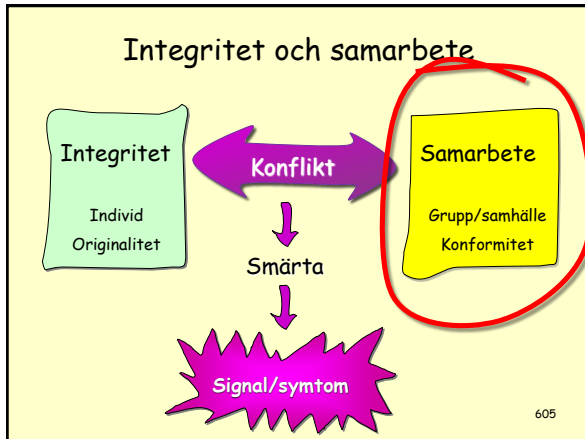
Att vara sig själv

"God will not ask you why you were not Moses. He will ask you why you were not you."

Martin Buber

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





Vi är GJORDA för samarbete

Men inte för att samarbeta med vem som helst, hur som helst, om vad som helst, till varje pris!

Och det är skillnad på att samarbeta och att lyda!

606

Alla människor avskyr att ta order

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

612

Good to great

Tala inte om för den andre vad han ska göra om du inte blir ombedd.

Fråga istället vilka förslag han själv har och vad han tycker vore den bästa lösningen.

613

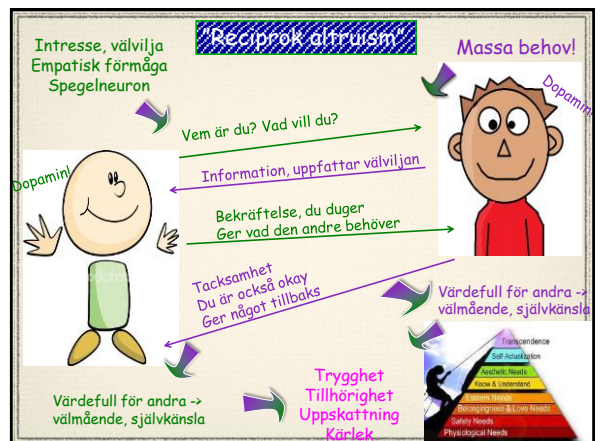
Den likvärdiga relationen

Subjekt ↔ Subjekt

I den likvärdiga relationen utgör den andres tankar, känslor och önskemål en likvärdig del av gemenskapen.

Den andre, hans inre värld, hans vilja och drömmar behandlas med samma allvar som mina egna.

Alla har rätt att vilja det de vill!



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

624

Några milstolpar i vår utveckling

626

Hjärnan + Upprätt gång

- Empati
- Sympati
- Känsla för rättvisa och orättvisa
- Väskan
- Bära hem födan, ta med barnet
- Äta gemensamt
- Alla barn hela flockens

Överlägsen social- och samarbetsförmåga

628

När Kalle inte verkar vilja vara med i gruppen

- Utgå från att även Kalle vill och behöver vara med i **någon** grupp.
- Vilken grupp **vill** han vara med i istället?
- Kan din grupp göra något för att han ska vilja vara med i den?

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

Ingebrigt Steen Jensen, *Ona Fyr*

Michael Rangne 2018-01-11 630

En sund personlighet har rimliga behov och gränser och förmår hävda dem på ett sätt som gruppen accepterar

Integritet

Vet vem hon är och vad hon behöver.

Rimliga behov och gränser.

Hävdar dessa på ett effektivt sätt.

Konflikt

↓

Smärta

↓

Signal/symtom

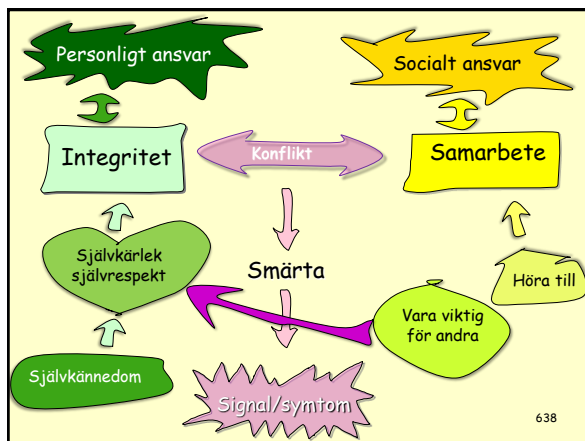
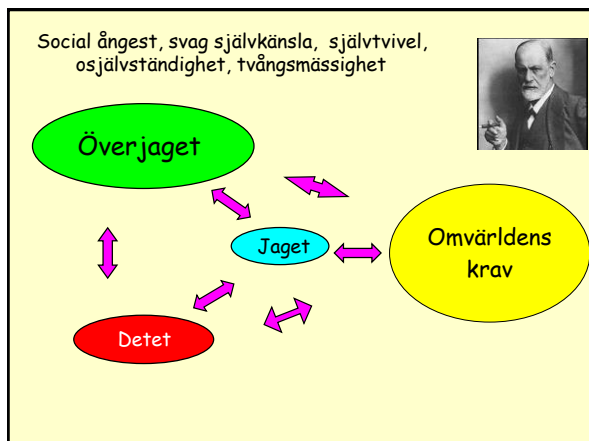
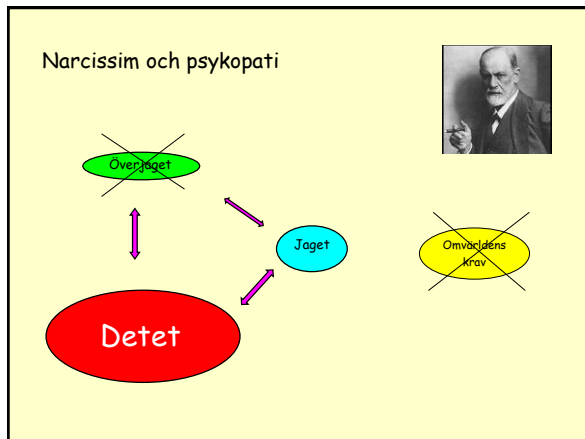
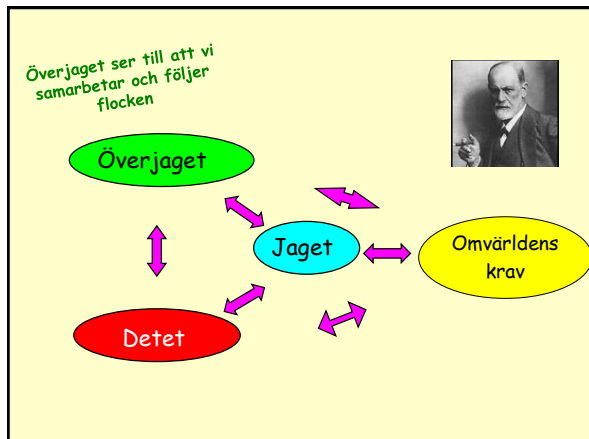
Samarbete

Förstår värdet av social acceptans.

Samarbetar om rimliga saker på ett vettigt sätt.

Samarbetar **inte** om sådant som komprometterar integriteten.

632



Den onda cirkeln

Att betyda något för andra är ett grundläggande mänskligt behov.

En människa som inte förmår/tillåts bidra till andras väl och välmående får ingen bekräftelse i retur.

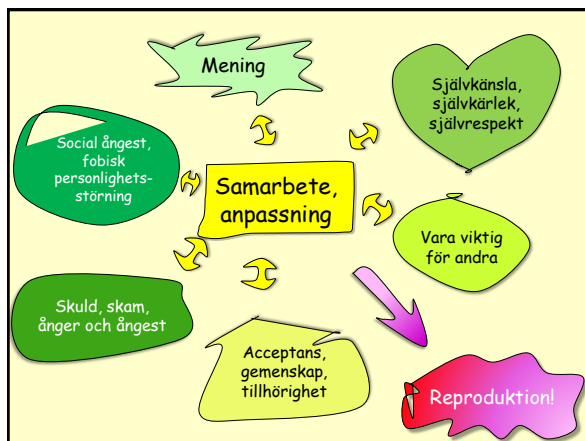
Tappar därmed självkänslan ännu mer, och reagerar med irritation, aggressivitet eller nedstämdhet.

Blir lätt mycket "besvärlig" och upplever sig då vara av än mindre värde för andra.

↓

Låt andra vara viktiga för dig, och visa dem att de är det!

639



Medfödda samarbetsstödjande mekanismer

Motverkar antisocialt beteende

- **Samvete** (internaliserade värderingar från gruppen)
 - Skam
 - Skuld
 - Ånger
- **Empatisk förmåga**
- Ångest för andras reaktioner
- Ogillande, utfrysning
- Sympatiförmåga
- Spegelneuronen

Belönar prosocialt beteende

- **Gruppens uppskattning**
- Beröm, tacksamhet
- Egna känslor av **tillhörighet**, att betyda något, **mening**
- Stärkt **självkänsla**
- Dopaminsystemet som frisätter DA vid goda handlingar och andras uppskattning

Vad kan gå snett i den sociala anpassningsfunktionen?

- **Underaktiv samvetsfunktion**
 - Oförmåga till skam, skuld, ånger och ångest
 - Brist på sympati, bryr sig inte (**antisociala/psykopatiska drag**)
 - "Lustprincipen" tar över, drifterna styr ohotade
- **Förakt för gruppen** -> okänslig för dess värdering av en själv
- **Svårigheter att förstå den andre** (**autistiska problem**, dysfunktionella spegelneuron)
- **Brist på belöning** (ger ev utsläckning av prosocialt beteende)
- **Höga egna krav, svag självkänsla**: uppfattar inte uppskattning/belöning, tror ingen kan tycka om mig (**svår fobisk personlighetsproblematik**)
- **Får inte respekt för min personliga integritet**


Ovillkorad kärlek

Integritet

↔

Samarbete

Konflikt



646

Varje position har sina för- och nackdelar.

←

→

Integritet
Samarbete

662

Vilken position du intar avgör vilken sorts problem du kommer att ha i ditt liv.

←

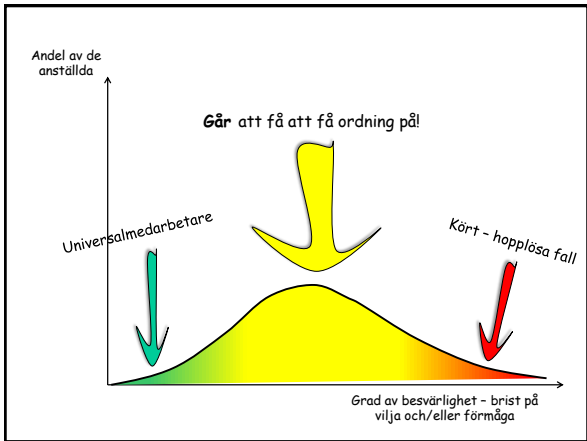
→

Integritet

Utanförskap, oönskad, oälskad, ensam

Samarbete

Överanpassad, utnyttjad, slutkörd, utbränd



Går det att "flytta" den andre mot mitten?

Insikt

- Förstår han var han befinner sig?
- Kan han annars förmås förstå?

Motivation

- Vill han byta position, dvs förändra sig?
- Vad skulle vinsten vara för honom själv?

Förmåga

- Kan han förflytta sig?

665

Var har du din medarbetare?

Samarbetar han för mycket eller för lite?

Samarbetar han på ett sätt som är bra eller dåligt för honom?

Samarbetar han om rätt saker?

Medarbetarens position är avgörande för chefens insatser!

666

Inte EN konflikt utan FLERA!

Michael Rørgne 670

Värderingar, roller, visioner och mål - ett exempel

Vem jag vill vara? Göra skillnad för mina medmänniskor

Roll: Förälder, Make, Vän, Arbetskamrat, Chef

Vision/ "mission": Fantastisk pappa

Konkreta mål: Min son ska känna att jag älskar honom
Min son ska vara flygfärdig när han lämnar boet

Långsiktiga handlingar: Umgås på tu man hand minst tjugo minuter var dag
Tala i en kärleksfull ton när vi umgås
Stödja hans integritet och självkänsla, ta på allvar, möta med respekt

Göra i veckan: Tennis måndag, läsa tisdag, läxhjälp onsdag, eget val torsdag...

Taskig arbetsplats - en principskiss

670

Utbrändhet beror inte alltid på för mycket arbete

- Bristande överensstämmelse med de **förväntningar** man har.
- För svåra uppgifter, **orimliga krav** och förväntningar.
- **Understimulering** och uttränkning.
- **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 den som arbetar med människor?

670

Får dina medarbetare detta på jobbet?






Diagram showing a progression of needs from left to right:

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

677

En anställning = TVÅ kontrakt!

1. Det uttalade



2. Det underförstådda



678

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.

