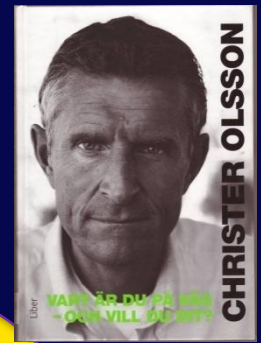


Integritet och samarbete

Vem vill du vara?



Lev med integritet

Vara glad
och positiv

Chefen

Företagets
ekonomi

Inte stressa

Glada medarbetare

SURA
MEDARBETARE!

Hälsan, äta
rätt, träna



Partnern!!!

Städa
själv

Bry sig om svält
och elände

Vännerna

Träna sonens
fotbollslag

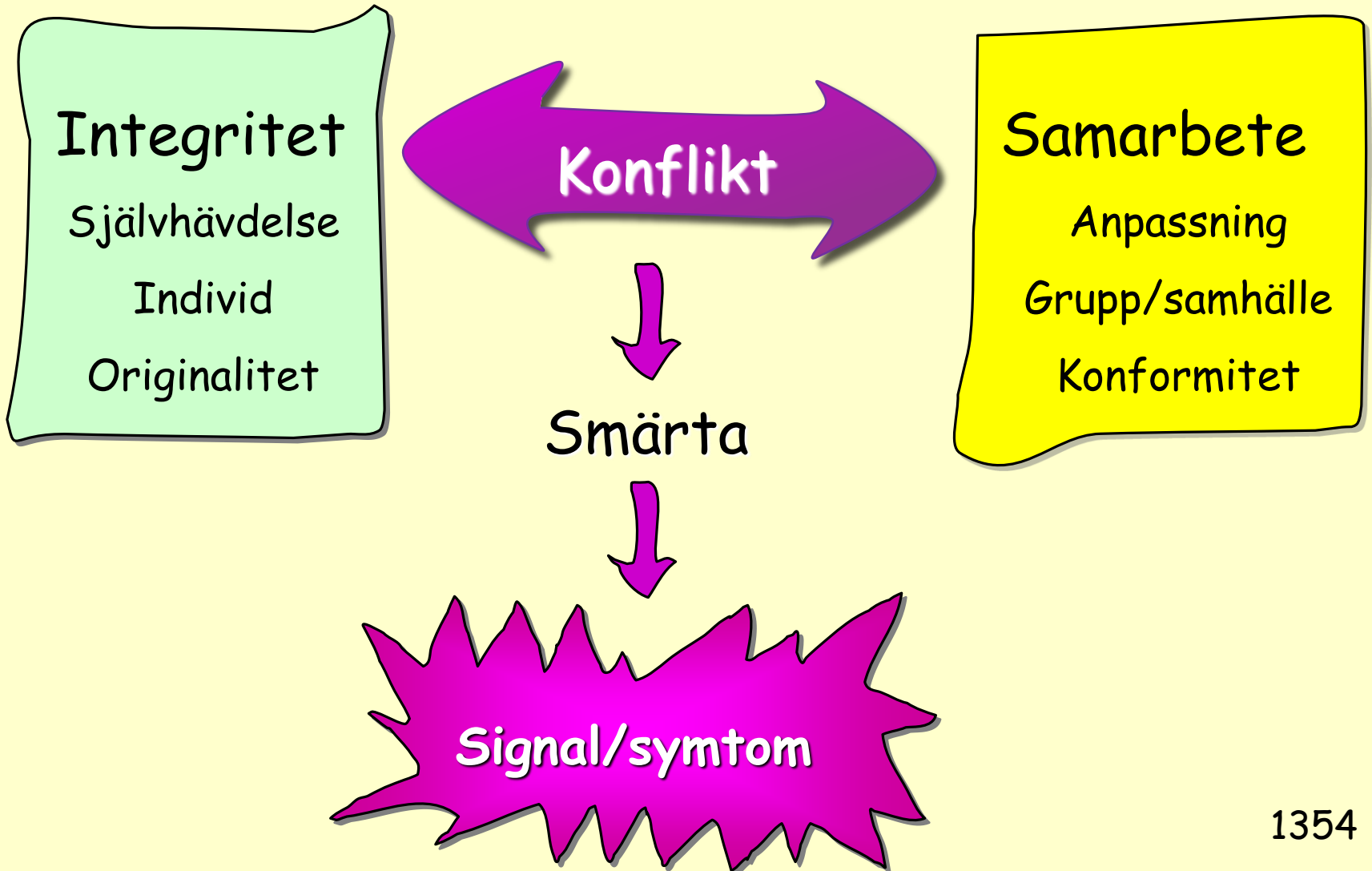
Kultur

Carpe diem!

Massa andra
dåliga samveten

Ta hand om
gamla mamma

Integritet och samarbete

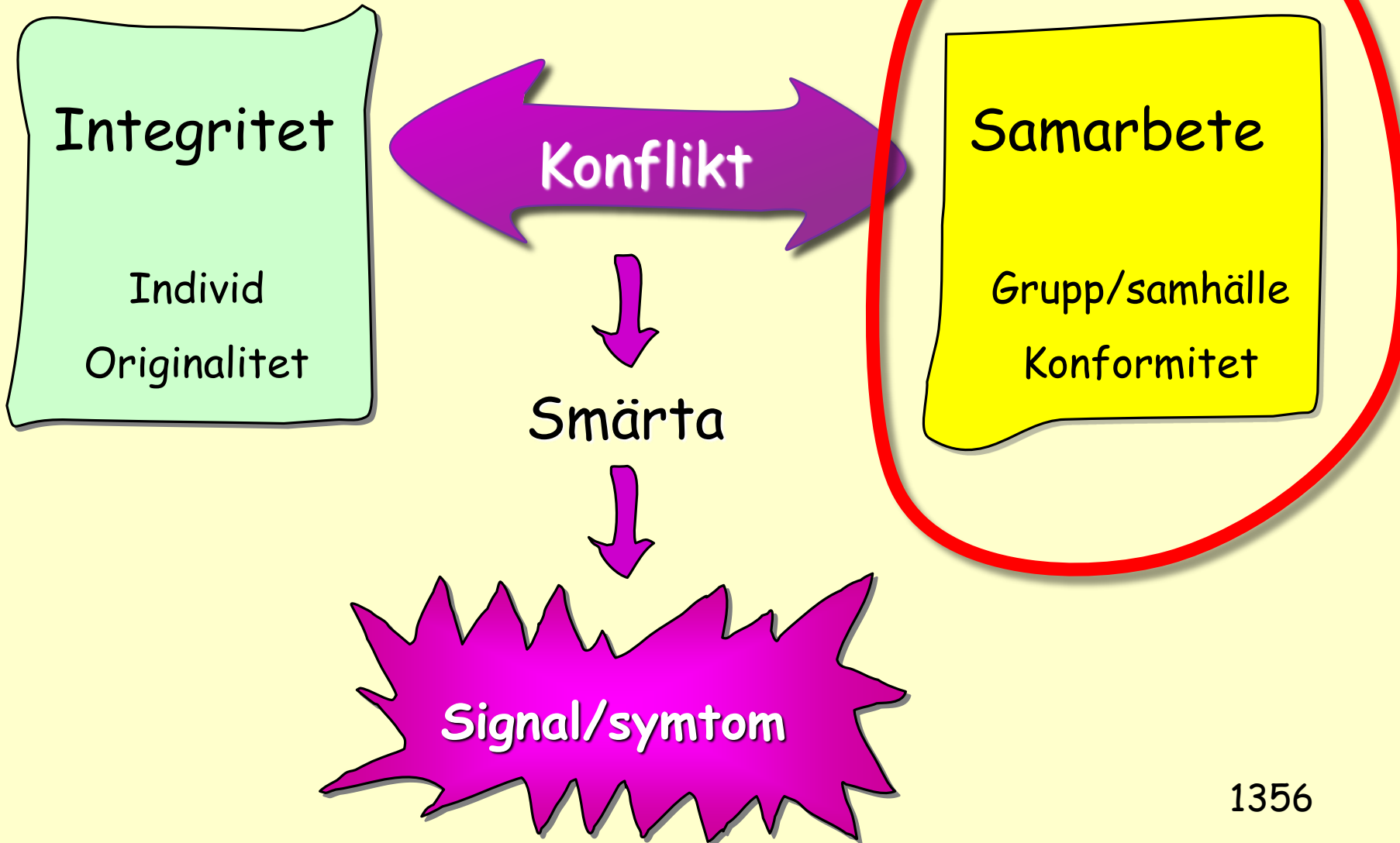


Vad jag
själv
tycker
och vill
göra.

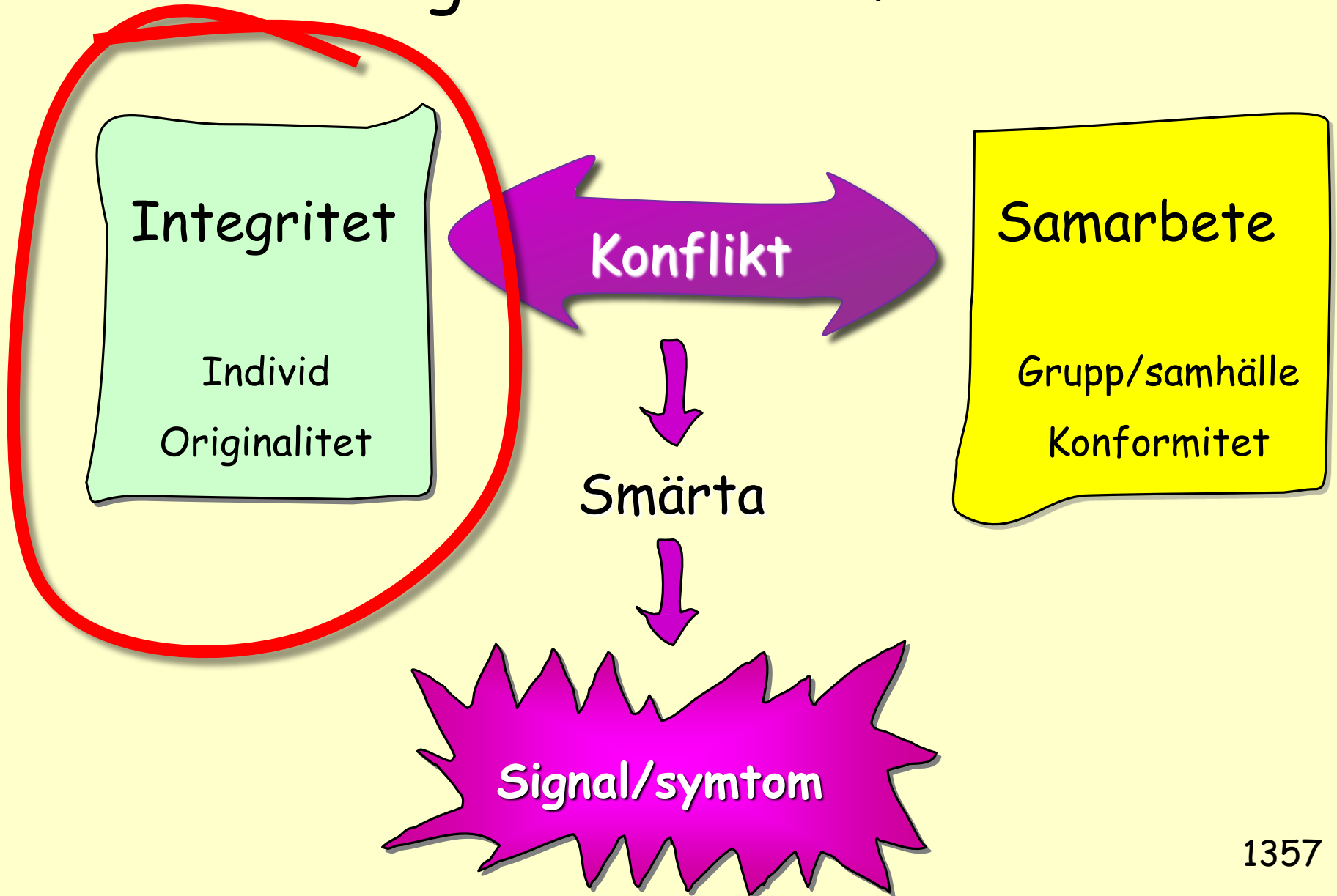
I kläm = inte kull!

Vad andra
tycker och
vill att jag
ska göra.

Integritet och samarbete



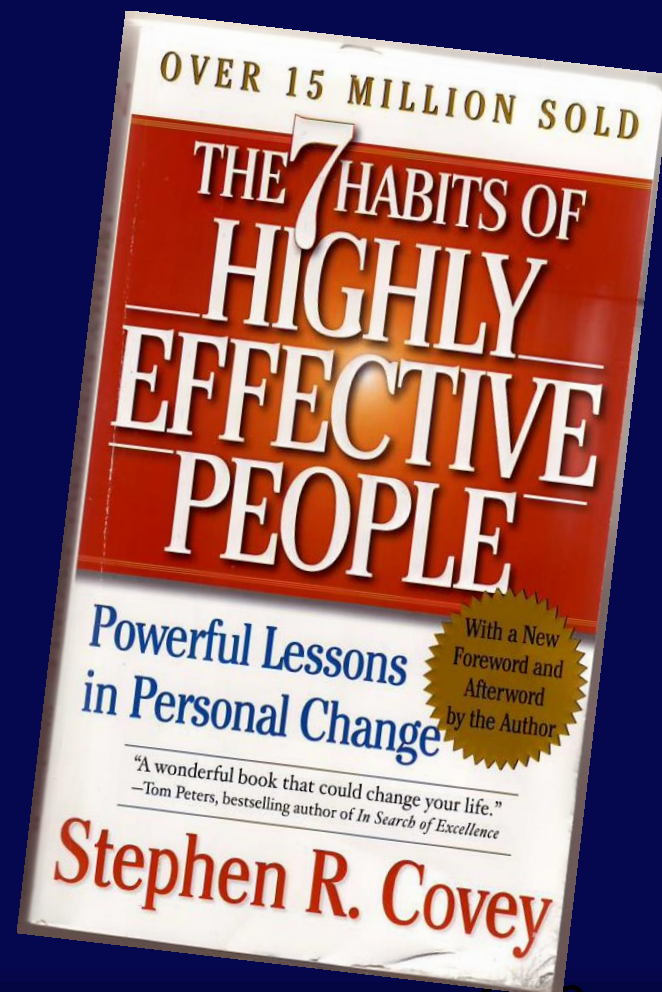
Integritet och samarbete



Vad menas med att leva med integritet?

Kongruens mellan
dina högsta värden
och ditt sätt att
leva.

Glädje, lycka och
självkänsla följer
av kongruensen.



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.

Familjen Hedenhös - här gäller det att hålla ihop
och hålla sams!



Att vara sig själv

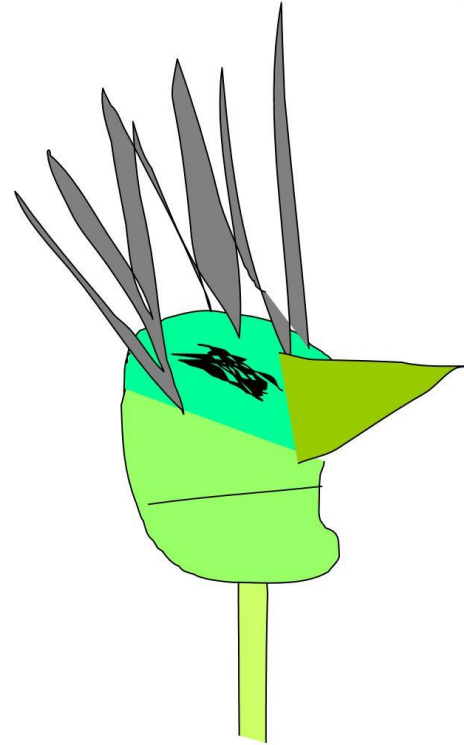
"God will not ask you why you were not Moses. He will ask you why you were not you."

Martin Buber

~~"Jag är viktigast"~~

Jag är också viktig.
Jag är lika viktig som de andra.

"Kommer inte
att hända"



En "kik om hörnet"



En fråga

Begär du att ditt barn ska lyda dig, *men* absolut inte göra som kompisarna vill?

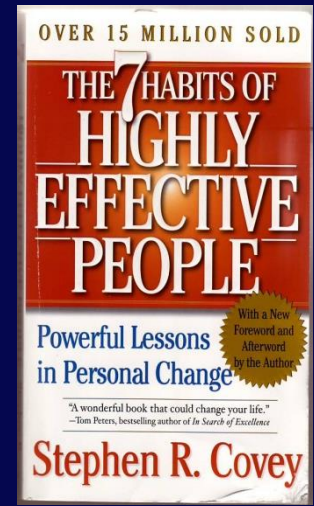
Det allra mest värdefulla med mig är:

Sådant jag *aldrig* kommer att göra:

Blank area for writing the most valuable qualities of oneself.

Blank area for writing things one will never do.

"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?

Skriv vad du vill att det ska stå på din
gravsten!

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?

Stora eller många små kränkningar av integriteten leder till

- ❑ Brist på självaktning och självrespekt
- ❑ Låg självkänsla
- ❑ Nedsatt vitalitet
- ❑ Aggressivitet
- ❑ Självdestruktivt beteende

"Take me or leave me, I'm all I've got!"

Visst, men hur gick det för hen här?



Varför detta hallå om att "älska sig själv"?

Integritet

Konflikt

Samarbete

1. Vi *behöver* känna oss värdefulla för andra människor! Att bli uppskattade av andra är vårt viktigaste psykologiska behov. Ur överlevnadssynpunkt t o m viktigare än vårt behov av att vara oss själva och leva efter våra djupaste värderingar.
2. Evolutionärt sett hänger vår överlevnad på gruppens acceptans. Den som inte får vara med dör inom kort.
3. Bekräftelse och gillande signalerar gruppens acceptans.
4. Självkänslan är en konsekvens av andras gillande, vår måttstock på vårt värde, på att vi lyckas bete oss som vi måste för att bli uppskattade och få vara med. Självkänslan reglerar vårt sociala beteende.
5. Utan andras gillande mår vi dåligt, **för** att vi ska ändra vårt beteende.

Varför detta hallå om att "älska sig själv"?



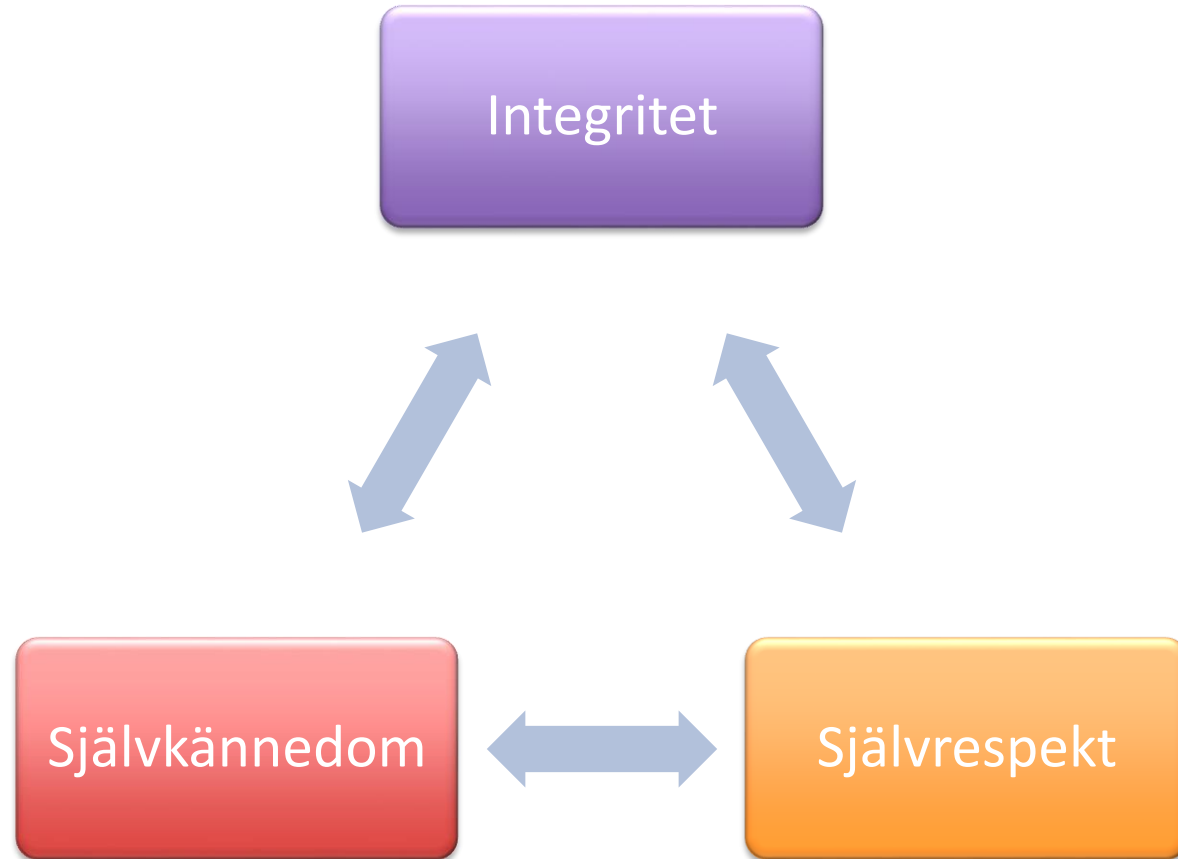
6. Benägenhet för social ångest är normalt, rimligt och värdefullt.
7. Depressionens självhat och sänkta självkänsla kan också fylla en funktion. Tros vara ett sätt att hantera statusförlust i gruppen och anpassa vårt beteende.
8. När vi känner oss värdelösa beror det ofta på att vi är det, att vi inte tillför andra något av värde.
9. Problemet är när man är **felkalibrerad**; känner sig mindre uppskattad än man faktiskt är och mår därefter.

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?



Integritet, självkänedom och självrespekt hänger ihop



Personligt ansvar

Uttrycka sig

Öppenhet

Personligt språk

Integritet

Personlig auktoritet

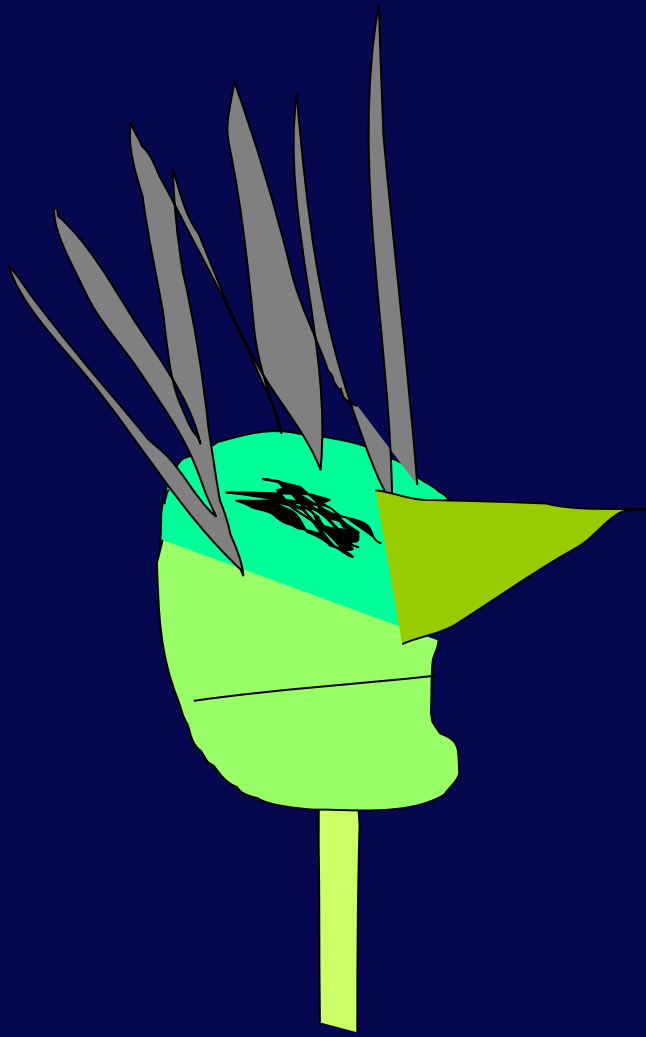
Tydlighet

Behov,
värderingar,
"gränser"

Självkärlek,
självrespekt

Autenticitet
- äkthet, ärlighet,
öppenhet, kongruens
mellan inre tillstånd
och yttre beteende

Självkännedom



"Jag vill..."
"Jag vill inte..."