680

Att hjälpa missnöjda (=stressade) 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**



680

Malena



681

Malena


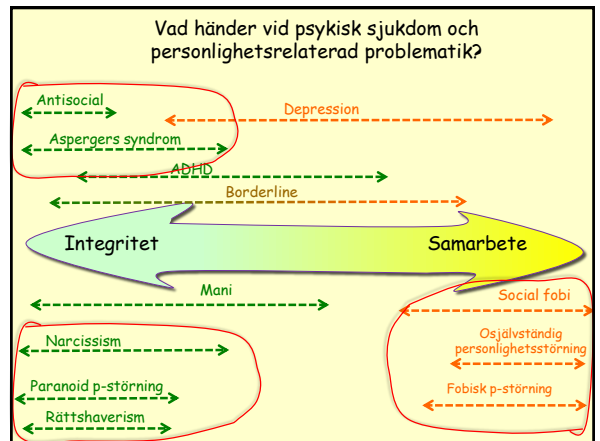
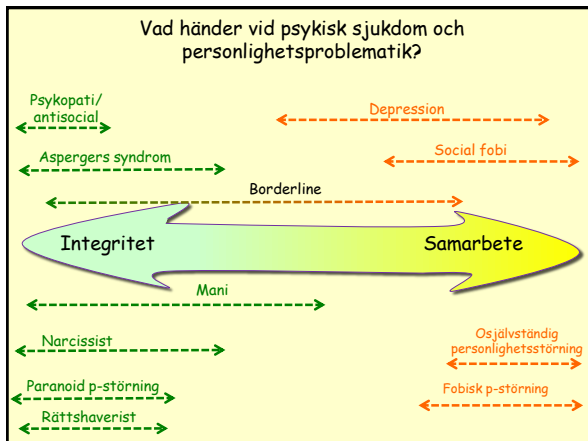
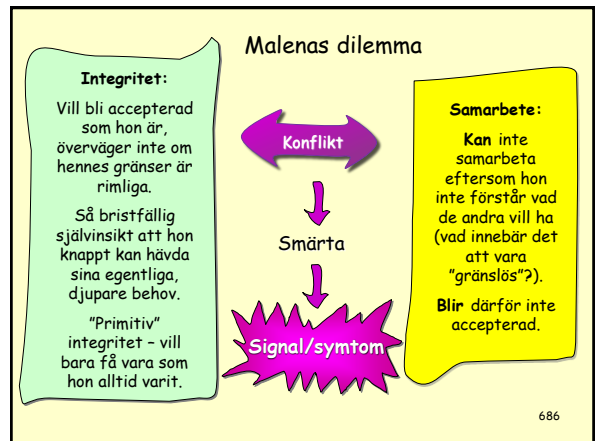
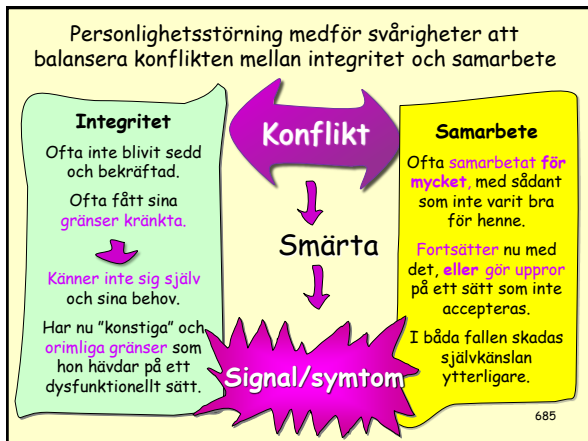
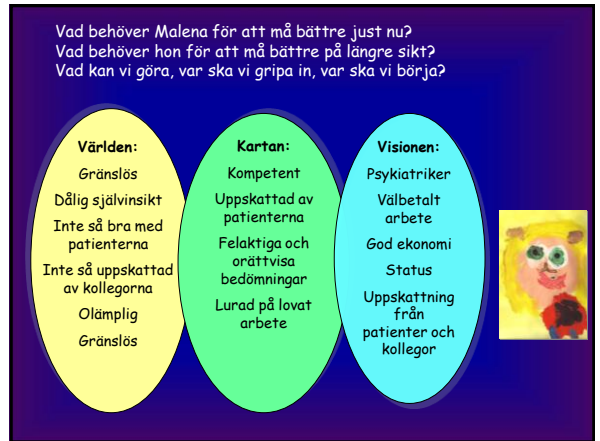


Diagram showing three overlapping ovals representing different perspectives:

- "Världen": (Yellow oval)
- "Kartan": (Green oval)
- "Visionen": (Blue oval)

681



När jag själv fick en uppsträckning...
(Vad händer när två psykiatriker ryker ihop?)

Reaktion:
Problem:
Analys:
Val/åtgärd:
Slutsats:



689

Mitt dilemma

Integritet:
Vem är jag, och vad vill jag? Är mina krav och önskiningar rimliga?

Driva min linje?

Är jag beredd att betala priset för det?

↔ **Konflikt** ↔

↓

Smärta

↓

Signal/symtom

Samarbete:
Vill jag vara med i detta gäng?

Hålla tyst?
Göra om mig själv?


Är jag beredd att betala priset för det?

690

Stress och stressrelaterad ohälsa



700



701

Vad menar vi med "stress"?

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

702

"Stressor" i vid bemärkelse = skillnaden mellan hur jag uppfattar att det är och hur jag vill att det ska vara.

Terrängen - världen som den faktiskt ser ut

Kartan - vår bild av världen

Visionen - världen som vi vill att den ska se ut, hur det skulle kunna vara

I medicinsk mening är stress organismens reaktion på påfrestningar.

704

Hur blir vi av för mycket stress?

- Tunnlseende
- Försvarinställlda
- Rigida
- Irritabla
- Lättkränkta
- Aggressiva
- Intoleranta
- Trötta
- Uppgivna
- Cyniska
- Sömnproblem
- Ökad ljudkänslighet
- Minnesproblem
- Koncentrationssvårigheter
- Nedstämdhet
- Ångest
- Kroppsliga besvär

705

706

Personlighet och stress

I situationer där individen känner sig särskilt utsatt

- t ex när hon känner sig pressad av auktoriteter eller upplever sitt självbestämmande hotat -

förstärks ofta aggressivt, utagerande och besynnerligt beteende.

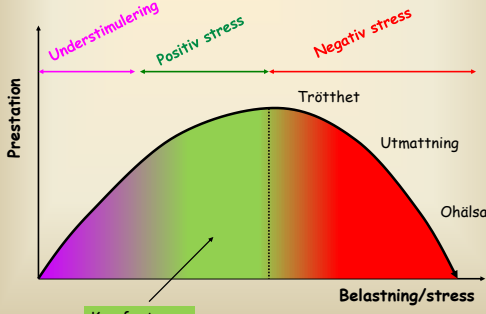
707

Förslag till definition av stress

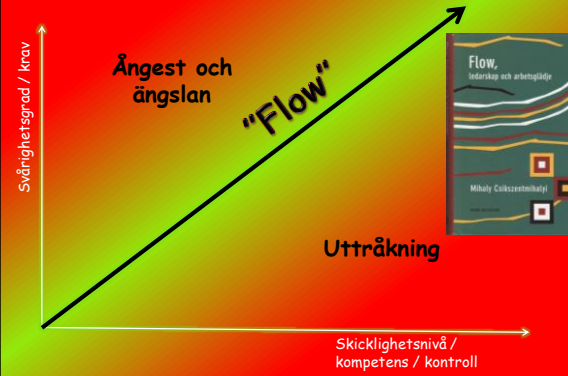


Ett tillstånd i vilket organismens balans mellan resurser och belastningar rubbas

1. Var vänder personens prestationskurva?
2. Hur bred är komfortzonen?



713



"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.

Mihalyi Csikszentmihalyi

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

Hög arbetsbelastning värre...

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

2018-01-11

Michael Rangne

721

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

2018-01-11

722

"Vad kostar det att jobba åt dig?"

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

726

Eller får jag något bra av att jobba här?

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

727

Priset du betalar för att inte älska ditt jobb

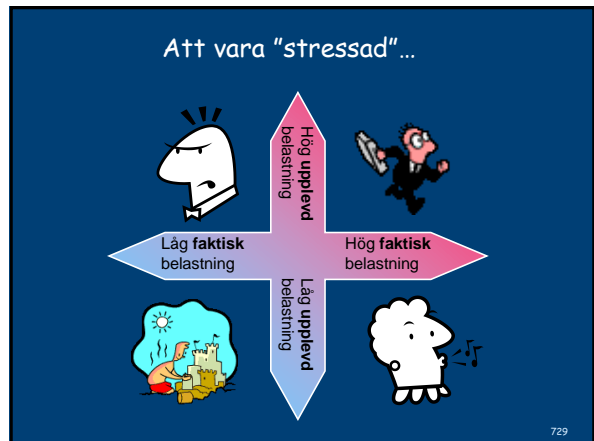
Du förändras **smygande** och utan att du märker det.

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 2018-01-11 72 8



"Negativ stress"

- När de upplevda kraven överstiger de upplevda resurserna.
- I sammanhang där individen upplever en brist på socialt stöd från omgivningen.

Stress är därför något **individuellt**, där min **värdering av situationen** är avgörande för min upplevelse och reaktion på denna.

Tack till Kristofer Zetterqvist!

Två allvarliga former av stress

- Akut stress** som överstiger människans förmåga att hantera och någorlunda snabbt återvinna sin balans (t ex PTSD).
- Kronisk stress** som kan leda till skador när den inte medger tillräcklig återhämtning (t ex utmattningssyndrom).

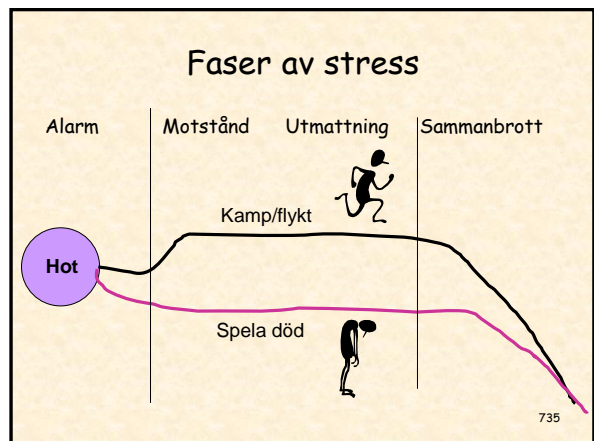
Långtidseffekterna av långvarig stress är **ANNORLUNDA** än effekterna av akut/kortvarig stress!

Två medfödda typer av stressreaktion

Den aggressiva stressreaktionen

Uppgivenhetsstress

734



Vägar att hantera stress

Problemlösning

Övertala, söka medkänsla, avvakta, väcka skuld känslor, gnälla, spela modig, visa förakt



Kamp-/flyktprogram

Gaspådrag - sympatiska nervsystemet



"Spela död"-program

Broms - parasympatiska nervsystemet

736

Frågeformulär "Vardagslivets stress"

Till höger följer ett antal påståenden, där du ska ta ställning till hur väl de stämmer med hur du känner dig. Markera med ett kryss i den ruta som motsvarar hur du känt dig under den senaste veckan. (Obs! endast ett svarsalternativ per fråga). Kontrollera att du besvarat samtliga frågor!

Räkna 0 poäng för svarsalternativet "inte alls", 1 poäng för "inte riktigt", 2 poäng för "ganska bra" och 3 poäng för "helt och hållet".

1. Jag känner mig tidspressad
2. Jag rör mig snabbt som om jag hade bråttom
3. Jag tycker mycket illa om att stå i kö
4. Jag blir irriterad på andra bilister
5. Jag går på högt varv och driver på mig själv
6. Jag blir lätt otålig på människor som gör saker och ting långsamt
7. Jag tävlar med mig själv och andra
8. Jag gör två eller flera saker samtidigt
9. Jag känner mig irriterad eller upprörd inombords
10. Jag pratar fort och med starkt eftertryck
11. Jag kommer på mig själv med att skynda mig även när jag egentligen har gott om tid
12. Jag blir irriterad på människor som är fumliga eller slarviga
13. Jag äter fort och är den som är färdig först
14. När jag talar med andra vill jag gärna få sista ordet och övertyga de andra om att jag har rätt
15. Jag får utbrott av ilska och irritation
16. När jag talar med andra tänker jag på annat än det vi talar om
17. Jag har svårt att "göra ingenting"
18. Jag faller andra i talet
19. Jag blir irriterad över de fel som andra begår
20. Folk i min omgivning säger åt mig att varva ner och ta det lugnare

Frågeformulär "Vardagslivets stress"

0-24 poäng: Lugn person
25-34 poäng: Vissa typ A-reaktioner
35-60 poäng: Tydligt typ A-beteende

Typer av beteende

Typ A-beteende

- Har alltid bråttom, verkar stå under ständig tidspress, otåliga
- Prestationsinriktade, drivs av tävlingsinstinkt
- Blir irriterade över opåverkbara småsaker
- Antagonistisk och fientlig beredskap mot andra, aggressivitet vid mötgång
- Stressreaktionen "fight or flight"

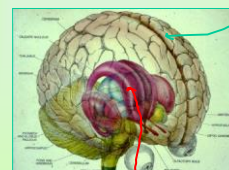
Typ D-beteende

- Känner oro, nedstämdhet och irritation, ibland fientlighet
- Svårt visa känslor, har ofta svårt att söka socialt stöd i sin omgivning
- Stressreaktionen "spela död"

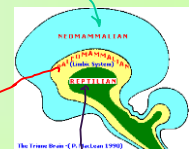
Typ B-beteende

- Befinner sig i balans
- Kan mycket väl bli arga, men kanalisera ilskan till konstruktiv handling utan aggressivitet

Vilken del av hjärnan är för tillfället inkopplad?



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!

742

"Röd och grön zon"

Låg stress

- Nya hjärnan handlägger
- Känslorna står till vår tjänst
- Fäkta eller fly efter rationellt övervägande

Måttlig stress

- "Vuxen chimpansnivå"
- Avtagande intellekt, tankeförmåga, humor, distans, sinne för proportioner
- Tunnelseende

Hög stress

- Reptilhjärnan tar över
- Dom och vi; utdefiniering och indefiniering
- Tankarnas kontroll över känslorna nu helt borta

Tack till Lennart Lindén, UGIL konsult, för pedagogiken! 744

"Stresströskeln"

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

Under den fungerar vi ändamålsenligt.

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

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

746

"Stresströskeln" varierar med omständigheterna!

Sårbarhetsfaktorer sänker stresströskeln

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

"HALT"

748

Vilka är dina svaga punkter?

För att i görligaste mån behålla kontrollen över dina tankar, känslor och handlingar är det viktigt att du minimerar dina sårbarhetsfaktorer.