"Jag tycker inte om..."
"Jag vill hellre..."

"Jag föredrar att..."

"Jag hinner inte..."

Personligt ansvar

Socialt ansvar

Integritet

Samarbete

Konflikt

Självkärlek
självrespekt

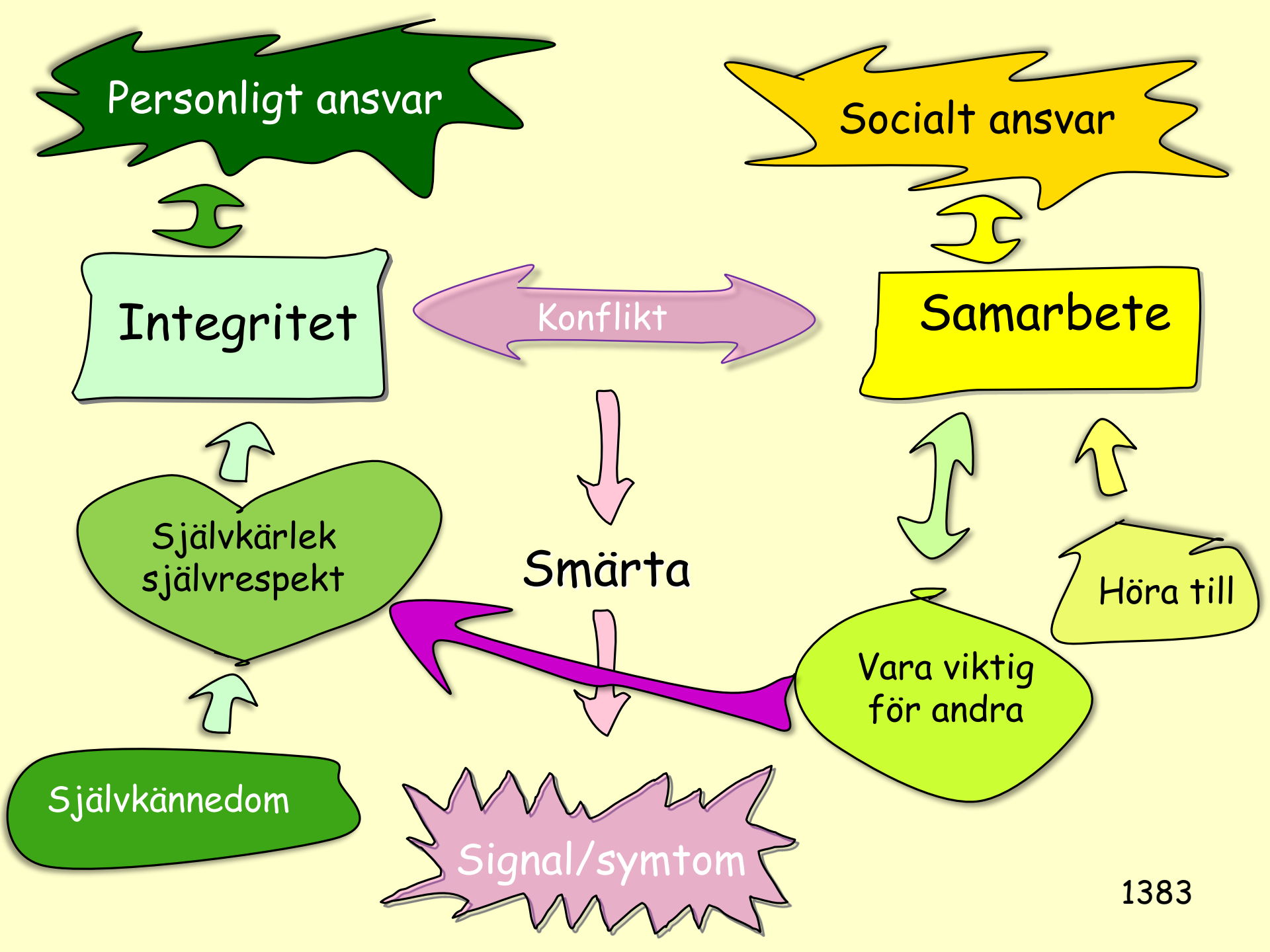
Smärta

Vara viktig
för andra

Höra till

Självkännedom

Signal/symtom



Mening

Självkänsla,
självkärlek,
självrespekt

Social ångest,
fobisk
personlighet

Samarbete,
anpassning

Vara viktig
för andra

Skuld, skam,
ånger och ångest

Acceptans,
gemenskap,
tillhörighet

Reproduktion!



Den onda cirkeln

Att betyda något för andra är ett grundläggande mänskligt behov.

En människa som inte förmår eller 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!

Integritet och samarbete

- När någon inte samarbetar - fråga först dig själv och eventuellt även den andre om det handlar om en integritetskonflikt.
- De flesta normalfuntade samarbetar gärna, så länge som det begärda inte står i konflikt med deras kärnvärderingar, samvete och integritetskänsla.
- Men den som har problem här klarar kanske inte att säga nej, översamarbetar då istället och mår dåligt av det.
- Hjälp henne då att säga nej, och begär inte samarbete med hänvisning till att personen "får ta ansvar för sig själv" - det är ju det hen inte klarar.
- Begär inte att människor samarbetar om sådant som inte är bra för dem. Du får missnöjda medarbetare, dålig stämning och bristande lojalitet.
- Men om du hjälper människor att leva utifrån sina djupaste övertygelser kommer du att kunna skörda lyckliga medarbetare, tacksamhet, ansvarstagande och lojalitet.

Ovillkorlig kärlek



Förälskelse

Integritet

Konflikt

Samarbete



Äktenskapet, further down the road

Integritet

Konflikt

Samarbete



**"I love you just the way you are
when you're not being just the way you are."**

Vuxen - "take me or leave me"?

Integritet

Individ

Originalitet



Samarbete

Grupp/samhälle

Konformitet



Håller ni med?

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

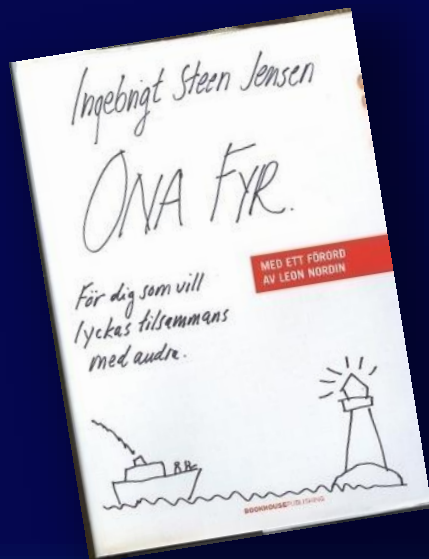
"Most companies have it all wrong. They don't have to motivate their employees. **They have to stop demotivating them.**"

Harvard Business School

Håller ni med?

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

Ingebrigt Steen Jensen, Ona Fyr



“Tungt att ifrågasätta strukturer på jobbet”

”Hej Gunilla. Dina svar ger ofta råd att inte stöta sig med rådande strukturer. Risk finns då att strukturerna cementeras. Jag skulle gärna se ett mer kreativt chefskap i dina råd.

Svar: Jag har personliga erfarenheter av att utmana strukturer från tiden när jag var ung. Jag ifrågasatte fackets demokratiska beslutsprocess och drev förslaget att medlemmar skulle få rösta om en viss fråga.

Fick utrymme att skriva på Expressens ledarsida. **Det höll på att kosta mig jobbet, och när jag sökte nytt arbete var ingen intresserad av att anställa mig. Jag ansågs vara besvärlig.”**

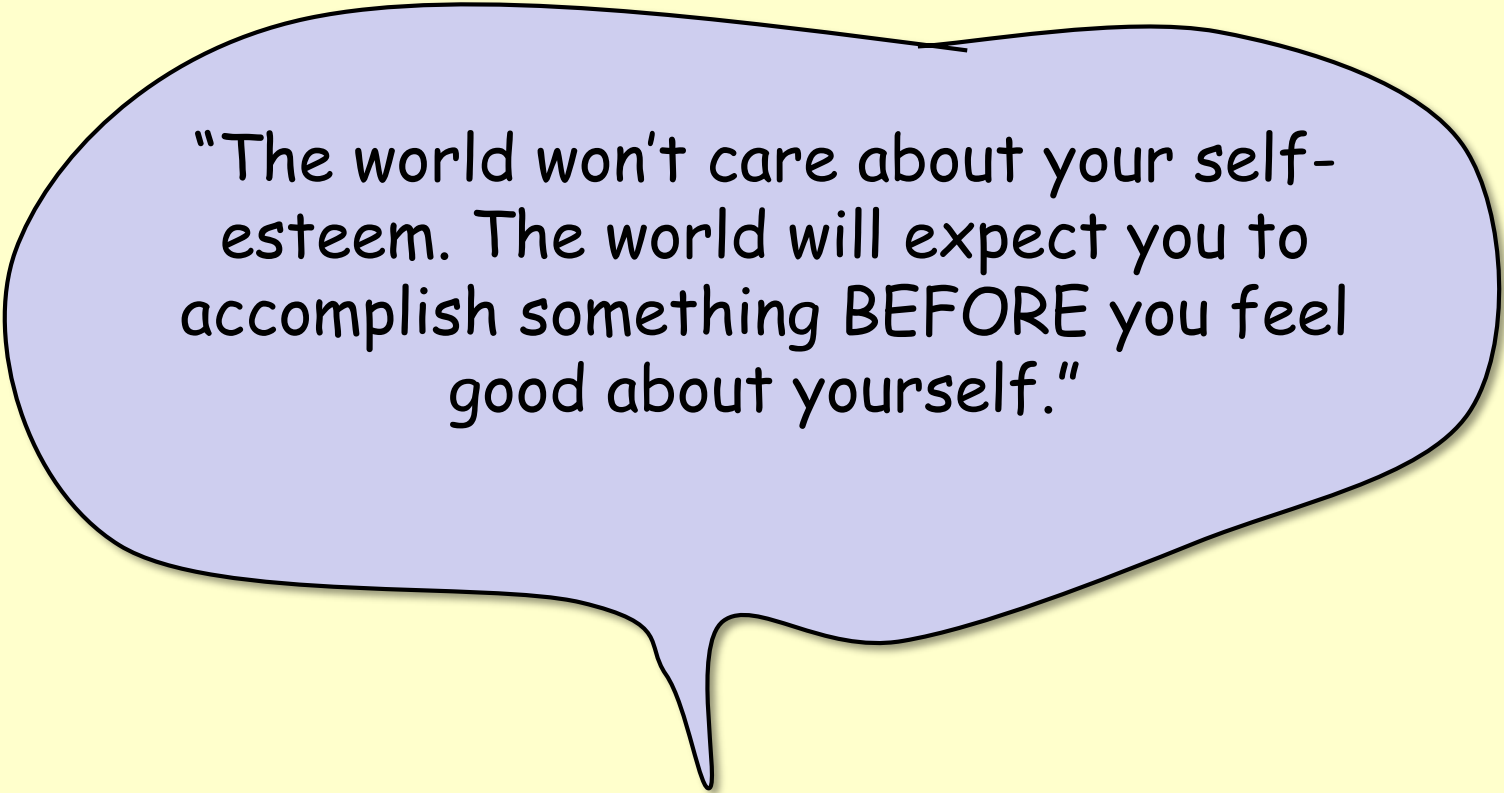
“Tungt att ifrågasätta strukturer på jobbet”

Sverige är ett ängsligt land. **Vi låtsas att vi är öppna för nytänkande. Sanningen är tyvärr ofta att den person som berättar obekväma sanningar mobbas ut.** Jag har också noterat hur det brukar gå för dem som ifrågasätter strukturer på arbetsplatser. Bara om högsta chefen och ledningen beslutsamt står bakom öppenhet och nytänkande är det möjligt att förändra.