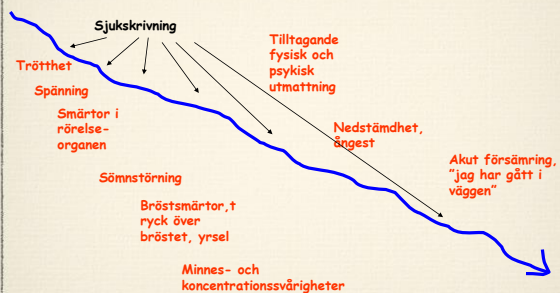
748

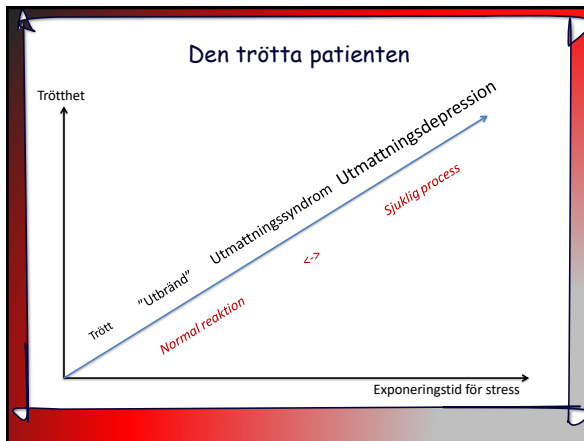
Tips för att hantera människor i "röd zon"

- Håll dig själv lugn, höj inte rösten.
- Var närvarande, uppfatta vad som händer.
- Ta ansvar för "klimatet". Vänlighet och mjukt tonfall.
- Logik, vädjan till det vuxna i den andre och humor fungerar vanligen inte.
- Köp tid: Erbjud kaffe, mat, vila, paus, betänketid, värme.
- "Kom" från rätt plats: Visa att du är vän, på hans sida, att du vill väl.
- Förmedla empati, att du ser hans smärta.
- Begripliggör och normalisera.
- Be den andre om råd.

749

Ett vanligt scenario





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

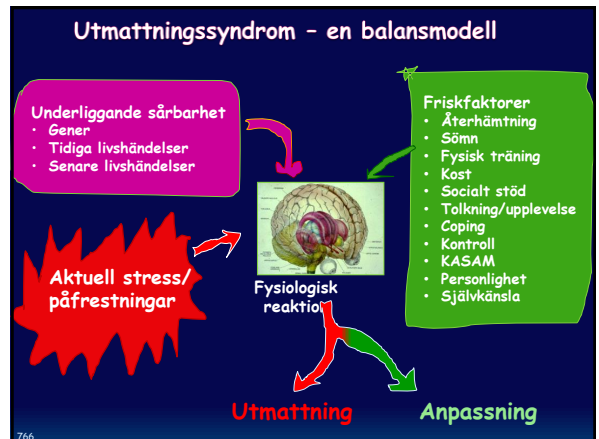
- Martyrskap
- Byråkrati
- Sjukdom
 - utbrändhet
 - utmattningsyndrom
 - depression
- Personlighetsförändring
 - känslomässig avtrubning
 - moraliska defekter
 - bitterhet och cynism

Tack till Maria Larsson!

760

Vanliga följder av oförmåga att finna en bra balans mellan egna behov (integritet) och arbetsgivarens förväntningar (samarbete)

<h4>"Utbrändhet"</h4> <ul style="list-style-type: none"> • Känslomässig utmattnings • Avståndstagande från arbetet (cyniskt, distanserade förhållningssätt) • Minskad effektivitet i arbetet 	<h4>Utmattningsyndrom</h4> <ul style="list-style-type: none"> • Långvarig sömnstörning • Stor trötthet och energibrist • Minnesstörningar och andra kognitiva störningar • Minskad effektivitet i arbetet
---	---



Kan det drabba DIG?

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

Michael Rangne 2018-01-11 767

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 Tavon, Läkartidningen nr 46 2007



Arbetsgivarnas handlingsmöjligheter utifrån modellerna

1. "Person-Environment Fit"	4. Ansträngnings/belöningsmodellen
- Omsorgsfull rekrytering och inskolning	- Rättvisa (lön, befordran)
2. Krav/kontrollmodellen	- Bekräftelse, sedd och uppskattad
- Rimliga krav	- Social status
- Tillräckligt antal medarbetare	- Ökad självkänsla
- Information om vad som händer	5. KASAM
- Delaktig i beslutsprocesserna	- Mening
- Kunskapsutveckling	- Begriplighet
- Tydliga mål och ramar	- Hanterbarhet
3. Krav/kontroll/stödmodellen	6. Maslach och Leiter
- Människor, inte bara medarbetare	- Rimlig arbetsbelastning
- Gemensam målsättning	- God kontroll över arbetsituationen
	- Adekvat belöning
	- Bra arbetsgemenskap
	- Klara riktlinjer för befordran, rättvisa
	- Inga värdekonflikter, meningsfullt arbete



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

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

↓

Skapa rimliga förväntningar på vad arbetet innebär.

786

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

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

↓

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

787

Narcissistens tragik

När allt är en **rättighet** känner man ingen glädje eller tacksamhet för det man får

↓

Det går inte att göra några insättningar!

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

Integritet ↔ Konflikt ↔ Samarbete

↓

Smärta

↓

Signal/symtom

Fritid och arbete - "balans i livet"

Fritid: Familj, Hälsa, Vänner, Intressen

Arbetet: Prestera, Arbetskamrat, Utveckla och utvecklas

Konflikt

↓

Smärta

↓

Signal/symtom

791

Hjälp dina medarbetare få ihop sina liv!

Privata relationer: Make, far, son, vän...

Jobbet: Yrkesman, Kollega

Fritid och hälsa: Fysisk och psykisk hälsa

CHRISTOPHER OLSSON

Michael Røingne

792

Maslows "behovstrappa" - ser du till att dina medarbetare kan få detta på jobbet?

Kroppsliga behov
Trygghetsbehov
Gemenskaps- och tillgivenhetsbehov
Uppskattning
Självförverkligande

793

Hjälp dina medarbetare arbeta i flow

Ångest och ängslan
"Flow"
Utträkning

Svårighetsgrad / krav
Skicklighetsnivå / kompetens / kontroll

800

Det vill säga: vad driver just denna medarbetare?

Visa mig själv att jag duger
Visa mig själv att jag duger
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
Ingen aning
Varför inte?
Materiell tillfredsställelse
Karriär
Pengar
Försörja min familj
Mening
Inre tillfredsställelse
Kall, bidra till en bättre värld
Roligt

800

Till detta kan lämpligen fogas...

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?

801

Salutogent ledarskap och KASAM

Mening
Begriplighet
Hanterbarhet

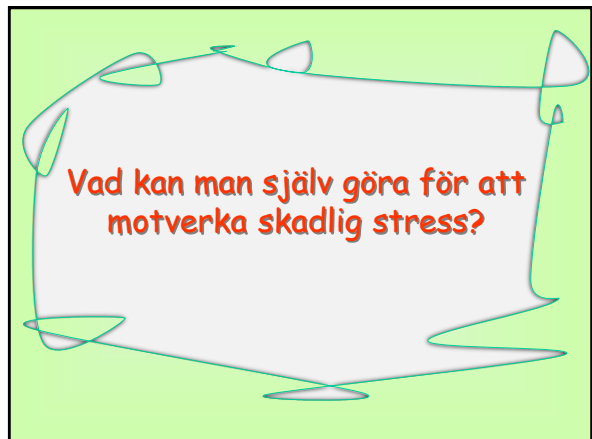
Salutogent ledarskap - för hälsans främjande

802

Vem vill ha medarbetare som är stenhuggare?

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

Michael Ranganje 2018-01-11 803



Behandling av utmattningssyndrom

1. Back to basics! Lära sig leva ett normalt liv igen!
 - Sömn
 - Motion
 - Vila, pauser
 - Fritid
 - Mat
 - Variation
 - Familj
 - Struktur
 - Regelbundenhet
2. Socialt stöd
3. Samtalsbehandling
4. Avspänningsmetoder
5. Arbetsinriktad rehabilitering
6. Läkemedel

Slutsats: sluta inte leva ett normalt liv för att du inte "hinner", för förr eller sedan kommer du att bli tvungen att lära dig leva igen!




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

Aleksander Perski

Hur ska man leva, frågade mig i ett brev en som jag tänkt ställa samma fråga.

Nu och som alltid förr, vilket framgår ovan, är inga frågor av sådan vikt som de naiva.

Wisława Szymborska



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"

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

Jag är viktig och värd att ha det bra!

Vad kan du själv göra för att motverka skadlig stress?

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

"Dålig självkänsla"?

1. Lev med integritet - vet och visa vem du är, och låt dina djupaste värderingar styra ditt liv.
2. Umgås med människor som visar att de tycker om dig som du är, att du är värdefull för dem och att du berikar deras liv.

Lathund i stresshantering

V
Ä
L
J
(själv)
!!!



Annars
väljer
någon
annan
åt dig!

Den nya överklassen?
Inte alltid pengar, ära eller makt, men...

- Lyssnar på sina känslor och djupare behov.
- Kan välja och prioritera.
- Sparar energi till annat än bara jobbet.
- Dör med känslan av att ha valt sitt eget liv.

Ulla-Britt Fräjdin-Hellqvist, Realtid.se enligt SvD 2/10 2006

827

Jag är inget offer!

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..."

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!

831 Michael Rangne

2018-01-11

Om vi nu vet, varför gör vi det inte?

?

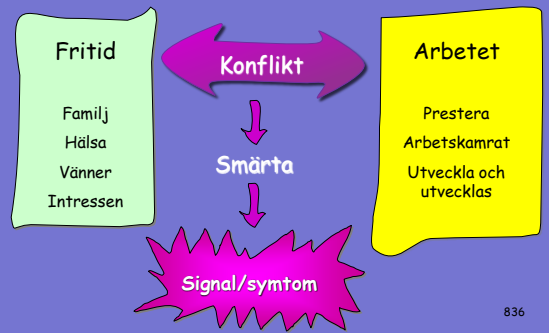
834

Om vi nu vet, varför gör vi det inte?

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

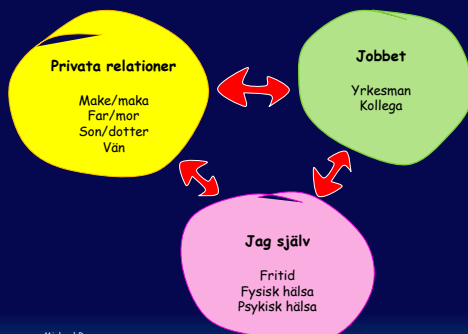
835

Fritid och arbete - "balans i livet"



836

Alla delar är viktiga!



Michael Rangne

837

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

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

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

Fundera

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

Michael Rangne

2018-01-11

842

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

Sluta med snarast:

Sluta med på litet sikt:

--	--

843

Fuska med omdöme

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

Michael Rangne

2018-01-11

845

Förändring *och* acceptans!

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

St Francesco av Assisi (1181-1226)

852

Kontroll och stress



Skaffa kontroll över det som går

OCH

Med glatt hjärta acceptera det jag inte kan kontrollera

Michael Rangne

2018-01-11

854

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

Så jag ska se till att det inte blir så!

855

Om du *har* tråkigt *blir* du tråkig!

856



Lev med integritet!

Bestäm vad som är mest värdefullt hos dig och kompromissa inte bort det.

Michael Rangne 857

Umgås du med rätt människor?

Viktigast för min självkänsla är min **upplevelse** av att vara värdefull för de människor jag bryr mig om, att jag berikar deras liv.

858

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!



861



ANALYSERA HUR DU HAR DET - EGTENLIGEN!

- 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.

SAMT TA KONSEKVENSERNA AV RESULTATET!

862

Se till att tillgodose dina djupaste behov även på arbetet!

Kroppsliga behov

Trygghet

Gemenskap och tillgivenhet

Uppskattning

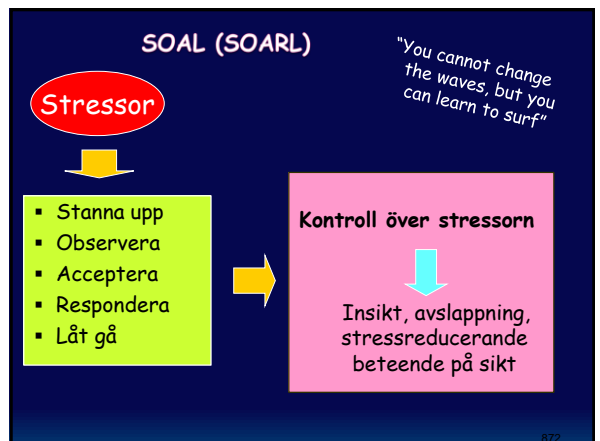
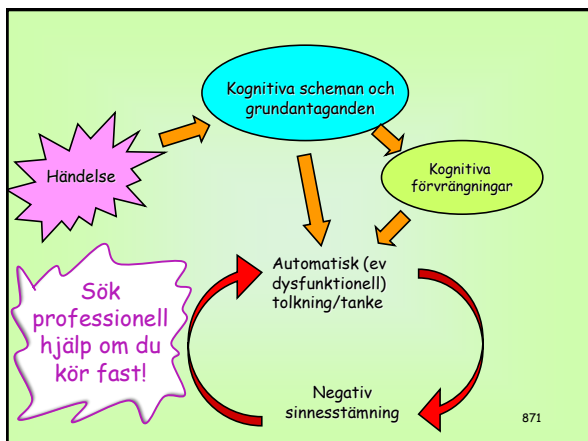
Självförverkligande

863

Ett underutnyttjat sätt att få det bättre på jobbet:

Beskriva för min chef vilket ledarskap jag behöver!

864

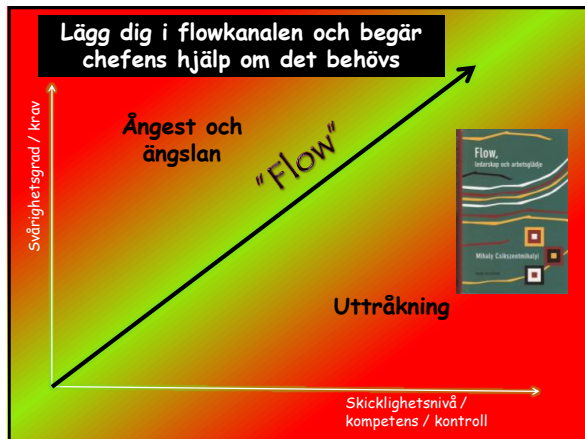


Välj hur du ser på ditt jobb (eller byt)

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!



Tar jag tillvara alla möjligheter till arbetsglädje?

Test

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

Din arbetsplats:

1 2 3 4 5

2018-01-11

Michael Rangne

877



Michael Rangne

2018-01-11

878

Goda relationer är ingen slump



Hur är relationsfördelningen i ditt liv?

"Negativa" :

- Jobbiga
- Svåra
- Tråkiga
- Tärande
- Destruktiva

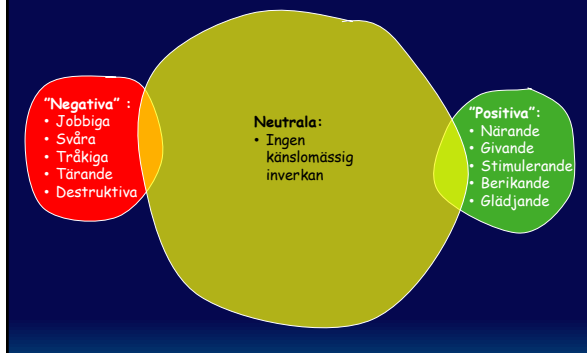
Neutrala:

- Ingen känslomässig inverkan

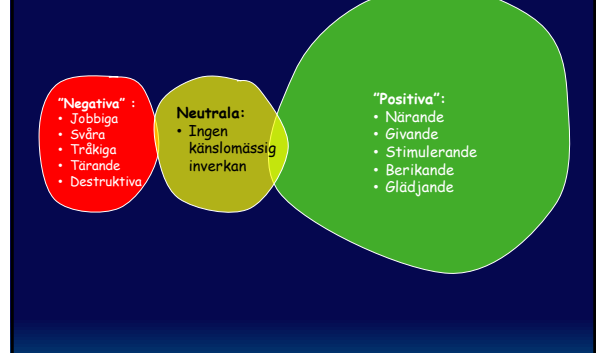
"Positiva" :

- Närande
- Givande
- Stimulerande
- Berikande
- Glädjande

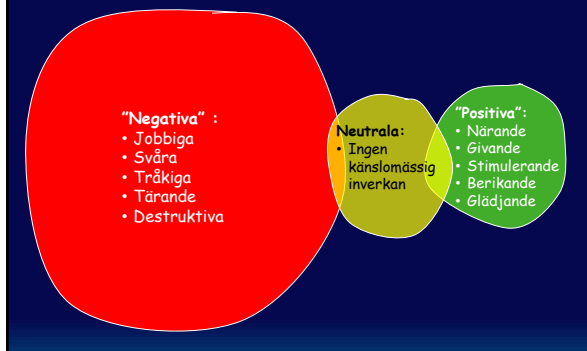
Det finns de som är rätt "rationella"...



... de som gillar sina medmänniskor...



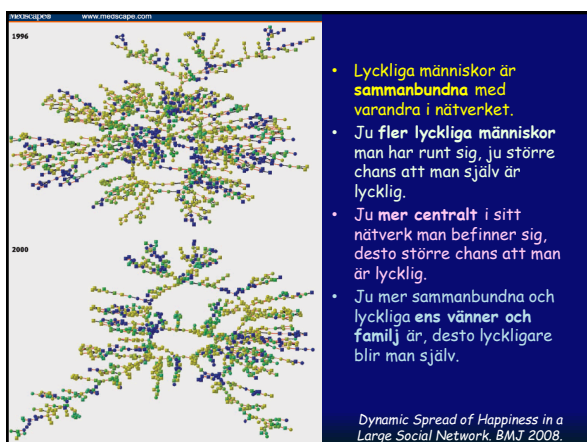
...och de som har ett rent helvete!



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



Dålig chef ökar risken för hjärtinfarkt

Den som upplever sig ha en dålig chef löper högre risk för negativa hälsoeffekter senare i livet. Det visas i en ny doktorsavhandling från Karolinska institutet.

Män i Stockholmsområdet som när en studie inleddes var missnöjd med sin chef löpte 25 procent större risk att drabbas av hjärtinfarkt under den påföljande tioårsperioden.

Winstret kvarstod vid korrigering för traditionella riskfaktorer.

Avhandlingen visar också att den som upplever att ledarskapet på jobbet är dåligt löper ökad risk för sjukfrånvaro, medan bra chefer tvärtom minskar risken för sjukfrånvaro.

Avhandlingen bygger på intervjuer med närmare 20 000 anställda i Sverige, Finland, Tyskland, Polen och Italien. ■

SvD Näringsliv söndag 24 juli 2011

Snälla kollegor förlänger livet

Vänliga kollegor som hjälper dig i arbetet förlänger livet. Det visar forskning från universitetet i Tel Aviv i Israel, som presenteras i tidningen Health Psychology. I studien har 820 personer från olika branscher följts under 20 år. Personerna fick i början av studien svara på frågor om sin arbetsmiljö, bland annat graden av socialt stöd. Resultatet visar att de som hade ett gott stöd levde längre.

ANNA DE LIMA FAGERLIND

SvD 21 aug 2011

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

Christer Sandahl

Fyra tips om hur du blir en bättre chef:

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

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



Varför har vi det som vi har det tillsammans?

Våra relationers kvalitet är inte av en slump.

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

Trettio tuffa sanningar
För att lyckas i livet



905

Du behöver inte vara intressant.

Det räcker att du BRYR dig!

Vad utmärker en frisk människa?

Förmåga att älska och arbeta.

"Arbete kräver kärlek. Och kärlek kräver arbete!"



916

Recept nr 3 för ett lyckligt liv?

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

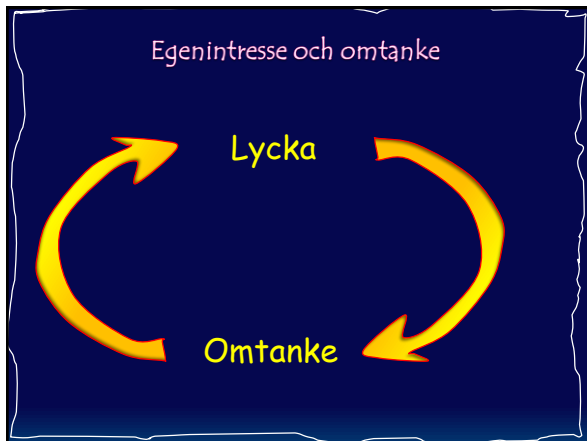
... din förmåga att ge andra människor det de vill få ut av sina liv.



CHRISTER SANDAHL

Michael Rangan

917



Kan det vara så att...

...man måste **GE** något för att få något?

Michael Rongne 2018-01-11 921

Jag hade tur:
Föräldrar som älskade
varandra **OCH** mig!

Rickard Wolff

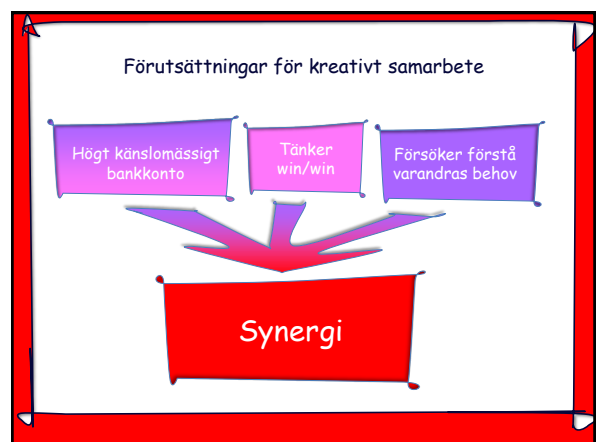
Anknytning

- Vi *behöver* någon att gå till när det är svårt.
- Men många har inte lyckats ersätta föräldrarelationen (om den alls funnits).
- Många föräldrar klarar inte att lyssna på sina barn när de har problem. Måste orka lyssna tills barnet pratat färdigt.

Tack till Björn Wrangsjö

16-åringen på villovägar

Varför skulle hon lyssna på dig?



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 kantar oss



Vill du ha goda relationer - gör insättningar!

Vad är det vi ska sätta in?



Diskutera:

Vilka insättningar kan ni göra på medarbetarnas konton, som troligen skulle ge ett stort tillskott av förtroendekapital utan alltför stor kostnad för er?

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

Att ge den andre vad han behöver, och hjälpa honom se att det är det han får.

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?

Alla människor har behov - alla människor vill *något*

↓

Identifiera och tillfredsställ människors behov!

956

Om att skapa en allians - en början

1. Alla vill *något*.
2. Finn ut (fråga!) vad just denne medarbetare vill.
3. Bekräfta önskemålet.
4. Förmedla att du vill hjälpa honom att uppnå detta.

Om den andre är viktig för dig - visa det

Du måste låta **det som är viktigt för den andre** vara lika viktigt för dig som personen är viktig för dig!

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?

Varje problem i relationen är en möjlighet!
En möjlighet att bygga upp det emotionella bankkontot i denna relation.

Samma förhållningssätt kan tillämpas med missnöjda kunder och medarbetare. Vi försöker lösa problemet och förbättra vår relation samtidigt.

Vi hjälper kunden och odlar vår relation.

Vilken sorts ledarskap utövar du?
Hur relaterar du till dina kunder?

<p>Transaktionellt</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fokus på överenskommelsen och utfallet. • Samma utgångsläge vid nästa förhandling. 	<p>Transformerande/förvandlande</p> <ul style="list-style-type: none"> • Påverkar den andra personen och er relation. • Bygger upp ett förtroendekapital och relationen. • Nytt och förbättrat utgångsläge vid varje ny förhandling.
---	--

Ett litet förslag till dig som vill stärka både dina relationer och din integritet

När du talar om en annan - säg inget du inte skulle säga om personen var i rummet och hörde vad du säger

Vana 4-6 i praktiken

- Jag närmar mig varje relation med inställningen att vi **båda ska bli nöjda** (vana 4).
- Jag ska **först själv försöka förstå den andre** (vana 5).
- När denne känner att jag förstår **ska jag i min tur försöka göra mig själv förstådd** (vana 5).
- Därefter ska jag tillsammans med den andre sträva efter **kreativ problemlösning** där vi skapar bättre lösningar och ur psykologisk synvinkel bättre överenskommelser än de ursprungligen föreslog varandra (vana 6).

Vana 4-6 i praktiken

1. "Låt oss finna en lösning vi båda tycker är bra. Är du med på det?" (vana 4).
2. "Låt mig först lyssna på dig" (vana 5).
3. Kommunicera det den andra förmedlar på ett sätt som gör att denne känner sig sedd och förstådd på djupet. "Låt mig se om jag förstår dig rätt. Du känner dig [...] och vill [...] därför att [...] Har jag uppfattat dig rätt?" (vana 5).
4. Först nu beskriver du ditt eget önskemål och bakgrunden till det (vana 5).

Vana 4-6 i praktiken

5. Försök nu tillsammans finna en lösning som båda tycker är bättre än någon av era egna ursprungliga alternativ (vana 6).
6. I en anda av respekt och ömsesidig förståelse satsar vi högre än "win-lose" och "lose-win", **inte heller nöjer vi oss med en kompromiss**. I stället skapar vi genom djup ömsesidig förståelse, win-win-inställning och kreativ samverkan **nya alternativ och möjligheter** som vi båda kan känna oss genuint nöjda med och som tillgodoser båda parter behov och önskemål (vana 6).

Ni deltar inte i samma samtal

Råd för krisstödsarbete, modifierade från Terapiens gåva av Irvin D. Yalom

Habit 5

Seek first to understand,
then to be understood

The deepest hunger of
the human soul is to be
understood.

Stephen R Covey

Empatiskt lyssnande

Att lyssna i syfte att förstå!

Du lyssnar på djupet, helt och fullt.
Du försöker tränga djupt in i den andres hjärta
och hjärna, känslor och tankar.
Du lyssnar efter känslor och innebörd.

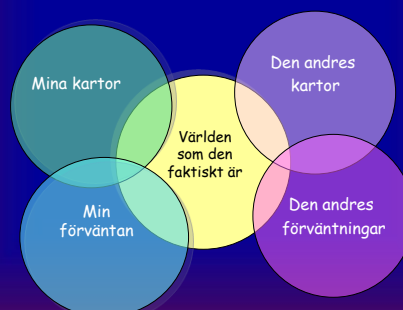
Målet är att kunna beskriva den andres uppfattning
lika bra som han själv.

Hör jag bara orden missar jag kanske allt!



Omedvetna, fundamentala mänskliga behov

Att "förstå" på djupet:
Att se *den andres* cirklar bättre än han själv, och kunna återge
dem till honom så att han själv ser dem klarare än förut



Vana 5 och proaktivitet

Varför vänta tills någon kommer med problem?

Använd din kompetens inom vana 5 till att förebygga
problem.

Var med dina närmaste på tu man hand, dela deras liv,
lyssna på dem, förstå dem, hör vilka problem och
svårigheter de har, lär från dem, ge dem luft, fyll på
bankkontot.

Se livet genom varandras ögon.

Investera i dina medmänniskor!

Vana 5 och proaktivitet på jobbet

Invänta inte kriserna!

Avsätt istället tid med dina medarbetare, kunder och
leverantörer på tu man hand.

Ge och skaffa ärlig och korrekt återkoppling.

Fyll på emotionella bankkonton och bygg relationer.

Var litet NYFIKEN!

Den andres beteende är alltid meningsfullt...
...även om vi inte alltid lyckas *förstå* meningen!

"Det ligger något i det du säger"

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



998

Hur tänker du nu?

999

Empati i praktisk handling



Vad *behöver* denna människa just nu?



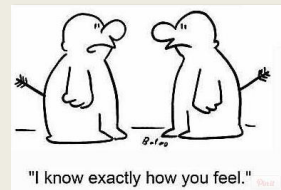
Hur kan *jag* hjälpa henne med det?

Mer om empati i praktisk handling



Hur *känns* det jag just nu säger eller gör för den andre?

Det kunde ha varit jag!



"I know exactly how you feel."

Svårt med ~~empathin~~ sympatin? 

Vilken otrolig tur jag har, för...

... ?

...det kunde ju ha varit ...

...jag själv!!!

1004

Lathund för fungerande kommunikation

- **Försök först att förstå**, först därefter att själv bli förstådd.
- Dörröppnare: "berätta mer".
- **Lyssna efter DEN UNDERLIGGANDE KANSLAN.**
- "Spegla" vad du uppfattar att den andre säger.
- **Bekräfta** den andre, visa att du tycker hans känsla är förståelig och okay.
- Använd "jagbudskap".