Redan på 1500-talet hade författaren Machiavelli lärt sig hur människor fungerar. Han skrev i sin bok ”Fursten” ungefär så här om förändringar: **Människan är klenrogen till sin natur och misstror nyordningar eftersom hon inte vet hur hon drabbas av dessa. Därför håller hon fast vid det gamla, välkända och motarbetar nyordningar och förändringar.** Detta beteende gör att jag värnar om den person som ställer frågan.

Det allra viktigaste för självkänslan är...

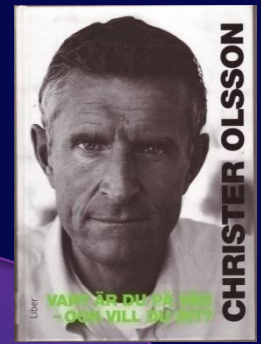
...min **upplevelse** av att vara värdefull för de människor jag bryr mig om, att jag berikar deras liv.



"The world won't care about your self-esteem. The world will expect you to accomplish something BEFORE you feel good about yourself."

~~Bill Gates~~

Recept för ett lyckligt liv



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

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

"Reciprok altruism"

Intresse, välvilja
Empatisk förmåga
Spegelneuron

Massa behov

Vem är du? Vad vill du?

Information, uppfattar välviljan

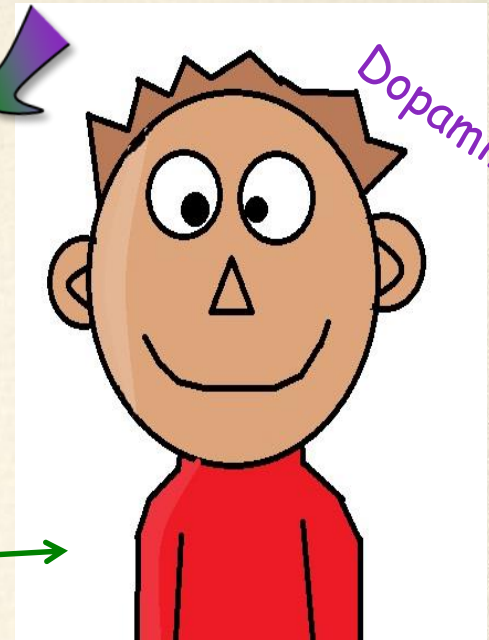
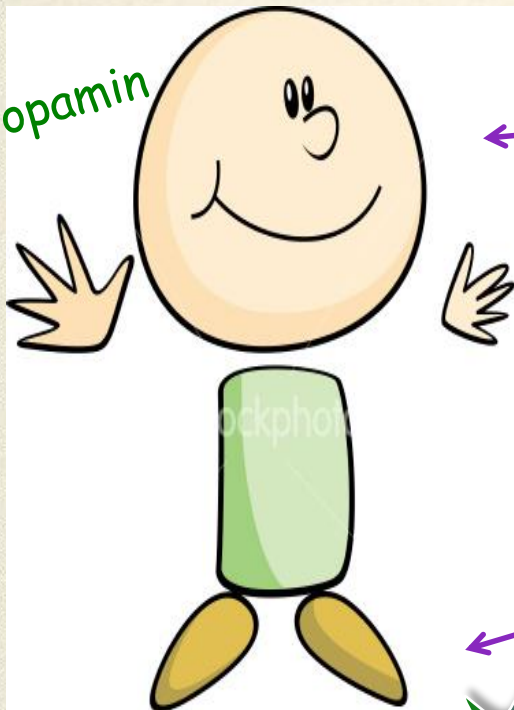
Bekräftelse, du duger
Ger vad den andre behöver

Tacksamhet
Du är också okay
Ger något tillbaks

Värdefull för andra ->
välmående, självkänsla

Värdefull för andra ->
välmående, självkänsla

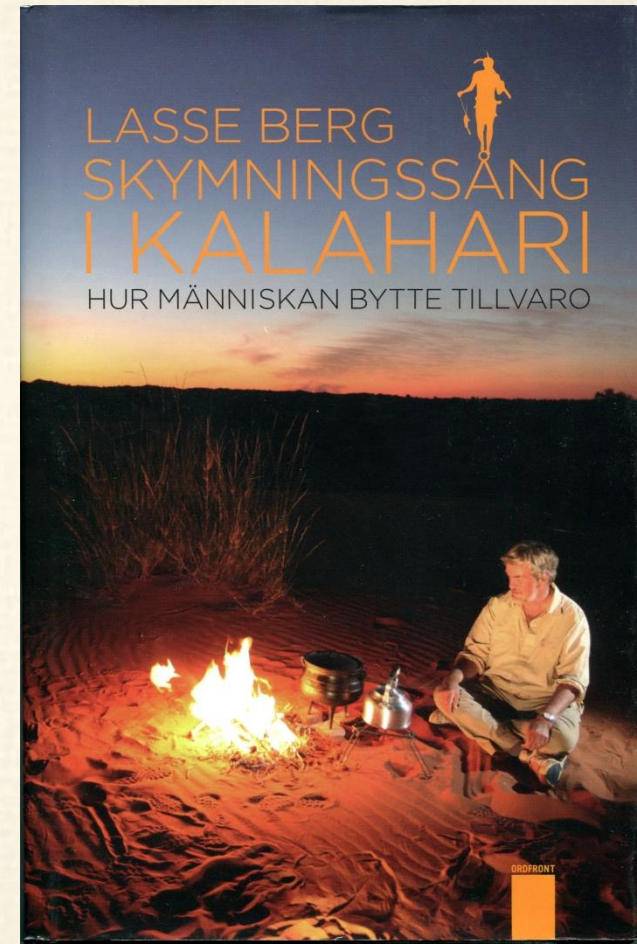
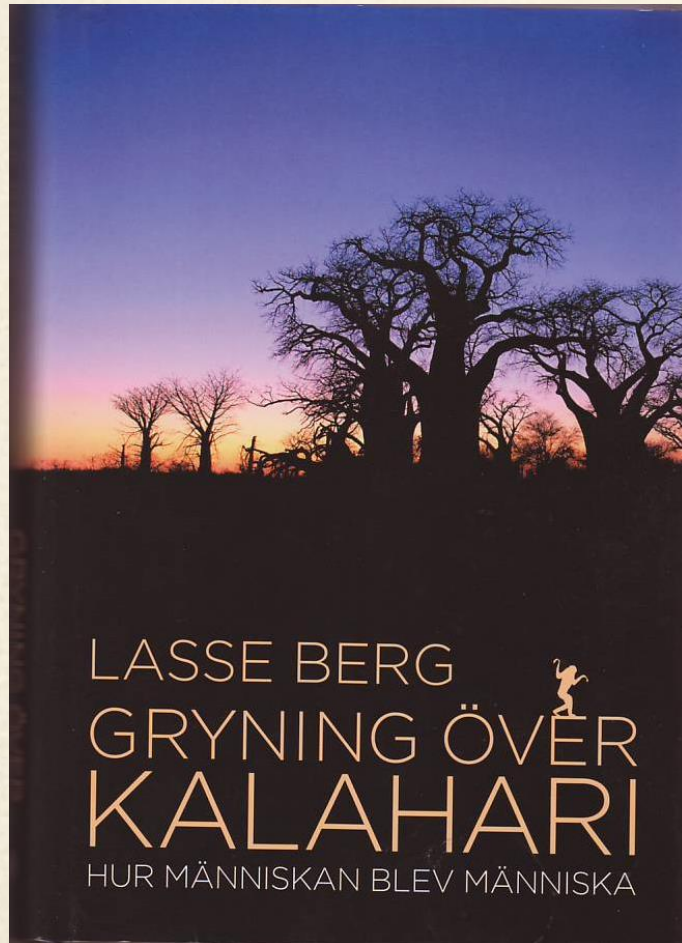
Trygghet
Tillhörighet
Uppskattning
Kärlek



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

Lasse Berg

Sveriges bästa personal- och ledarskapsutbildning?



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.

Hjärnan

- Empati
- Sympati
- Känsla för rättvisa och orättvisa

+

Upprätt gång

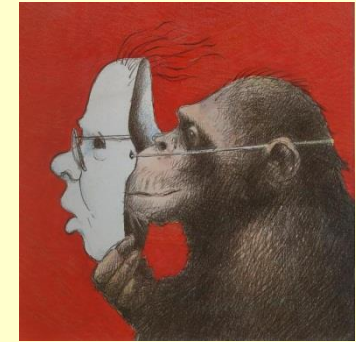
- Väskan
- Bära hem födan, ta med barnet
- Äta gemensamt
- Alla barn är hela flockens barn



Överlägsen social förmåga och samarbetsförmåga



Olika evolutionära lösningar på konflikten mellan att stå på sig och att samarbeta



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

I vilken box lever du ditt liv?

Den vanligaste principen människor lever sina liv efter är andras gillande, "approval".

Se till att bli gillad, att man tänker väl om dig.
Låt dem inte komma på dig dum, mjuk, sårbar.

Oerhört begränsande för ens liv att alltid behöva göra det som skänker andras gillande.

I vilken box lever du ditt liv?

Att leva för andras gillande gör
det svårt för oss att BRY OSS
PÅ RIKTIGT

Förslag till styrande princip för mitt liv

Jag lever mitt liv, i varje stund,
utifrån att...

Vem jag är gör skillnad!

Kan det vara så att...

Vi måste ge något för att få något

- även när det gäller vår känsla av värde?

(Men här finns risker, så lyssna uppmärksamt.)

Vad behövs för att medarbetaren ska trivas ombord?

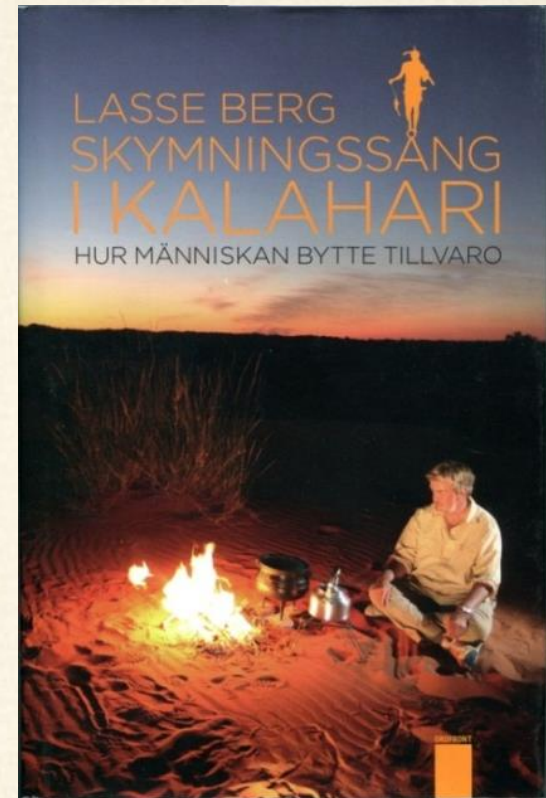
1. **En affektiv relationell komponent** = ett känslomässigt band (anknytning) mellan anställd och chef.
2. **Samarbetsaspekt** = man är överens om vart skutan är på väg och hur den seglas.

“Den slutsats primatforskare drar är att det drag i homininernas, vår, natur som tidigast skilde oss från de andra primaterna var vår medfödda ovilja att underordna oss. Vi har av naturen svårt med chefer. [...] **Vi är helt enkelt inte konstruerade för att lyda.**

Så inte undra på att det är svårt att vara bas över människor. Att man måste gå på chefskurser för att lära sig övervinna sina medmänniskors naturliga misstänksamhet.