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



Alternativ till beröm: "TACK!"

Li Chengping

"Det är inte bara Yao Jiaxin. Vi är allihopa sjuka. Vi måste inse att bästa uppfostran är att lära barnen älska sina medmänniskor."

1039

Vad kan vi lära av Buddha?

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

Sökaren nr 1/1986

Vad menar karln?!

att välja
Glädje



Kay Pollak

ATT VÄXA
GENOM
MÖTEN



Kay Pollak

1. Vi kan välja vad vi känner och hur vi mår.
Alltid och i varje stund.
2. Varje möte kan ge oss något för egen del.
Vartenda ett.

Michael Rangne 2018-01-11 1059

Martin Buber

Jag

↔

Relationen

↔

Du

Äkta eller falsk dialog =
äkta eller falskt möte

↓

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



1061

Hur skulle det kännas för den andre om...

...han upplever att han har betydelse för mig, att vårt möte ger även mig något värdefullt för egen del?



Vad har mina (medarbetare, barn, fru, kunder) gett och lärt mig?

?

1065

Har du berättat det för dem?

1066

Att möta människor med psykisk ohälsa



Var observant på dina egna reaktioner och känslor i samtalet

- Arg/förbannad?
- Ledsen?
- Besviken?
- Orolig?
- Rädd?
- Misslyckad?

- Glad?
- Nöjd?
- Fantastisk?
- Förälskad?

Känslorna är ditt roder, så var tacksam för dem och lyssna noga

1088

Patientens kontaktförmåga

God förmåga till känslomässig kontakt.



Kul, gratifierande.

Några orsaker till nedsatt kontakt (som patienten inte kan göra något åt):

- Sjukdom/funktionsnedsättning
- Tidiga livserfarenheter
- Erfarenheter av psykiatri

1094

Kan eller vill inte. Temporärt eller permanent nedsatt förmåga.



Kan provocera vår narcissism och vårt behov av att betyda något.

Suicidant utan bostad



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!

1095

Vad utmärker en bra psykoterapi?

Viktiga faktorer för ett gott resultat

- Den terapeutiska alliansen (mötet, relationen)
- Metoden
 - Ett integrativt synsätt på tekniken (viktigast är vad som hjälper patienten)
 - Tydlig bruksanvisning till patienten
 - Exponeringen
- Terapeutens kompetens
 - Omedveten, automatiserad hantverksskicklighet
 - Skapar en tydlig och öppen relation till patienten
 - Empatisk förmåga
 - Förstår och respekterar patientens behov
 - Upptäcker och reparerar brister i arbetsalliansen
- Patientens motivation

1116 Lästips: Vad är verksamt i psykoterapi (Björn Philips, Rolf Holmqvist)

Kris, sorg och trauma



Krisens faser

Chock
↕
Reaktion
↕
Bearbetning
↕
Nyorientering

- > Chock, sedan reaktion, det centrala.
- > Men alla reagerar inte på detta vis.
- > Man rör sig fram och tillbaka, in och ur faserna.

Vilken "profil" har krisen?

Själv drabbad	Bevittnat andras trauma
Allvarligt hot mot livet	Ej fruktat för sitt liv
Multipla trauman	Enstaka
Långdraget förlopp	Kortvarigt
Många drabbade	Den enda drabbade
Människors ondska	Naturens nyck
Skuld	Ingen egen skuld
Skam	Ingen skam



Reaktionerna vid kris kan vara mer eller mindre adaptiva

Adaptiva reaktioner

- Ledsenhet
- Rädsla
- Förvirring
- Ilska
- Kroppsliga reaktioner

Utmärks av att de är

- Oförutsägbara
- Instabila
- Komplexa
- Inte "symtom" (tecken på sjukdom)
- Inte konstiga i sig, behöver ej professionell hjälp

Maladaptiva reaktioner

- **Dissociation**, fragmentariskt upplevande
- **Plågsamma intrusioner**
- **Isolerar sig**
- Avstängdhet, oförmåga att reflektera, **går inte att få kontakt med**
- Inga lugna stunder
- **Går inte att lugna** med vanliga tillvägagångssätt

Din första uppgift i den akuta situationen

Vi vill instinktivt ta bort den andres smärta.

Men det kan vi inte.

Försök istället hjälpa den andre att **stå ut**.

Bearbetningens essens

Vilken betydelse har det inträffade för den drabbade?

Frågan han ställer sig är:
hur blir det nu?

Vilka förväntningar har gått i kras?



Samt...

Varför just jag?







Den centrala uppgiften vid en kris:
 Dra RÄTT slutsatser av det som hänt!

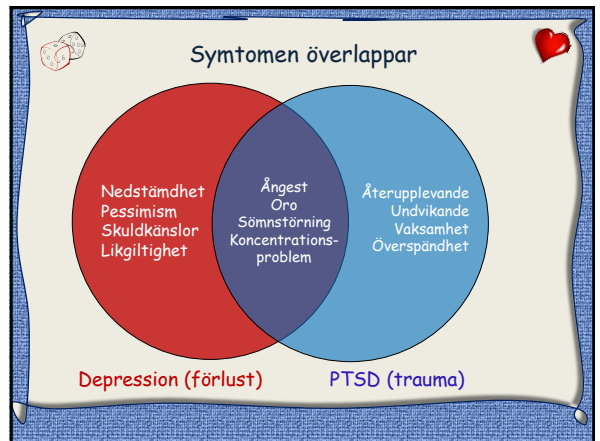
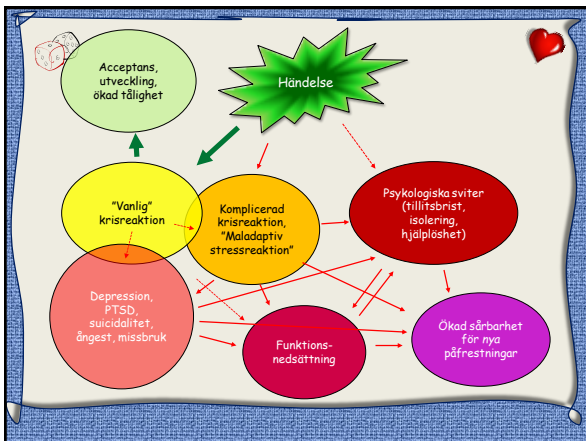
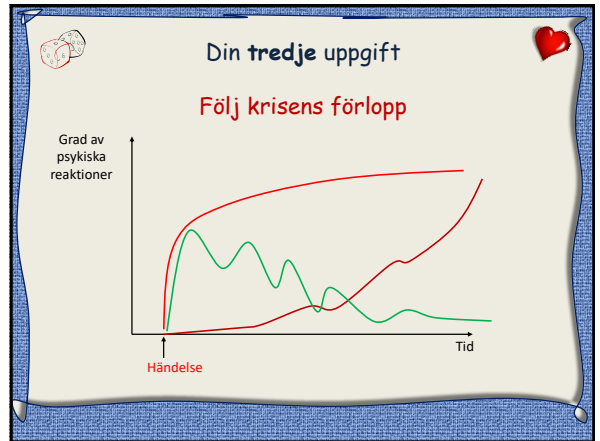
A hand-drawn note on a white background with a red border. It features a stick figure with a red head and yellow body. The text on the note reads: "INGEN FÄRSLA MIG" and "VIVEKA".

Din andra uppgift:

Hjälpa den drabbade att dra RÄTT slutsatser av det som hänt!

↓

Vad är det allra värsta med det som hänt?
 Vad betyder det som hänt för dig?
 Vad tänker du om det som hänt för framtiden?
 Hur ser du på dig själv, andra människor, framtiden nu?
 Går det att leva vidare trots allt som hänt?
 Hur blir ditt liv framöver, tror du?



Att hjälpa någon i kris, medellång version


1. **Gör inte ingenting.**
2. Var medmänniska.
3. **Var inte rädd för att prata.**
4. **Observans på den andres reaktioner hjälper dig att göra "rätt".**
5. Rekramera flocken.
6. Försök inte ta bort känslorna eller avbryta reaktionen.
7. Hjälp den drabbade att uthärda.
8. Hjälp att ta in och förstå vad som hänt.
9. Hjälp att landa på fötterna; dra rimliga slutsatser och rita rätt kartor.
10. **Rädda självkänslan.**
11. Hjälp till en fungerande vardag.
12. Följ genom krisen, "watchful eye".
13. **Var observant på tecken till outhärdligt lidande, psykisk sjukdom, destruktivt leverne.**

"Besvärliga människor" och svåra möten



Vi kan SKAPA besvärliga medarbetare

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



1151

Några anledningar till att en människa är "besvärlig"

1. Du själv
2. Relationen/interaktionen
3. Situationen
4. Livet
5. Sjukdom
6. Personligheten/karaktern
7. Taskiga kartor och orimliga förväntningar
8. Svårigheter att balansera konflikten mellan integritet och samarbete
9. Brister i uppfostran?

1153

"Svåra" människor och tillstånd

<ol style="list-style-type: none"> 1. Personlighetsproblematik <ul style="list-style-type: none"> - Bristande personligt ansvarstagande - Emotionellt instabila - Histrioniska - Narcissism - Antisociala/psykopatiska - Paranoïda - Rättshaveristiska - Negativistiska och svartsynta - Passivt aggressiva - Osjälvständiga - Fobiska - Tvångsmässiga 	<ol style="list-style-type: none"> 2. Psykisk sjukdom <ul style="list-style-type: none"> - Depression - Bipolär sjukdom - Ångestsjukdom 3. Neuropsykiatriska funktionsnedsättningar <ul style="list-style-type: none"> - ADHD - Autistiska tillstånd - Svagbegåvning
---	--

När det inte går så bra...



1158

Problem?

Vad hade du väntat dig?

Det är en myt att man kan åstadkomma en god kommunikation med alla om man bara använder rätt teknik - det krävs två för en tango.



1160

Fråga: Hur vet jag om en för mig ny människa som ger ett trevligt intryck egentligen är psykopat?

Svar: Det vet du inte.

1161

Otrevligaste patienten någonsin?



1162

En tillräckligt god behandlare?

- Vårdarbete är ingen prestationssport.
- Det vi kan göra är att ta ansvar för våra misstag i samma takt som vi blir varse dem.
- Man kan lära sig att bli en bra behandlare, genom att vara uppmärksam på patienternas reaktioner på det man gör.

Michael Rangne

2018-01-11

1163

När du själv känner dig misslyckad

- Även du gör ditt allra bästa, inte sant?
- Du kan emellertid ta ansvar för upplevelsen
 - Rådfråga erfaren kollega
 - Sök handledning
- Somliga människor passar man helt enkelt inte så bra ihop med, av olika skäl
 - Detta är normalt och helt okay
 - Inse och acceptera detta
 - Ordna om möjligt så att någon annan tar över

1164

Vår egen frustration

Vi söker en känsla av att göra gott för den andre, att vara en bra medmänniska/chef/förälder.

Risk att vi fastnar i behovet av uppskattning.

Vi reagerar då lätt med irritation/aggression.

Helt naturlig reaktion, men vi måste vara medvetna om vad som sker...

...samt ta ansvar för reaktionen. Vi får inte skylla reaktionen på den andre.

1165

Projektion

I stället för att se sig själv skyller man ofta på andra.

Man lägger ut sitt eget problem på någon oskyldig.

Föga utvecklande - förhindrar personlig växt och utveckling.

Alternativet: Ta ansvar för sig själv, sina tankar, känslor och handlingar.

1166

Skydda dig själv

- Upplevelse av **mening** med det som sker.
- Känsla av att du ger något, uppleva att du **gör skillnad** för någon annan, utan egen vinning.
- **Få ut något** för egen del, låt dig berikas.
- **Fokusera på det positiva**, på glädjen, på det som faktiskt sker - inte det som ännu inte skett.
- **Tacksamhet** för det som sker och det du får.
- **Rimliga krav** på dig själv - det krävs två för en tango.
- **Acceptans** - behandla det som går och lär dig leva med resten (båda parter).
- **Stötta varandra** i arbetsgruppen. Regelbundna möten i gruppen om stress och hur ni har det, gärna ledda av utbildad samtalsledare.
- **Stöd utanför arbetet.**
- **Ha ett liv.**

2018-01-11

Michael Rangne

1167

Varje samtal är ett experiment

- Man kan därför inte göra "rätt" eller "fel".
- Man kan endast utföra experiment som når eller inte uppnår sitt syfte.
- Varje samtal är ett nytt experiment, en ny möjlighet att bli skickligare, en ny chans att lära något av den människa man har framför sig.

1169

En fruktbar utgångspunkt?

Den andres beteende är alltid meningsfullt...

...även om vi inte alltid lyckas förstå meningen!



När du möter en narcissistisk, histrionisk och allmänt besvärlig person:

Där står ju ett stackars ledset och övergivet barn och bönar om bekräftelse!



"Det ligger något i det du säger"

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



1173

"Jobbiga" medarbetare - förslag till utgångspunkt

- Medarbetaren gör alltid **sitt allra bästa**.
- Han har bara **inte kommit på** ett bättre sätt än.
- Kanske **kan du lära honom**, med hjälp av litet autentisk återkoppling?

1174

Välj vad du bråkar om

1. **Behovskonflikt** - våra **behov** krockar.
2. **Värderingskonflikt** - vi **tycker olika** om något.

Missnöjd eller "jobbig" patient - hur hanterar du det?

Att personen är "jobbig" är en **åsikt**...

...**inse** att det är **DIN** upplevelse...
...och ta ansvar för den.

"Jag upplever att... kan vi prata om det?"

1176

Hotfulla, aggressiva, explosiva och oflexibla patienter



Video från akuten

1. Vad känner du inför patienten?
2. Varför?
3. Beskriv personens utmärkande drag!
4. Hur skulle läkaren ha kunnat agera istället?

1182

Patienter med ökad risk för våld

- Demens och annan kognitiv nedsättning.
- Berusning och annan drogpåverkan.
- Abstinens.
- Mani.
- Psykos.
- Imperativ hörselhallucinos.
- Personlighetsstörning (narcissism, borderline, histrionisk, antisocial).
- Depression (män).
- ADHD.
- Autismspektrumstörning.
- Utvecklingsstörning.