Vi är litet speciella. Vi är inte gjorda för att leva i hierarkier. Vi mår bäst om vi får bestämma själva, **men i samarbete med andra.**”

Lasse Berg



Människan och gruppen

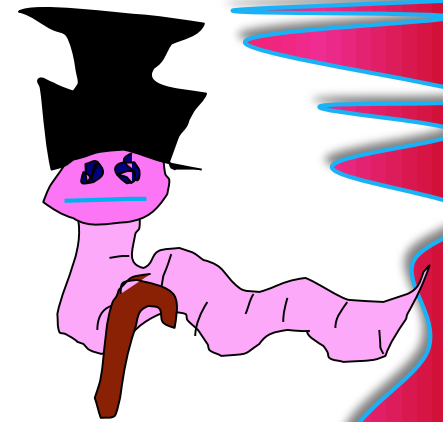
- Grupptillhörigheten gör att människan lättare får en känsla av att **gå upp i något större**, starkare och mäktigare än sig själv.
- Massan ger också en **upplevelse av ansvarsbefrielse** för de egna handlingarna, och man slipper styras av sitt samvetes krav.

Tidningsintervju med psykolog Stefan Jern

Alla människor avskyr att
ta order



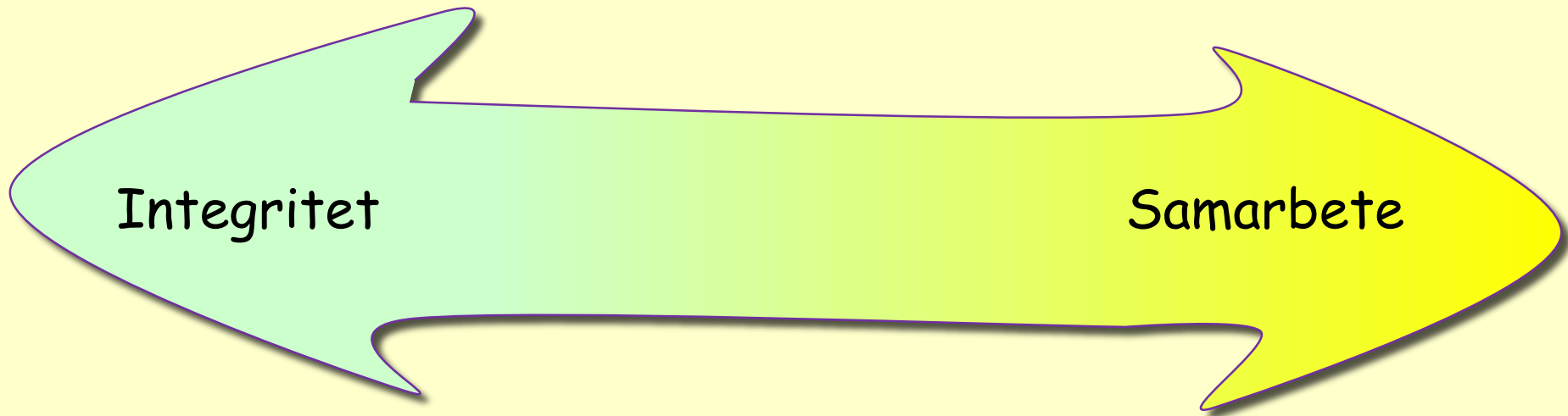
"The key to commitment is
involvement.
No involvement, no commitment."



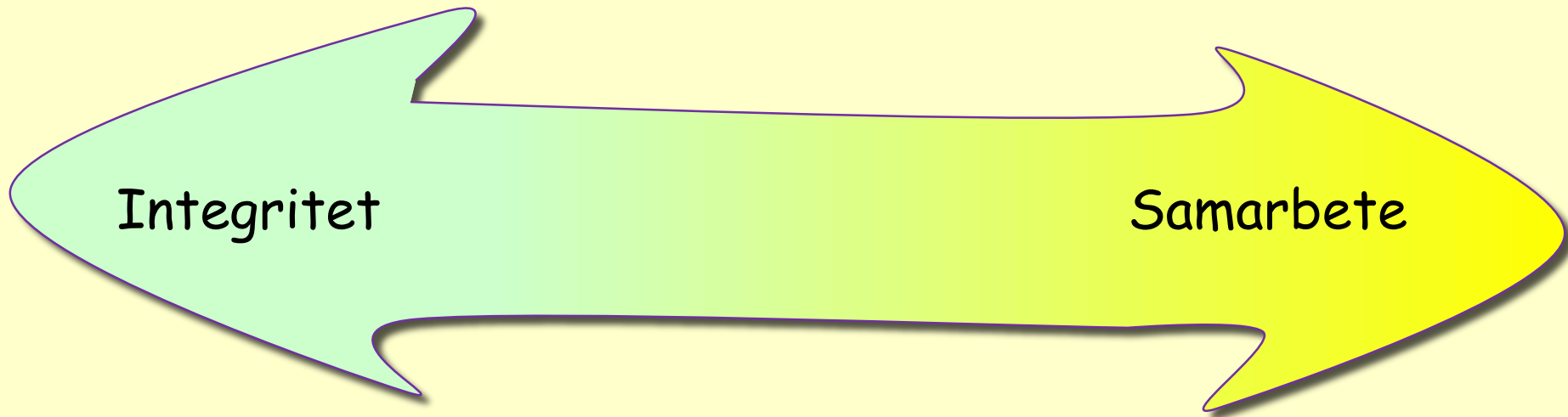
Tala inte om för den andre vad hen ska göra om du inte blir ombedd.

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

Varje position har sina för- och nackdelar.



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



Utanförskap,
oönskad,
oälskad,
ensam

Överanpassad,
utnyttjad,
slutkörd,
utbränd



Integritet

Samarbete

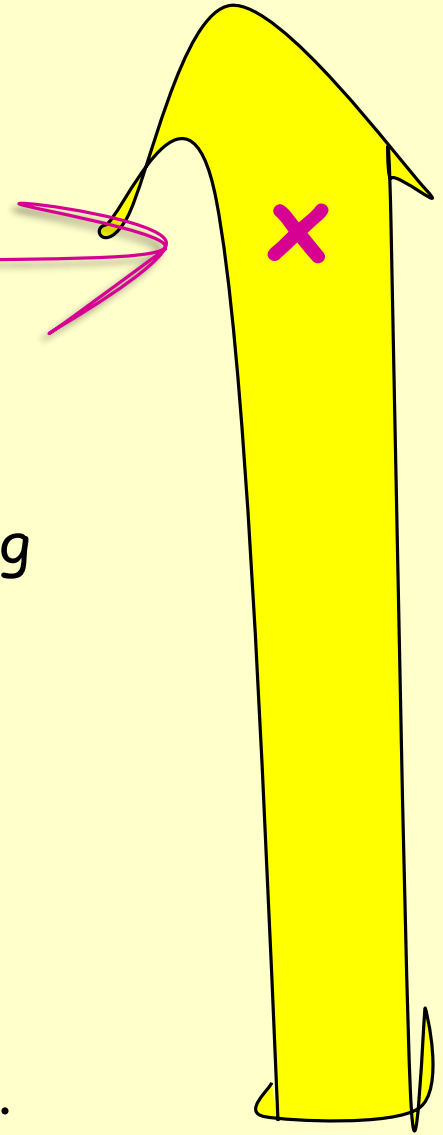
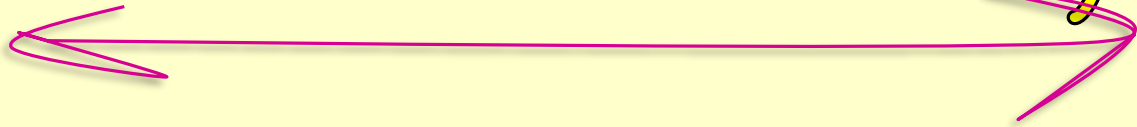
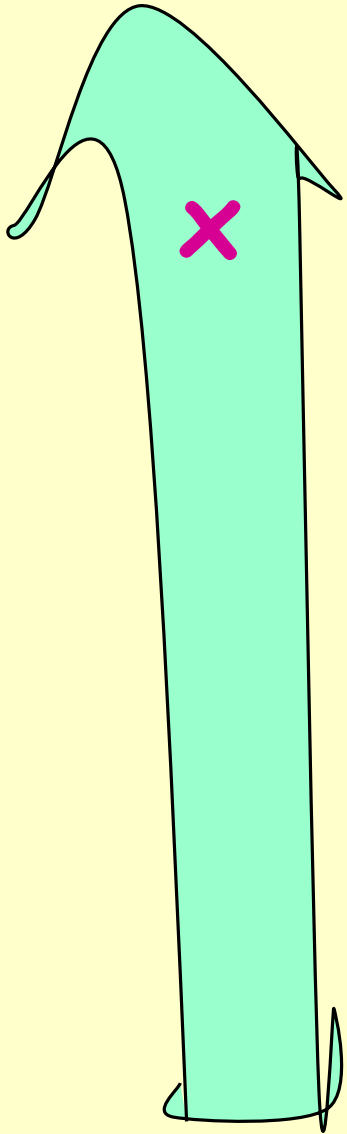
1. Var befinner jag mig själv på jobbet?
2. I min familj?
3. Har jag själv valt min position eller tagit emot den av någon annan?
4. Vill jag vara kvar på mina positioner, eller skulle jag vilja röra mig en bit?
5. Vart, åt vilket håll?
6. Varför?
7. Är det möjligt?
8. Hur?
9. Är jag redo att fatta ett beslut?

Är du medveten om:

1. Hur andra uppfattar dig?
2. Dina tanke- och känslomönster?
3. Dina behov och önskningar?

Dessa är viktiga delar av självkänedom,
att "känna sig själv".

Falsk dikotomi?



Hög integritet helt okay...
...OM den kombineras med hög
omsorg om den andre!

Vi är BÅDA viktiga! Det ska
bli bra för mig OCH för den
andre.

"Win-win", "sund narcissism".

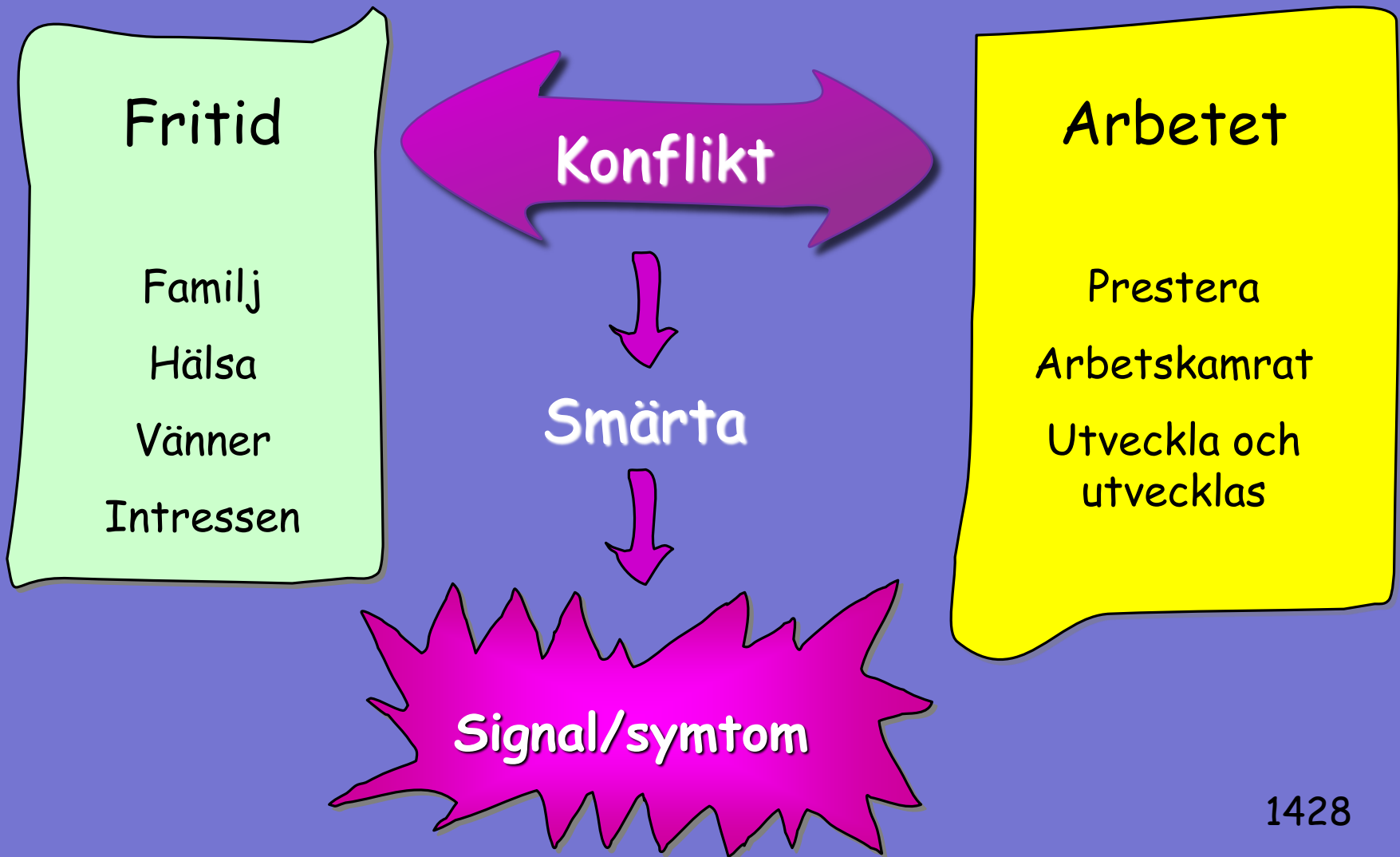
"Examine your motives"

"I saw that if one's motives are wrong, nothing can be right. It makes no difference whether you are a mailman, a hairdresser, an insurance salesman, a housewife - whatever.

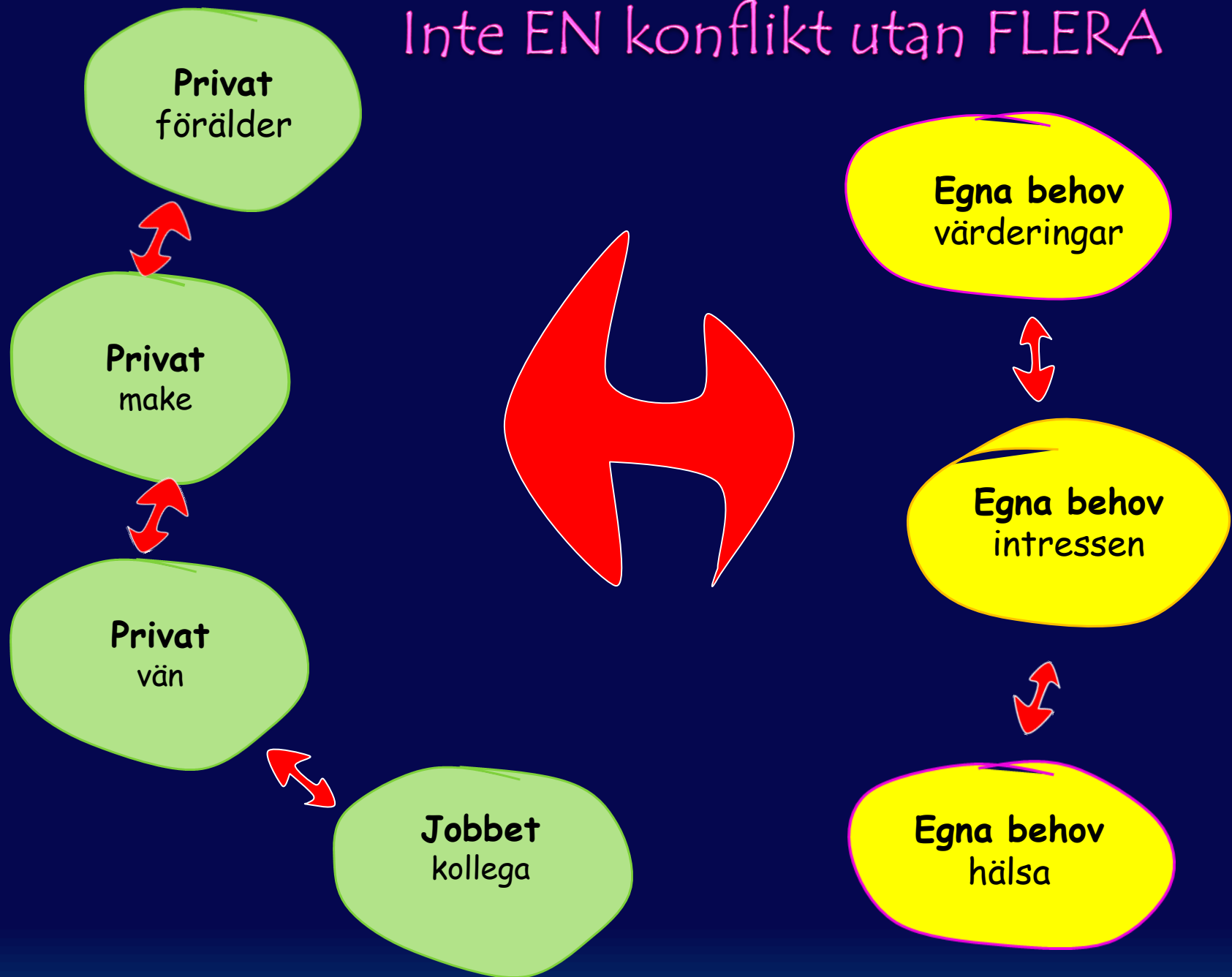
As long as you feel you are serving others, you do the job well. When you are concerned only with helping yourself, you do it less well - a law as inexorable as gravity."

Arthur Gordon

Fritid och arbete - "balans i livet"



Inte EN konflikt utan FLERA



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

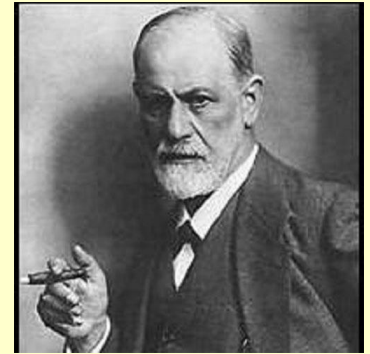
Samarbete

Förstår värdet av social acceptans.

Samarbetar om rimliga saker på ett vettigt sätt.

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

Överjaget ser till att vi
samarbetar och följer
flocken

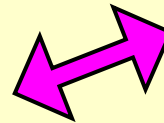
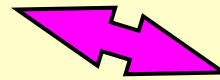
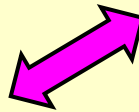
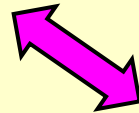
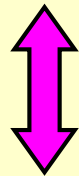


Överjaget

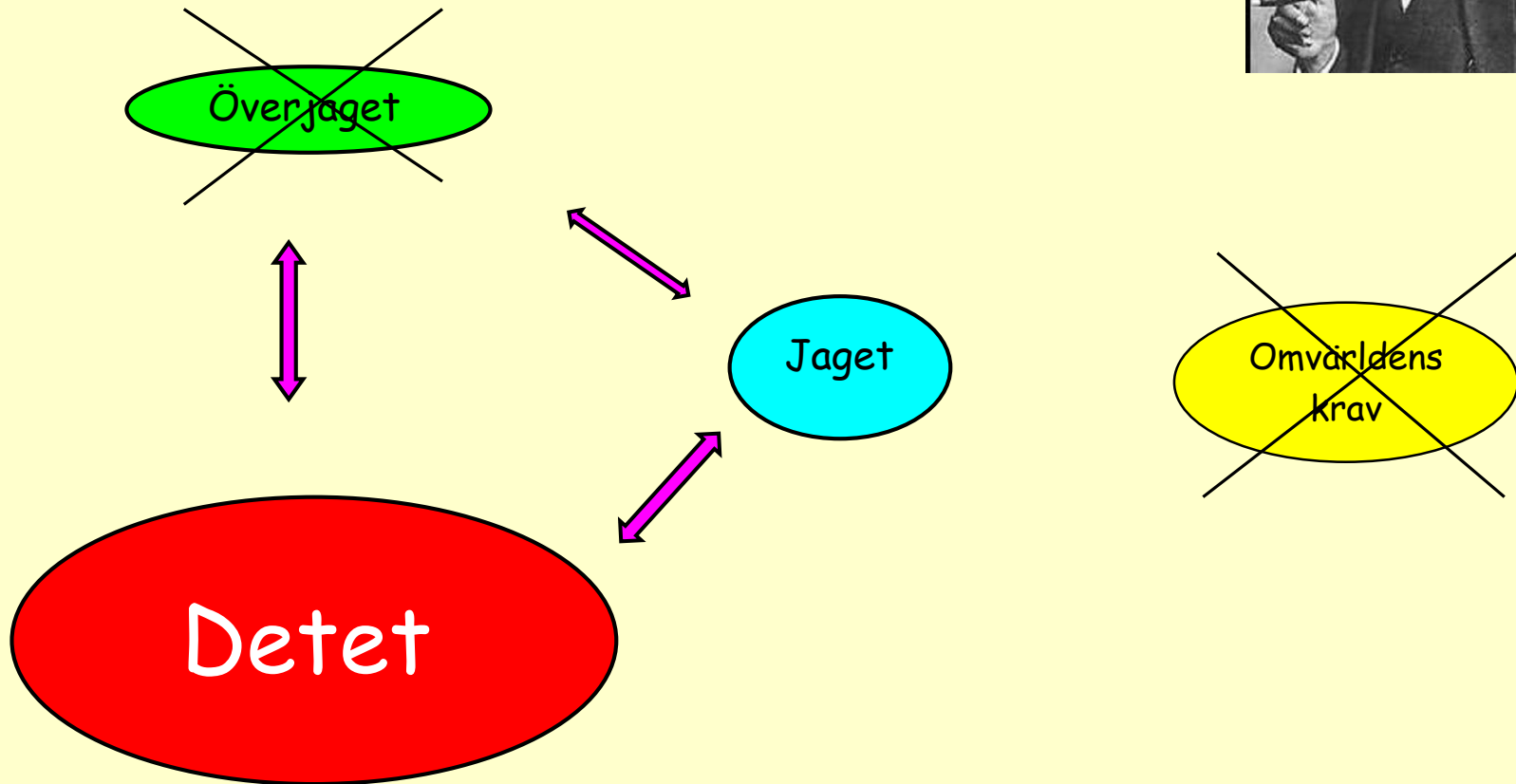
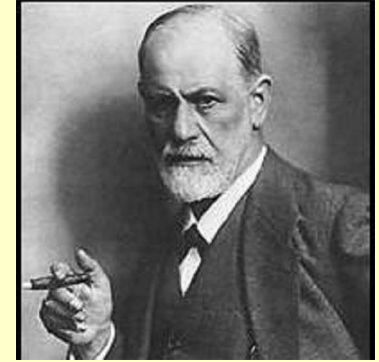
Jaget