1184

Men är det bara patientens fel?

Försök komma på några säkra sätt som vi i vården kan ta till för att skapa missnöjda patienter.



Vilka fallgropar kan du komma på i bemötandet/relationen?

- Reducera patienten till **objekt**.
 - Förälder-barn-relation.
 - Tala ned till.
 - Inte lyssna och ta in förutsättningslöst innan jag bemöter.
- **Inte se det friska** hos patienten.
- Tro att patienten är/vill som man själv.
- **Förvänta/begära** respekt, likvärdighet, **gillande** och beröm av patienten.
- **"Jag förstår"**.
- **Ta över/styra**/kontrollera samtalet och patienten.
- **Inte ge återkoppling**, inte visa att man hört och förstått.

Fler olämpliga tillvägagångssätt

- **Respektlöst bemötande**.
- **Ljuga / lova saker** man inte säkert vet att man kan hålla.
- Höga hästar, **maktpråk**.
- Insistera på **rutiner för rutinernas skull**.



Diskutera

Du har en rigid, oflexibel och explosiv patient framför dig...

...vilket är nu den säkraste metoden för att åstadkomma en rejäl urladdning?

När patienten uppfattas rigid - "följer inte avdelningens rutiner" - vem är det egentligen som är mest rigid?

1192

Den likvärdiga relationen

Subjekt ↔ Subjekt

I den likvärdiga relationen utgör patientens tankar, känslor och förståelse av sig själv en likvärdig del av gemenskapen. **Patienten och hans inre värld behandlas med samma allvar som din egen.**

Alla människor hatar att ta order...

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

"No involvement, no commitment" (den som inte är med kommer att vara emot).

1195

Tips för att hantera människor i "röd zon"

- Håll dig själv lugn, höj inte rösten.
- Var närvarande, uppfatta vad som händer.
- Ta ansvar för "klimatet". Vänlighet och mjukt tonfall.
- Logik, vädjan till det vuxna i den andre och humor fungerar vanligen inte.
- Köp tid: Erbjud kaffe, mat, vila, paus, betänketid, värme.
- "Kom" från rätt plats: Visa att du är vän, på hans sida, att du vill väl.
- Förmedla empati, att du ser hans smärta.
- Begripliggör och normalisera.
- Be den andre om råd.

"Svåra" barn - beteenden

- Oflexibla
- Explosiva
- Lättfrustrerade
- Häftiga vredesutbrott
- Olydnad
- Impulsivitet
- Instabilt humör
- Aggressivitet

Explosiva barn

1202

"Svåra" barn - vuxnas tolkningar

Tolkning

- Besvärlig
- Viljestark
- Enveten
- Manipulativ
- Omedgörlig
- Trotsig
- Krävande
- Uppmärksamhetskrävande
- Olämplig uppfostran
- Bortskämd

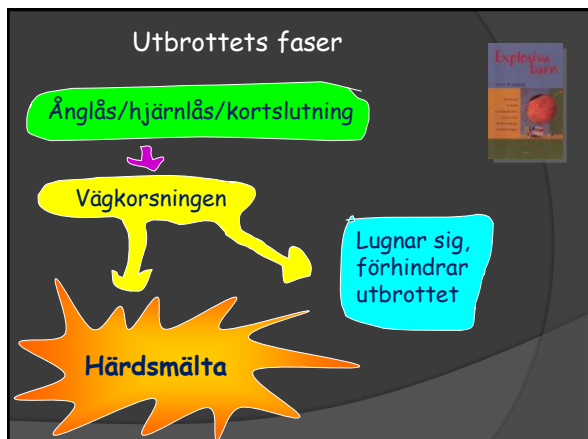
Förhållningssätt

- Uppmuntra medgörlighet
- "Sätta gränser"
- "Lära barnet vem som bestämmer"

Din tolkning vägleder din intervention!

Explosiva barn

1203



Korgmodellen

- Beteenden värda att sätta igång och utvärdera ett utbrott för.
- Viktiga, men inte värda ett utbrott. Här lär man barnet flexibilitet och frustrationstolerans. Här finns de kognitiva kartorna.
- Oviktiga beteenden. Ej värda mer uppmärksamhet.

Ilska

Ibland ett sätt att försöka styra andra, att utöva makt.

Eventuellt bättre att låta människan vara arg under mötet.

Ofta för mycket att ta itu med ilskan. Ej alltid vår sak att lugna ned den som är arg - ibland är det bättre att vara låta den andre vara arg, sur eller whatever.

Men det är DU som måste välja vilket.

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

Lathund för fungerande kommunikation

- Försök först att förstå, först därefter att själv bli förstådd.
- Dörröppnare: "berätta mer".
- Lyssna efter DEN UNDERLIGGANDE KÄNSLAN.
- "Spegla" vad du uppfattar att den andre säger.
- Bekräfta patienten, visa att du tycker hans känsla är förståelig och okay.
- Använd "jagbudskap".

Andras aggression

Vanligen ett uttryck för frustrerade önskningar och behov, eller andra former av stressupplevelser. Vad behöver han just nu?

"Jag ser att du är upprörd. Hur kan jag hjälpa dig?"

1210

Allt det som är viktigt vid bemötandet av "vanliga" människor är ännu viktigare här!

- Alliera dig. Visa att du bryr dig och vill väl.
- Vänlighet och empati.
- Ilska och högljuddhet bemöts med mildhet och låg röst.
- Bekräfta den andres känslor, förmedla att de är förståeliga och okay.
- Ta på allvar och visa respekt.
- Kränk aldrig människor! Rädda människor slåss för livet, kränkta slåss för hedern.

Undvik

- Maktspråk
- Arrogans
- Integritetskränkning
- Provokation
- Ifrågasättande
- Allmän ovänlighet och otrevlighet
- Att höja rösten
- "Nu får du lugna ner dig!"
- Att stirra

1213

Arga, missnöjda och hotfulla människor

1. Uppmärksamma de negativa känslorna. Ta dem inte personligt, troligen handlar de egentligen inte om dig.
2. "Stoppa" samtalet, byt från innehåll till "process".
3. Förmedla din upplevelse. Fånga upp och förmedla den underliggande KÄNSLAN!
 - "För mig verkar det som att du är väldigt "upprörd"/arg just nu. Är det så?"
 - "Är det mig eller något jag gör i vårt samtal som du är upprörd över? Är det något som jag kan göra annorlunda?"
4. Påpeka konsekvenserna.
 - "När du är så här upprörd har jag svårt att veta hur jag ska tala med dig på ett sätt som du är hjälpt av."
5. Fråga om det är något du kan göra för att hjälpa den andre med de jobbiga känslorna, så att ni sedan ska kunna komma vidare i samtalet.
 - "Jag behöver din hjälp. Hur kan jag göra för att hjälpa dig med din upprördhet, så att vi sedan kan fortsätta vårt samtal?"

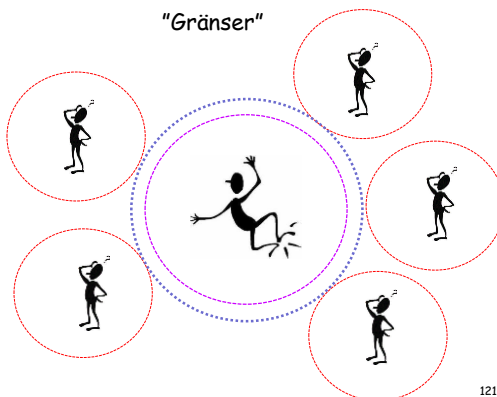
1214

"Gränssättning"

- Felaktig gränssättning kan skapa konfliktsituationer.
- Tala om att det är beteendet som inte kan accepteras, inte patienten.
- Var tydlig med varför beteendet inte kan accepteras.
- Försök få patienten att själv föreslå alternativ till beteendet. "Hur kan du göra istället när du är så här arg, så att ingen kommer till skada?"

1217

"Gränser"



1218

Att möta en deprimerad människa



Hur blir man av att ha en depression?

Irritabel, taggig, argsint, lynnig, sur, lättstött och allmänt överkänslig...

...eller likgiltig, uppgiven och självförsunken.
Svårt att få kontakt med.

Självupptagen, krävande och anklagande.
Okoncentrerad.

Trött och oföretagsam.

Skäms och tycker att det vore bäst för alla att man inte fanns eller försvann.

Svårt att ta emot hjälp.

1227

Svårigheter och risker

Patienter med depression och/eller ångest

- Koncentrationsproblem
- Skäms och känner sig som en belastning
- Kan vara taggiga, griniga, aggressiva och otrevliga
- Har vanligen **negativa värderfarenheter** i bagaget
- Kan bli **suicidala** som följd av sitt tillstånd, **och vid negativa vårdupplevelser!**
- Vi kan inte "objektivt" registrera hur en annan människa mår utan att samtidigt påverka detta mående på något vis. **Vår bedömningsprocess är en del av behandlingen.**

Vad fungerar verkligen?

1. Lära sig att kritiskt granska och ifrågasätta de depressiva tankarna.
2. Planera in trevliga aktiviteter som skingrar tankarna.

1231

Depressionens onda cirkel



1232

Några vanliga förvrängningar hos den deprimerade

- "Svarta glasögon" på många områden.
- **Negativa tolkningar** av händelser.
- Tappar självkänslan; känsla av att **inte duga**.
- Tror att **ingen tycker om** honom/henne.
- Tappar självförtroendet; känsla av att **inget klara**.
- Tror att han/hon inte klarar jobbet.
- Tror att han/hon **inte är till glädje** för familjen och vännerna.
- Tappar hoppet om framtiden.
- Ser **det förflutna** i mörka färger.

1233

Kännetecknen för deprimerade/negativa tankar

- Kommer **automatiskt**.
- **Orimliga**, men uppfattas som rimliga och sanna.
- Fyller **ingen meningsfull uppgift**.
- Resulterar i att den deprimerade **känner sig sämre**.
- **Förhindrar** att man når det man vill i livet.

1234

Hur kan man tackla detta?

- Lära sig **känna igen** sina negativa tankar.
- Reagera på och **ifrågasätta** tankarna.
- Korrigera dem ("**svara på tankarna**") och ersätta dem med mer realistiska/adekvata tolkningar och tankar.

Vad du kan göra själv - handling

- Planera ditt dagliga schema. Gärna lista med dagliga aktiviteter.
- Ta itu med svårare uppgifter genom att skriva ned de olika delmomenten och genomför sedan **ett steg i taget**.
- **Skriv ned** vad Du faktiskt gjort och klarat av.

1236

Kognitiv terapi vid depression

- Förstå och omformulera dysfunktionella grundantaganden
- Förstå och lösa/hantera problem som bidrar till depression
- Lära sig färdigheter för att reglera/styra stressupplevelser, känslor och tankar
- Börja återuppta aktiviteter och relationer som man tycker om och mår bra av

1237

Att hjälpa en deprimerad -
förhållningssätt och
praktiska förslag



Stötta på rätt sätt

- Fråga Din anhörige hur Du bäst hjälper henne!
- Stöd din anhörige att göra sådant hon tycker om och mår bra av
 - promenad
 - fika
 - prata
 - träffa någon vän i vars sällskap hon brukar må bra

1243

Ett gott liv, minikursen: vad får mig att må bra?

Bra saker	Dåliga saker	Bra människor	Dåliga människor

SIDEN ÅSTORP BY J.L. ROBYN&SON

Det allra viktigaste patienten kan göra själv är att **ta emot och fullfölja** föreslagen, vetenskapligt dokumenterad, behandling

- Psykoterapi
- Antidepressiva läkemedel
- Elbehandling

1247

Stötta på rätt sätt

- Uppmuntra din anhöriges **kontakt med sjukvården**
 - Följ gärna med vid besöken
 - Hjälプ henne att memorera det som sägs vid besöket
 - Hjälプ henne att följа ordinationerna
 - Hjälプ henne att fullföljа ev psykoterapi
 - Om din anhörige försämras - se till att behandlaren snabbt informeras



1248

Stötta på rätt sätt

- Det gäller att hitta **rätt balans mellan kraven på den drabbade och dennes faktiska förmåga**
 - För låga krav innebär att din anhörige inte får optimal hjälp att använda sin egen förmåga att arbeta sig ur depressionen.
 - För höga krav medför att din anhörige känner sig missförstådd och kan även medföra att hon försämras i sin depression pga upplevelsen av övermäktiga krav.

1249

Stötta på rätt sätt

- Stödet bör i mångt och mycket vara ett **stöd till aktivitet** i lagom omfattning
 - Gå upp ur sängen
 - Äta och dricka
 - Duscha
 - Handla
 - Ta en daglig promenad
 - Gå till arbetet om din anhörige klarar det

1250

Stötta på rätt sätt

- Väl avvägd **praktisk hjälp** kan vara en lisa
 - Handla
 - Laga mat
 - Diska
 - Hämta barn på dagis
- Se till att **viktiga saker** blir omhändertagna
 - Hyra och övriga räkningar
 - Kontakter med försäkringskassan
 - Kontakter med arbetsgivaren
 - Kontakter med arbetsplatsen
 - Kontakter med sjukvården

1251

Stötta på rätt sätt

- Se till att din anhörige **avvaktar med stora och viktiga beslut**.
- **Prata med** din anhöriges barn och andra **närstående personer**, och hjälp även dem till den förståelse och kunskap som Du själv har skaffat Dig.

1252





Skilj på "personlighet" och "personlighetsstörning"!

Hur är du - hur är din **personlighet**?

- Extrovert och social eller introvert och tillbakadragen?
- Lätt eller svårt få kontakt med andra?
- Trivs med, skyr eller rent av behöver uppmärksamhet?
- Spontan och impulsiv eller blyg och försiktig?
- Säker eller osäker i framträdandet?
- Vänlig eller lättstött?
- Kritisk eller godmodig?
- Pedantisk eller slarvig?
- Energisk eller astenisk?

"Ett relativt stabilt mönster av karaktärsdrag, temperament och emotionella drag"

Den viktigaste frågan

Fungerar mitt sätt att vara?

- Tycker jag om de flesta människor jag har kontakt med?
- Tycker jag om mig själv?
- Har jag de relationer jag vill ha?
- Är mina relationer trivsamma och närande eller konfliktfyllda och destruktiva?
- Kan och vågar jag göra det jag verkligen vill i livet?
- Är jag på det hela taget nöjd med livet jag lever?

Mina svar beror huvudsakligen på min personlighet!
Dvs på mina övergripande mönster för känslor, tankar, reaktioner, beteenden, impuls kontroll och relationer.

1286

Personlighet och personlighetsstörning

1. Ett bestående mönster av inre erfarenheter och yttre beteenden som **skiljer sig från vad som förväntas** i personens kulturkrets, och som finns redan i tonår eller ung vuxenålder.
2. Kommer till uttryck inom kognitioner, affektivitet, mellanmänniskt samspel och impuls kontroll.
3. Och som leder till lidande eller nedsatt funktion.

Personlighetsstörning i DSM-IV

- **Kluster A:** Udda, excentriska personligheter - paranoid, schizoid, schizotyp p-störning.
- **Kluster B:** Dramatiska, färgstarka, instabila personligheter - antisocial, borderline, narcissistisk, histrionisk p-störning.
- **Kluster C:** Ängsliga och undvikande personligheter - fobisk, osjälvständig, tvångsmässig p-störning.

Hur vet jag om någon har en personlighetsstörning?

- ❖ Vanligt -> tänk tanken tidigt
- ❖ Det "känns" ofta i kontakten, anspänning, väcker starka känslor
- ❖ Sociala funktionssvårigheter - arbete, studier, relationer
- ❖ Personen verkar ha en problematisk relation till många människor
- ❖ Missnöje, klagar på allt och alla, besviken, bitter, avvisad
- ❖ Svårigheter i behandlingen - kan försvåra den terapeutiska alliansen och samarbetet, svårt passa tider, svårförståeliga reaktioner och handlingar
- ❖ Bristfällig självinsikt, förstår inte sin egen del i de svårigheter som uppstår
- ❖ Ta uppgifter från patient, anhöriga, arbetsgivare
- ❖ Barndomsanamnes

1282

Den personlighetsstördes dilemma

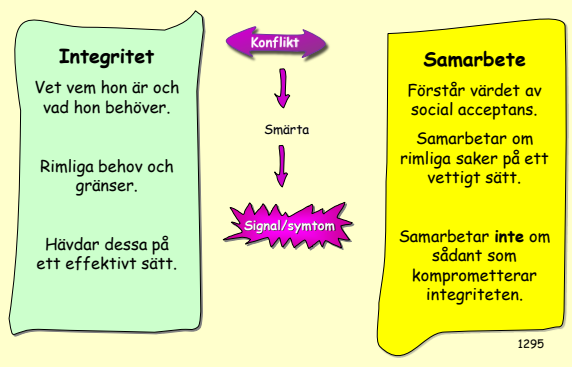
- **Taskiga kartor**, allra mest vad gäller självbilden.
- **Förstår inte** hur hon upplevs av andra.
- Plågad och en plåga, men ingen har försökt förmedla hur personen uppfattas, dvs **personen får ingen autentisk återkoppling** på sitt beteende.
- **Prata med personen**, utgå från att alla **VILL fungera med andra** och få deras uppskattning. **GE CHANSEN** till självinsikt, mognad och förändring!

Hur vanliga är personlighetsstörningar?

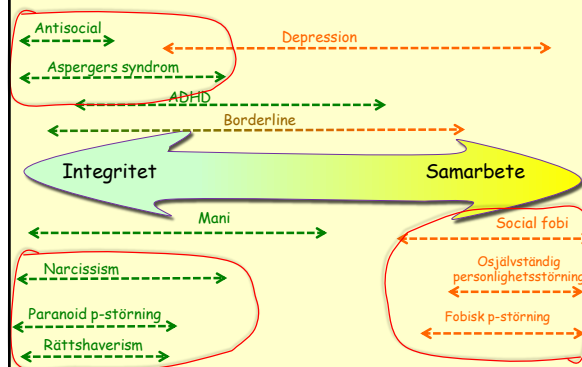
- Normalbefolkning: 9-13 % totalt
- Specifika ps: 1 - 3 %
- Borderline: 1-2 %
- Primärvård: 20 - 30 %
- Inom psykiatrin: 30 - 70 %
 - KS öppenvård 1999: nära 50 %
 - KS slutenvård 1999: drygt 25 % (BPD största gruppen)

OBS: Varierande svårighetsgrad!

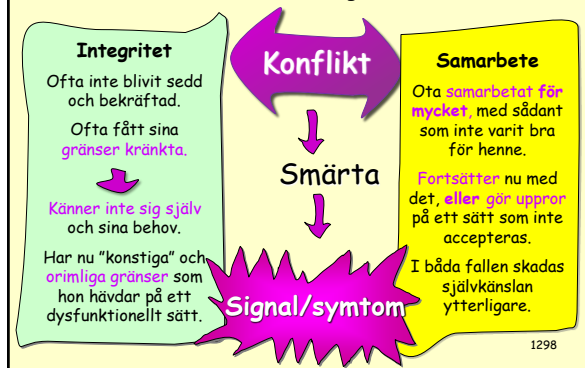
En sund personlighet har rimliga behov och gränser och förmår hävda dem på ett sätt som gruppen accepterar



Vad händer vid psykisk sjukdom och personlighetsrelaterad problematik?



Personlighetsstörning medför svårigheter att balansera konflikten mellan integritet och samarbete



Passiv aggression enligt DSM-III-R

- Skjuter upp arbetsuppgifter
- Motsätter sig uppgifter som han eller hon inte vill utföra
- Arbetar ineffektivt med sådana uppgifter
- Klagar oresonligt på krav
- "Glömmer" åtaganden och skyldigheter
- Tror sig göra ett mycket bättre jobb än vad andra anser
- Tar inte emot förslag från andra på ett konstruktivt sätt
- Gör inte sin del av jobbet
- Kritiserar chefer på ett oskäligt och omotiverat sätt

Som synes starka narcissistiska och antisociala drag hos personen (min anm)!

1299

Lena, 29 år

- Urusel självkänsla, känner sig värdelös som människa
- Skäms för sin person och sitt utseende
- Vantrivs på arbetet, plågas av otillräcklighetskänslor, tror inte att hon klarar vad jobbet kräver
- Får en del positiv feedback, men tror inte på den
- Behöver ständigt stöd, uppmuntran, bekräftelse; effekten sitter i endast en kortare stund om det alls blir någon
- Några få vänner, vågar inte söka nya



1301

C: Fobisk personlighetsstörning

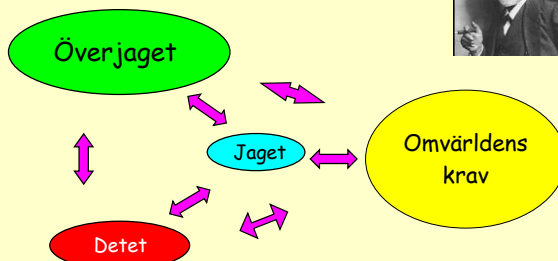
Social hämning, känslor av otillräcklighet och överkänslighet för kritik

- Upptagen av rädsla för att bli illa omtyckt eller avvisad i sociala situationer
- Undviker kontakt om ej säker på att bli omtyckt
- Känner sig lätt förlöjligad
- Undviker aktiviteter där man kan bli kritiserad eller avvisad
- Hämmad i nya sociala situationer p g a känslor av otillräcklighet
- Låg självkänsla, mindervärdeskänslor
- Ser sig som socialt oduglig och underlägsen



1302

Social ångest, svag självkänsla, självtvivel, osjälvständighet, tvångsmässighet



C: Osjälvständig personlighetsstörning

Beroende, behov av att bli omhändertagen, klängig

- Svårt ta vardagliga beslut
- Vill att andra ska ta ansvar i hennes liv
- Svårt uttrycka avvikande åsikt
- Vågar inte ta initiativ
- Mår om att vara till lags
- Obekväm och hjälplös på egen hand
- Söker genast en ny relation när en upphör
- Orimligt upptagen av rädsla för övergivenhet



Tänk på att patienten vill vara till lags mot dig

C: Tvångsmässig personlighetsstörning

Upptagen av ordning, perfektionism och kontroll

- Upptagen av detaljer
- Svårt genomföra uppgifter
- Fixerad vid arbete i st f fritid och vänner
- Oflexibel i värderingar
- Kan inte göra sig av med skräp
- Ovillig att delegera
- Snål mot sig själv och andra
- Stelbent och envis



Ge patienten tid och tålamod

En helt vanlig dag på Serafen

Andreas, 24 år

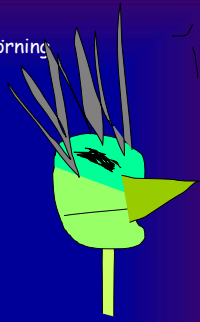
- 83 kg, 175 cm
- Torterad i hemlandet
- Svårt att lita på andra
- Känner sig rädd och hotad
- Tränar karate
- Tar anabola steroider
- Alltid beväpnad
- Kommer till Serafen med kniv i fickan
- Hatar sig själv och sitt liv



1307

A: Paranoid personlighetsstörning

- Misstänker att andra utnyttjar, bedrar eller skadar henne
- Uppfylld av tvivel på vänners lojalitet
- Vågar inte visa andra förtroende
- Tolkar in kränkning i oskyldiga yttranden
- Ältar gamla oförrätter
- Upplever angrepp mot sig från andra
- Misstänker partner för att vara otrogen



Bemöt med
respekt

Några ord om kverulansparanoia och rättshaverister

- Några olika varianter:
 - Rättskverulant
 - Karriärkverulant
 - Räntekverulant
 - Kollektivkverulant
- Det är sättet att argumentera som avgör om en reaktion/klagare ska betraktas som paranoisk.

1309

B: Histrionisk personlighetsstörning

- Illa till mods om ej i centrum
- Förförisk eller provocerande
- Visar snabbt skiftande och ytliga känslor
- Använder sitt yttre för att få uppmärksamhet
- Impressionistiskt och vagt uttrycks sätt
- Dramatisk och teatralisk
- Lättpåverkad av andra
- Uppfattar relationer mer intima än de är



Försök att inte låta
dig provoceras
eller "förföras"

B: Borderline personlighetsstörning



Instabilitet gällande affekter, självbild och relationer, samt impulsivitet

1. Skräckslagen inför separationer
2. Idealiserar och nedvärderar
3. Störning i identitet och självbild
4. Destruktiv impulsivitet (slösaktigt, sexuellt, drogmissbruk, hetsättning)
5. Självdestruktivitet (suicidförsök, skärningar)
6. Affektiv labilitet
7. Kronisk tomhetskänsla
8. Aggressivhetsproblem (inadekvat/intensiv vrede, temperamentsutbrott, slagsmål)
9. Kortvariga gränpsykotiska episoder

Bli inte arg
eller
provocerad

Mer om borderline

Instabila

- ❖ Stora och snabba humörsvägningar
- ❖ Instabil och snabbt växlande självbild (värdelös -> fantastisk)
- ❖ Svartvitt tänkande
- ❖ Idealisering och nedvärdering
- ❖ Impulsiva
- ❖ Ibland explosiva
- ❖ Skapar ofta kaos omkring sig
- ❖ Kriser vanliga

1314

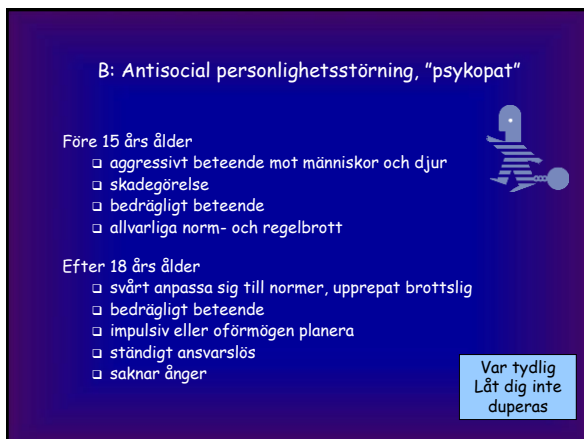
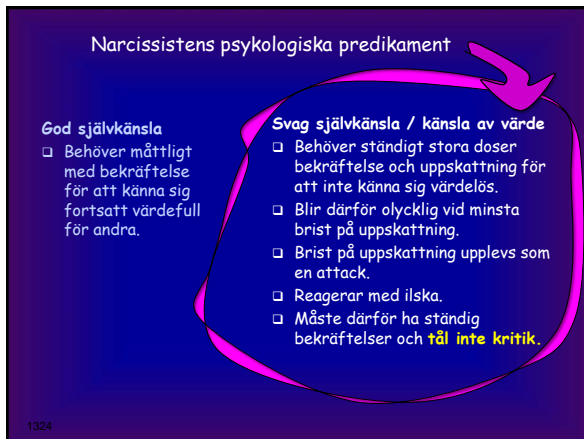
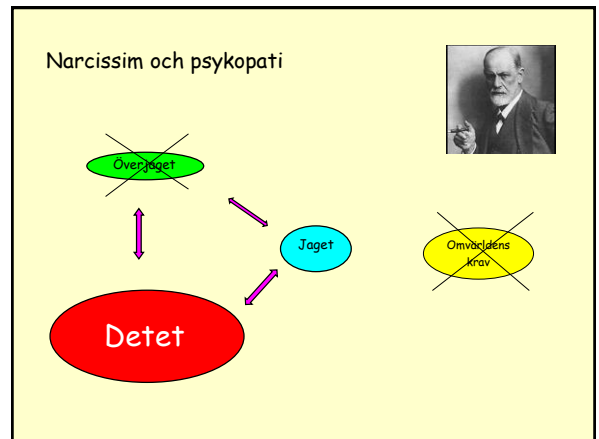
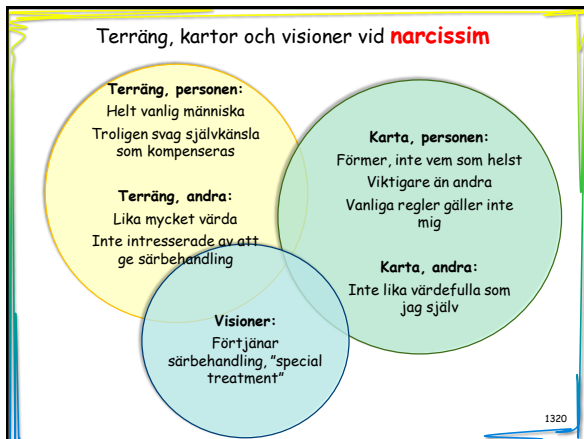
B: Narcissistisk personlighetsstörning

Ett genomgående mönster av grandiositet, behov av att bli beundrad och brist på empati

- Grandios känsla av att vara betydelsefull
- Fantasier om obegränsad framgång och makt
- Tror sig vara speciell och förmer
- Kräver beundran
- Orimliga förväntningar om särbehandling
- Utnyttjar andra för att nå sina mål
- Saknar empati
- Ofta avundsjuk
- Arrogant och högdragen



Låt henne "sitta kvar på
tronen".
Förklara vänligt varför inte
speciell behandling kan ges.