Omvärldens
krav

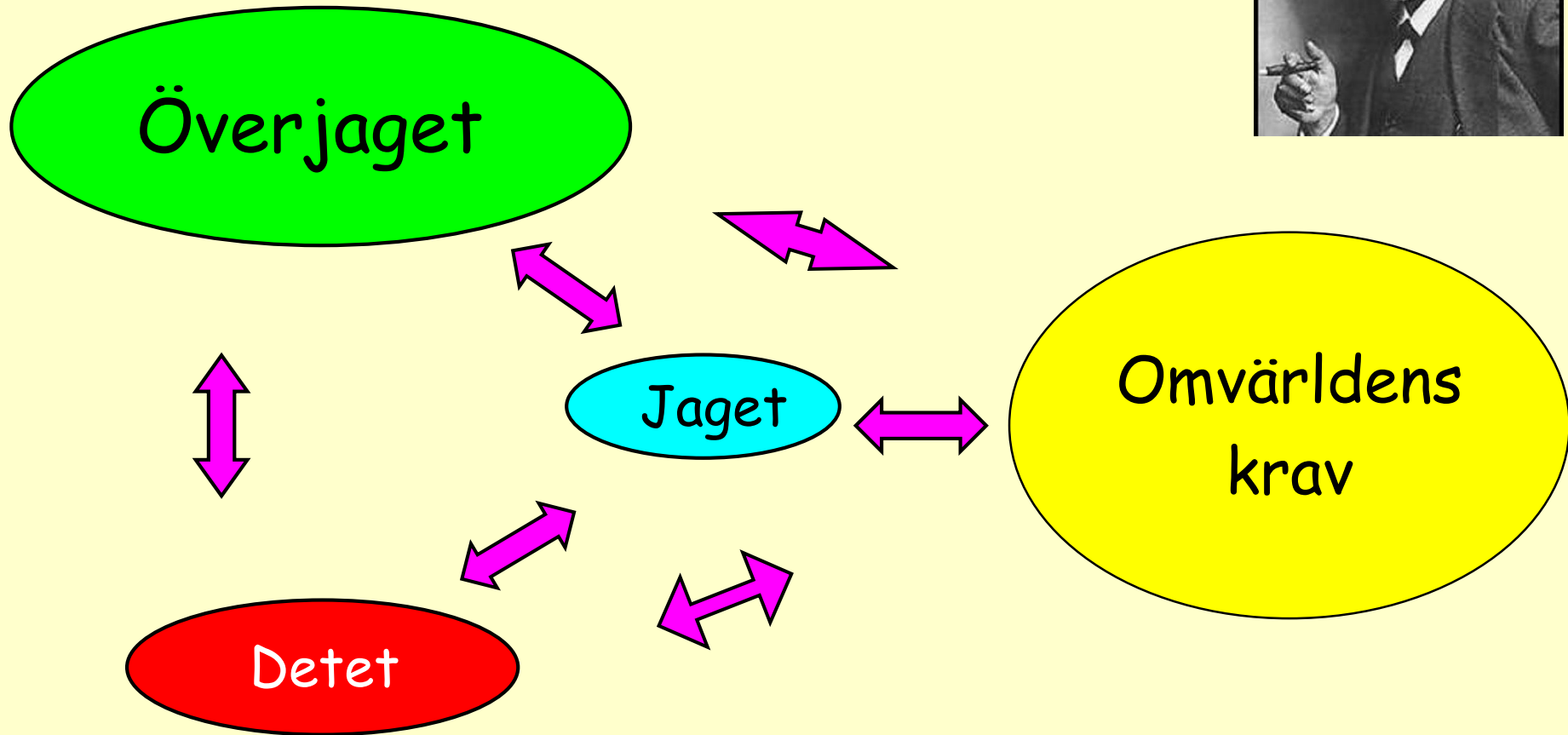
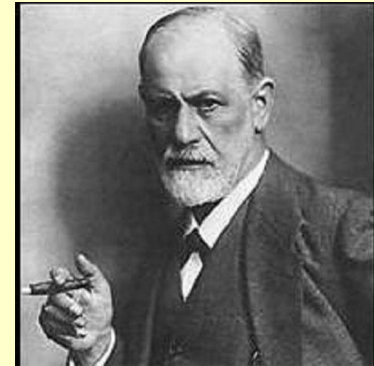
Detet



Narcissim och psykopati



Social ångest, svag självkänsla, självtvivel,
osjälvständighet, tvångsmässighet



Narcissism

Integritet

Saknar självkänedom.

Felaktig - grandios -
självbild.

Överkänsliga för andras
åsikter, klarar inte kritik.

Ointresserad av andras
integritet.

Den egna integriteten helt
dominerande.

Samarbete

Svag sympati, bryr sig inte
andras behov.

Utnyttjar andra för att nå egna
mål.

Behöver inte bry sig om andras
förväntningar.

Förtjänar andras respekt och
gillande, ensidig beundran och
särbehandling, eftersom han är
speciell och förmer.

Psykopati

Integritet

Saknar självkänedom.

Felaktig - grandios -
självbild.

Överkänsliga för andras
åsikter, klarar inte kritik.

Ointresserad av andras
integritet.

Den egna integriteten helt
dominerande.

Samarbete

Massiv ansvarslöshet.

Styrs inte av samvete, skuld,
ånger, normer eller krav.

Samarbetar bara på ytan, för
att få vad han vill. Egentligen
inte intresserad av att
accepteras.

Manipulerar och bedrar för
egen vinning.

Åker ut när manipulationen
upptäcks.

Autistiska svårigheter

Integritet

Gör på sitt sätt, följer sina intressen, väljer vänner med samma intressen.

Egna integriteten dominerar.

Integritet ö h t mycket viktigt. Har ofta svårt att alls kompromissa med sin egen.

Samarbete

Nedsatt förmåga till ömsesidig social interaktion kärnan i

Autismstörningstillstånd. Gott samarbete fordrar empatisk förmåga.

Vill accepteras, men inte till vilket pris som helst.

Normal kapacitet för samvete, skuld och ånger.

Bryr sig om andra.

Men förstår inte hur andra människor tänker, fungerar eller vad de behöver!
Måste få hjälp med detta.

I praktiken ofta oförstående, oförstådda, samarbetssvårigheter, ensamma, utstötta och mobbade.

Social ångest och fobisk personlighetsproblematik

Integritet

Tar inga sociala risker.

Integriteten riskerar att nedprioriteras inför risken att inte bli omtyckt.

Lågt självförtroende (social fobi) och låg självkänsla (fobisk ps) gör det svårt att hävda sina behov.

Vad andra tycker viktigare än deras egen värdering av sig själva.

Överkänsliga för andras åsikter, klarar inte kritik.

Samarbete

Mycket måna om att höra till.

Rädsla för att göra bort sig, inte räkna till, inte duga.

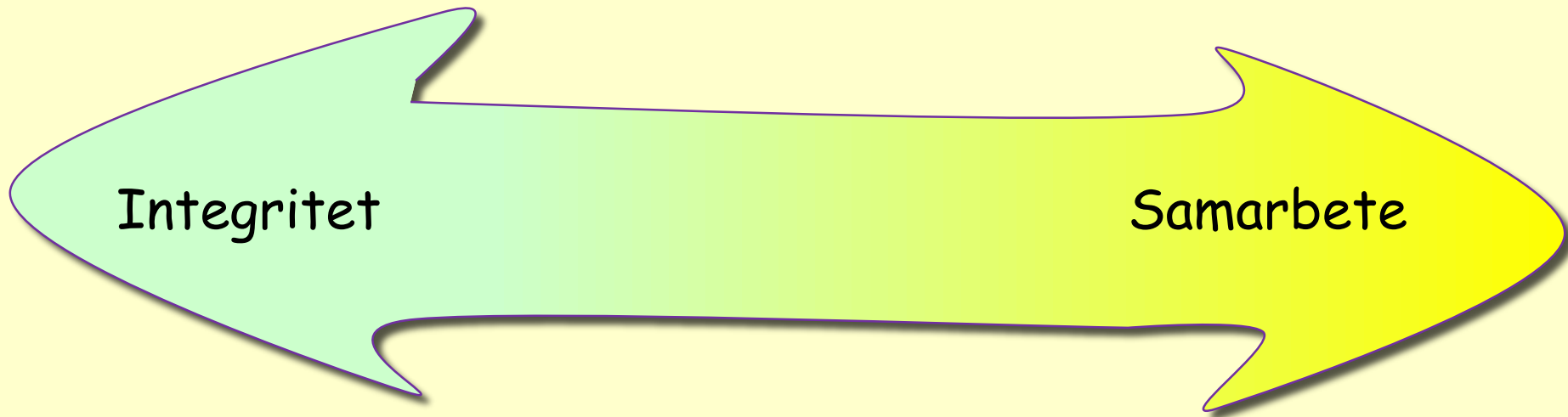
Hämmade i sociala situationer.

Samarbetar därför i hög grad.

Som för alla med låg självkänsla risk för översamarbete, med sådant som inte är bra för en.

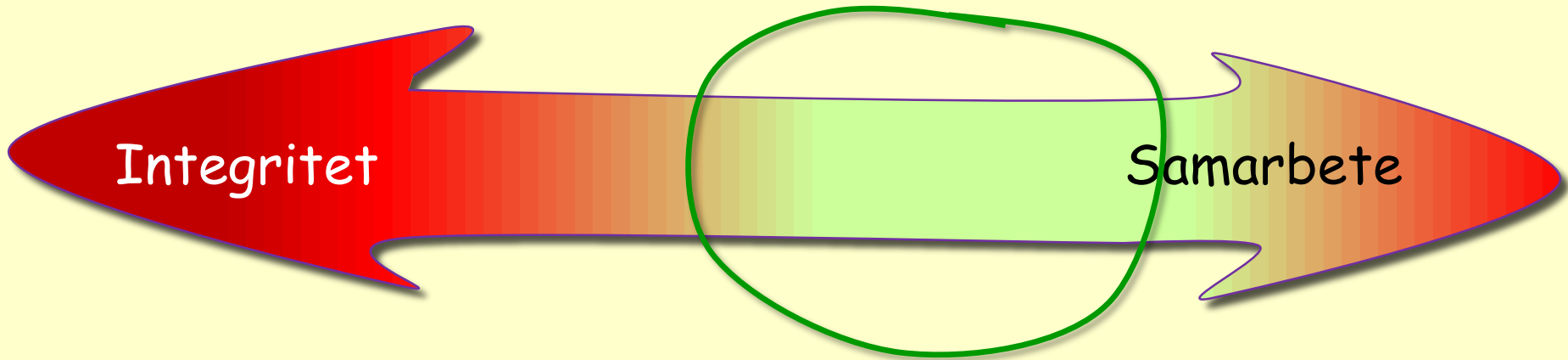
Var har du din medarbetare?

Samarbetar hen för mycket eller för lite?
Samarbetar hen på ett sätt som är bra eller dåligt för hen?
Samarbetar hen om rätt saker?



**Medarbetarens position är avgörande för
chefens insatser**

Går det att "flytta" den andre mot mitten?



Insikt

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

Motivation

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

Förmåga

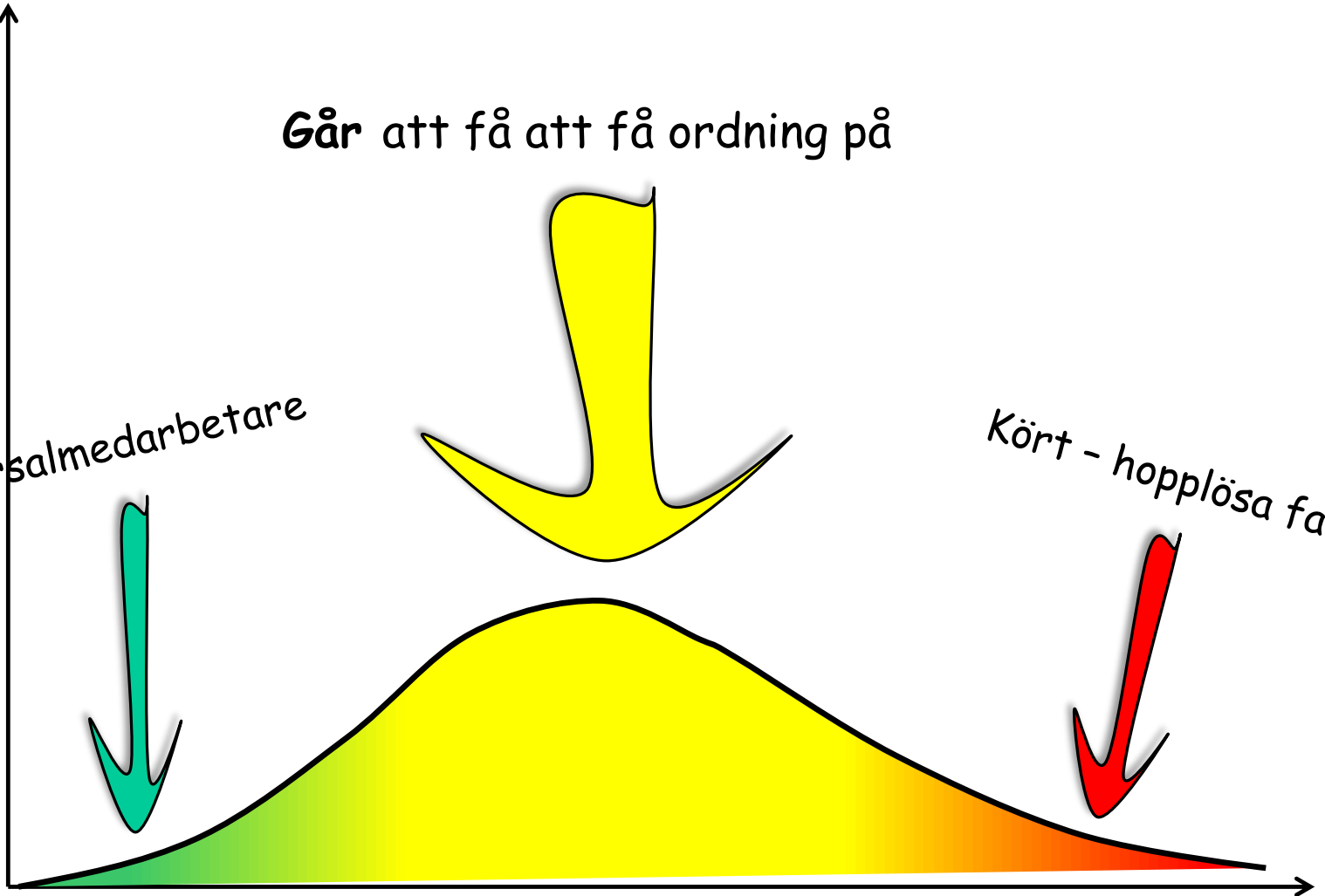
- Kan hen förflytta sig?