"Core features"

- Grandios
- Manipulativ
- Kyllig brist på medkänsla
- Hal, opålitlig charm

1328

Hares psykopaticheslista, HPC:

1. Talför/ytligt charmig
2. **Förhöjd självuppfattning/grandios**
3. **Behov av spänning/blir lätt uttråkad**
4. Patologiskt lögnaktig
5. Bedräglig/manipulativ
6. **Saknar ånger och skuld känslor**
7. **Ytliga affekter**
8. **Kall/bristande empatisk förmåga**
9. Parasiterande livsstil
10. Bristande självkontroll
11. Promiskuöst sexuellt beteende
12. Tidiga beteendeproblem
13. Saknar realistiska, långsiktiga mål
14. **Impulsiv**
15. **Ansvarslös**
16. **Tar inte ansvar för sina handlingar**
17. Många kortvariga äktenskapsliknande förhållanden
18. Ungdomsbrottslighet
19. Överträdelse av villkorad frigivning/utskrivning
20. Kriminell mångsidighet

1329

Psykopati har genomgripande effekter

1. **Känslor** (yttlig, ingen ånger, ingen ångslan)
2. **Interpersonell interaktion** (charmig, grandios, manipulativ)
3. **Livsstil** (oansvarig, orealistisk planering, impulsiv, dålig kontroll över beteendet)
4. **Antisocialt beteende** (stört beteende redan i barndomen, ungdomsbrottslighet, mångsidig kriminalitet)

1330

Två aspekter av psykopati

1. Personlighetsstruktur/karaktär

- Brist på skuld- och skamkänslor
- Brist på ånger
- Brist på djupare empati
- Brist på sympati



- Ser ingen anledning bry sig om andras behov

2. Beteende

- När **andras känslor och behov är ovidkommande** kan man utan samvetsbetänkligheter göra vad man själv tycker sig ha mest glädje och nytta av
- Att man även har **bristande impuls kontroll och oförmåga att förutse och bry sig om konsekvenserna** av sitt beteende gör inte saken bättre



1331

ADHD och autistiska svårigheter

Vilka förmågor behöver vi för att klara livet i det moderna samhället?

- "Gå från A till B"
 - Planera
 - Organisera
 - Genomföra
- Reglera uppmärksamheten
- Koncentration
- Reglera aktivitetsnivån
- Impulskontroll
- Förstå andras inre liv, empati
- Ömsesidigt samspel, social interaktion
- Kommunicera
- Förmedla sympati

ADHD hos vuxna - kvarvarande problem / symptom

- Svårigheter att hantera "små och förväntade" vardagsbekymmer och stressorer;
 - Blir förvirrade, störda eller irriterade och brister i problemlösningsförmågan
- Brister i skötsel av arbete/hem eller som förälder
- "Labila". Korta spontana eller reaktiva depressiva episoder - ibland växlande med uppvarvning.
- Temperamentsfulla - övergående utbrott
- Relationsproblem
- Sömproblem

Att förstå en människa med ADHD

Symtom på ADHD
Symtom på övriga tillstånd, dvs samsjuklighet

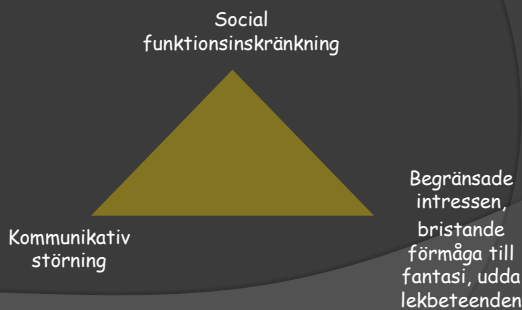
↑
Funktionsinskränkning av ADHD
Funktionsinskränkning av samsjukligheten

↑
Psykologiska konsekvenser
Sociala konsekvenser



Vi behöver se och förstå **summan av lidande, funktionsinskränkningar och konsekvenser!**

Autistiska symptom - "Wings triad"



När kan man misstänka att en person har AS?

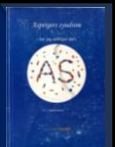
- **Yttre/beteende:** Ofta rutinbundenhet. Beteendet kan ibland inge misstanke om svårt tvångssyndrom, psykossjukdom eller utvecklingsstörning.
- **Formell kontakt:** Mer eller mindre tydliga avvikelser i kommunikation och socialt samspel. En del är tysta och tillbakadragna, i sällsynta fall mutistiska, andra är mycket verbala. **Monolog** kan föredras framför dialog. **Bristfällig icke-verbal kommunikation** är vanlig, inkluderade avvikande användning och timing av exempelvis ögonkontakt, gester och ansiktsuttryck. **Språkbruk och röstläge** kan ibland vara monotont, repetitivt och stereotypt. **Samtalen utgår ofta från patientens egna intressen.** Nyanser i språket och abstrakta resonemang kan vara svåra att förstå för patienten. Uttryck och liknelser kan **tolkas konkret**, bokstavligt. Ibland finns andra språkavvikelser, såsom ekolali eller att tala högt för sig själv.

När kan man misstänka att en person har AS?

- **Emotionell kontakt:** Kan ibland vara reserverad, avståndstagande eller påträngande, distanslös. Varierande grad av svårigheter att tolka emotionella stimuli kan finnas, liksom svårigheter med inlevelseförmågan i andras tankar, känslor och avsikter.
- **Psykomotorik:** Stereotypt, repetitivt rörelsemönster kan förekomma liksom hämmad, agiterad eller på annat sätt avvikande mimik och motorik.
- **Affekter:** Kan ibland uttryckas mindre tydligt.
- **Tankeförlopp/kognition:** Ofta avvikande, tendens att fokusera mer på detaljer än på helheten. Svårigheten att manipulera och integrera abstrakt information, särskilt sådant som rör socialt samspel. Särskilda domäner kan finnas med exceptionell kognitiv kapacitet.
- **Psykostrecken:** Ibland auditiva, visuella eller sensoriska perceptionsstörningar, men ej regelrätta hallucinationer eller vanföreställningar.

Aspergers syndrom enligt Gunnel Norrö

- **Socialt färgblind** ("Pippi på kafferep")
- Låg intuitiv social förståelse
- "Läser av" dåligt (psykopater läser av bra)
- Svårt se andras behov, men bryr sig
- **Rak kommunikation** - säger rakt ut det vi menar
- Saknar "farstu", tar in andra till köksbordet direkt
- **Umgänge krävande och tröttande**, behöver vara ensam ibland



Aspergers syndrom enligt Gunnel Norrö

- **Specialintressen**
- Förmåga till djup koncentration
- **Repetitivt beteende**, "love of sameness", "enkanalighet" (skilj mot tvång)
- **Stark integritet, principfast**
- Bryr sig inte om grupstryck, vill inte göra om sig
- Går inte i flock utan rakt fram
- Gillar inte kallprat
- Ärlig, uthållig, lojal
- Ofta gott hjärta, generös, trofast
- **Ser varken upp till eller ner på andra** -> kunderna gillar dem, men inte chefen
- **Behov vara för sig själv**, hitta sina egna tankar



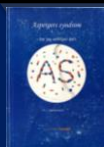
Aspergers syndrom enligt Gunnel Norrö

- **Språkliga egenheter** (högverbal, missuppfattar metaforer, uppfattar orden bokstavligt)
- Svårt med förändringar, svårt att ändra sig, **svårt byta riktning**
- **Svårt byta tankespår**, "som ett lokomotiv"
- **Svag "central coherens"** (tar in detalj efter detalj, lägger sedan ihop pusslet)
- Tar längre tid lära in färdigheter



Aspergers syndrom enligt Gunnel Norrö

- **Annonlunda perception** ("kniv i örat")
- Blir lätt sensoriskt överbelastad -> irritation och utbrott
- **Ögonkontakt ofta jobbigt** (mer närvarande när tittar bort)
- Ser ofta **munnen** först (det är ju den man pratar med)
- **"Speglar" inte alltid andras ansiktsuttryck** (mer "nollställda" ansikten)
- Stel mimik -> andra tror att man inget känner



Hjälp vid AS enligt Gunnel Norrö

- **Håll det du lovat**
- Håll avtalade tider
- Döm inte -> personen slipper försvara sig
- Röran beror på oförmåga, inte slarv (sakligt problem, inte moraliskt)
- Vid konflikter och problem: **förklara vad som hände, hjälp till att reda ut det**
- **Sparsamt med gruppsamvaro** (mkt tröttnande)
- **Låt slippa ostrukturerad gruppsamvaro**
- **Förklara alla "osynliga regler"**



Hjälp vid AS enligt Gunnel Norrö

- **Ge en funktion att fylla på arbetsplatsen**
- **Ge instruktioner före start**
- **Ge en tydlig arbetsbeskrivning**, skrivna instruktioner och konkret, verbal feedback (missar all otydlig/uttalad feedback)
- Specifika och **entydiga instruktioner** (vad och hur)
- Binära och **linjära instruktioner** (behåll/kasta, arkiv/åtgärd)
- **Var tydlig och explicit**. Säg vad du menar och mena vad du säger
- Ge information visuellt, skriftligt och i bild
- Låt göra **en sak i taget**
- **Begränsa "arbetsytan"** och antalet alternativ (lägg ett lakan över röran i lägenheten)



Hjälp vid AS enligt Gunnel Norrö

- Försök **förstå** innan du försöker få personen att ändra något (blir annars "dressyr")
- **Ge mycket tid för eventuella förändringar** (som en präm, behöver tid att "flytta på pick-upen")
- **Utvecklingssamtal: feedback efteråt** (dvs alldeles för sent), blir bara ledsen. **Ge feedback direkt** istället ("Nu gjorde du så här, nästa gång vill jag att du istället gör så här...")
- **Belöningar ska komma omedelbart**, vara tydliga och gälla något personen **själv** är nöjd med
- **En coach nyckeln till framgång på arbetet**



Autismspektrum eller ADHD?

ADHD

- Ibland sekundära svårigheter med socialt samspel på grund av kärnsymtomen.

Autismspektrum

- Kan uppfattas som uppmärksamhetsstörda på grund av benägenhet att **fastna i detaljer, rikta uppmärksamheten mot annorlunda saker och svårigheter med att skifta fokus.**

Ofta både-och!

Autismspektrum eller social fobi?

Social fobi

- God mentaliseringsförmåga
- Känslig för andras omdömen
- Lider alltid av ensamheten

Autismspektrum

- Uppfattar inte andras signaler eller behov
- Lider ibland av sin ensamhet och utanförskap

Autismspektrum eller tvångssyndrom?

Tvångssyndrom

- "Jagfrämmande"-besvär av tvånget och vill bli av med det

Autismspektrum

- Upprepning och stereotypa beteenden som upplevs som positiva
- Autistiska ritualer snarare än tvångssymtom

Autismspektrum eller psykopati?

Psykopati

- Normal förmåga till kognitiv empati (förstå hur en annan människa tänker)
- Stora brister i affektiv empati (medkänsla, sympati, att bry sig om den andre)
- Skicklig manipulator

Autismspektrum

- Sanningsenlig
- Dålig förmåga att manipulera
- Sympati; vill väl och bryr sig men kan behöva hjälp att förstå vad andra behöver

Anamnes från **andra än patienten** avgörande!

Autismspektrum eller schizofreni?

Schizofreni

- Vanligen senare och mer tydlig debut
- Vanligen även "produktiva" symtom (hallucinationer och vanföreställningar) under någon del av sjukdomsförloppet

Autismspektrum

- Symtom sedan barndomen

Man kan ha båda tillstånden samtidigt. Båda utmärks av liknande kognitiva brister, svårigheter med mentalisering och brister i exekutiva funktioner.

Depression vid autismspektrumstörning

- Eventuellt sekundärt till sociala och yrkesmässiga misslyckanden.
- Kan vara **svårt att differentiera** på grund av att mimikfattigdom, monotont röstläge och svårigheter att beskriva känslor är vanligt både vid depression och vid autismspektrumtillstånd.
- Skattningsskalor för depression fungerar inte alltid så bra.
- Ofta **atypiska symtom**
- Ökad **rutinbundenhet**
- **Självskadande och/eller annat stereotypt beteende** vanligt

Bemötande av patienter med ADHD och Asperger

- **Kunskap** om tillståndet
- **Tid och intresse**
- Bry dig på riktigt, du måste **vilja väl** (affektiv empati)
- **Lyssna, ta reda på patientens behov** (kognitiv empati)
- Psykopedagogik - **berätta, förklara, begripliggör** för patienten, visa på internetsidor och patientföreningar
- Hjälpa patienten se att **han är okay**, att det är hans ADHD/Asperger som ställer till det
- Gör en **överenskommelse** om vad ni ska göra ("no involvement, no comittment")

Psykopedagogik

- Hjälpa en patient och dennes närstående att **förstå** vad diagnosen innebär och hur svårigheterna påverkar vederbörande i olika vardagssituationer och livsskeden.
- Utifrån sådan kunskap ge **konkreta råd** om kognitivt stöd, hur man kan hantera och lösa praktiska vardagsproblem.
- **Informera** om möjligheter till behandling och olika former av samhällsstöd.
- **Förmedla** relevant informationsmaterial såsom litteratur, broschyrer, internetlänkar och information om intresseföreningar.