Andel av de
anställda

Går att få att få ordning på

Universalmedarbetare

Kört - hopplösa fall



Grad av besvärlighet - brist på
vilja och/eller förmåga

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

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

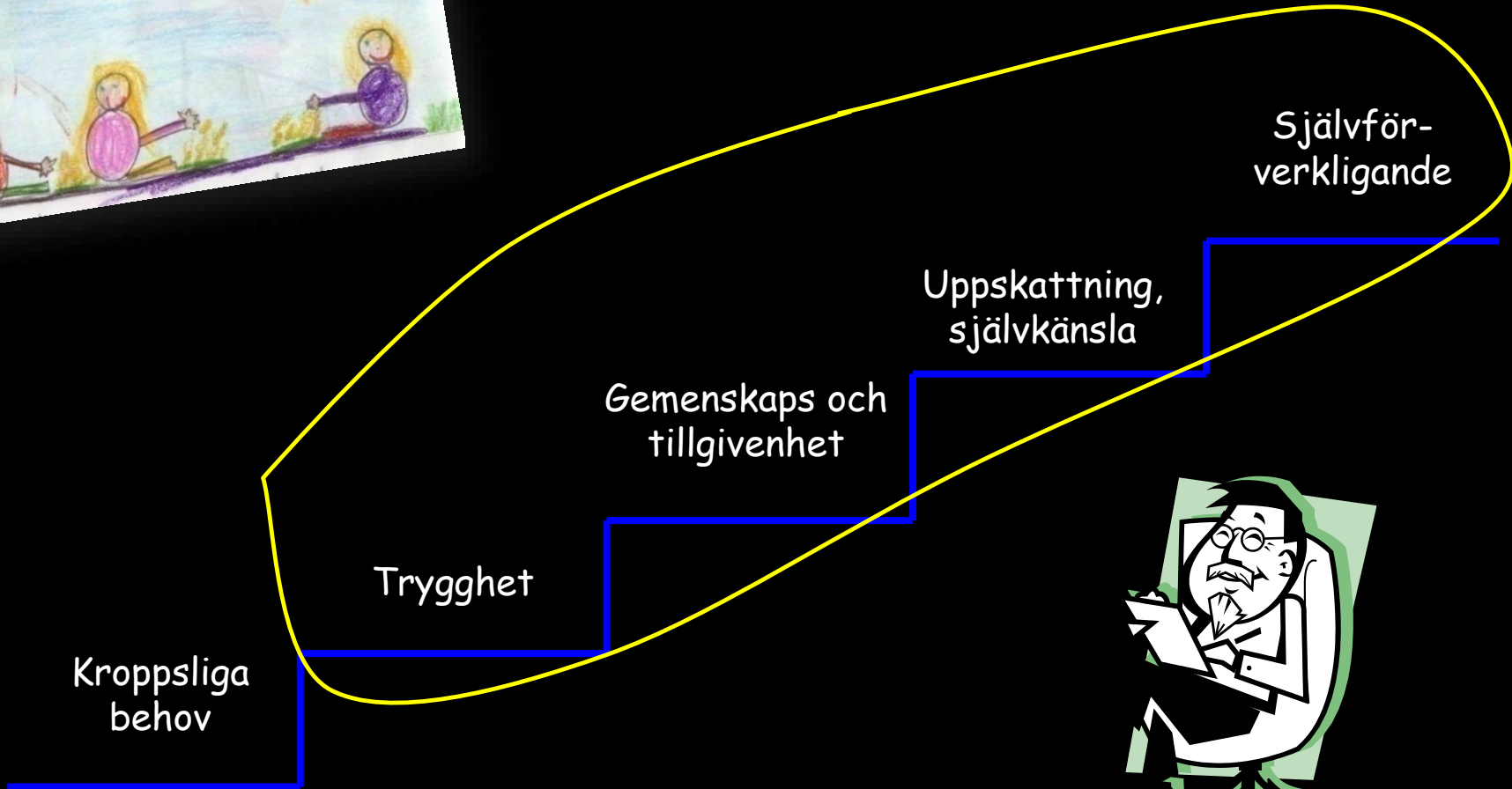
Därför blir det svårt för oss att må bra i en
organisation vars värderingar och människosyn
vi inte delar.

Utbrändhet beror inte alltid på för mycket arbete

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

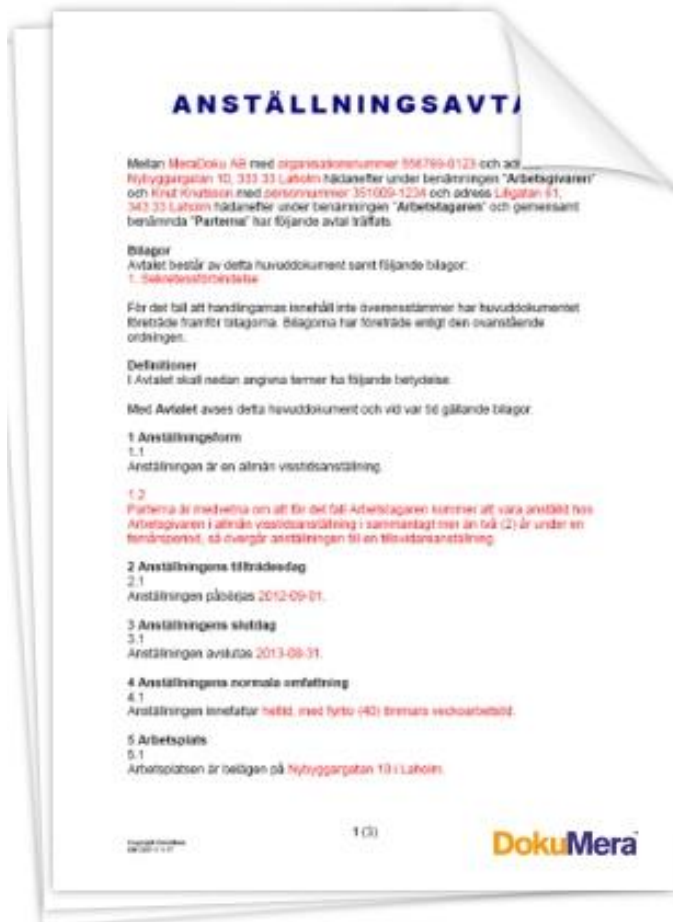
Vilka av dessa problem riskerar den som arbetar med människor?

Får dina medarbetare detta på jobbet?



En anställning = TVÅ kontrakt

1. Det uttalade



2. Det underförstådda



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

Se vad organisationen behöver...

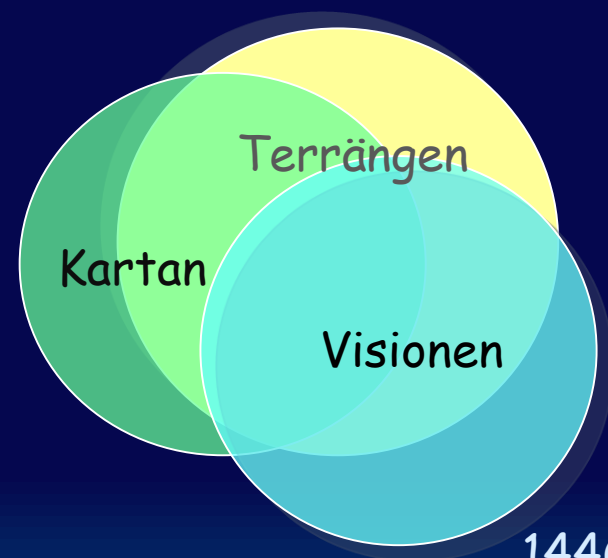
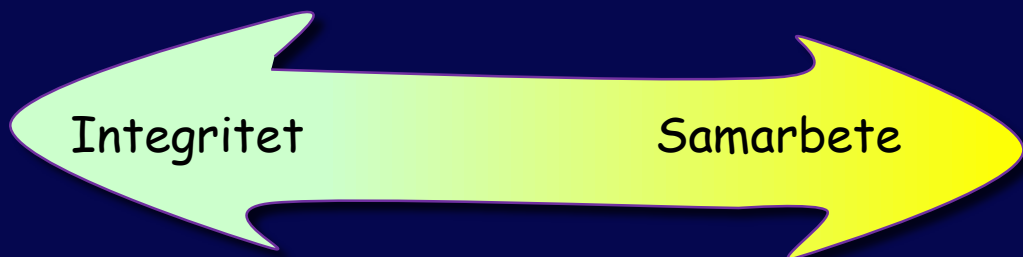
- Satsa på **samarbete**.
- **Försök se saker ur andras synvinkel** - även din chefs. Vad behöver de av dig?
- **Begär klara besked** från din chef om vilka förväntningar han har på dig.
- **Begär regelbunden, spontan återkoppling** - vad gör du bra, vad kan du göra bättre och HUR?

...OCH till dina egna behov!

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

Att hjälpa missnöjda (=stressade) medarbetare

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



Principer för "fully human living"

1. **Var dig själv.** Förställ dig inte, bär ingen mask, spela inte roller.
2. Upplev till fullo och **uttryck fritt och öppet dina sanna känslor.**
3. Låt inte rädsla för att såra någon annans känslor hindra dig från att göra och säga det du tycker att du bör göra och säga. **"Assert yourself".**
4. **"Do not bend yourself out of shape** trying to please everyone all the time."
5. Försök inte få dig själv att framstå i bättre dager genom att attackera, nedvärdera eller skvallra om andra.

Principer för "fully human living"

6. **Leta efter det goda hos andra.** Gläd dig åt, njut av och beröm andra för deras goda egenskaper och handlingar.
7. **Tänk positivt om dig själv.** Försök se och bli medveten om allt som är bra med dig.
8. **Var varsam och förstående mot dig själv,** som du skulle vilja vara mot andra och vilja att de var mot dig.
9. "Do not judge anothers accountability and subjective guilt."

Vad händer när två psykiatriker
ryker ihop?

Om när jag själv fick en
uppsträckning.

Händelse:

Reaktion:

Problem:

Analys:

Val/åtgärd:

Slutsats:



Mitt dilemma

Integritet:

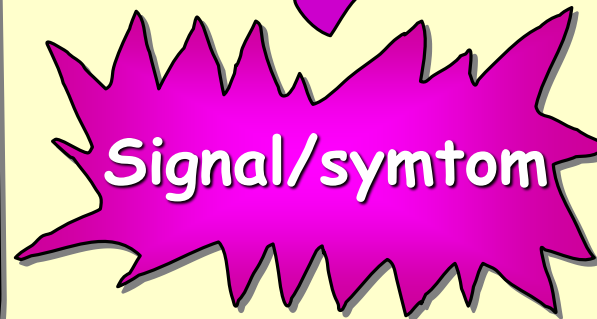
Vem är jag, och vad vill jag? Är mina krav och önskningar rimliga?

Driva min linje?

Är jag beredd att betala priset för det?



Smärta



Samarbete:

Vill jag vara med i detta gäng?

Hålla tyst?

Göra om mig själv?

Är jag beredd att betala priset för det?