

Uppvärmning

Några kurser jag ger

1. Grundkurs i psykiatri för beslutsfattare/jurister
2. Fördjupningskurs i psykiatri - om att hantera besvärliga människor
3. Bemötande och relationer
4. Hållbart ledarskap - om att skapa en hälsofrämjande organisation, hantera stress och leda med arbetsglädje
5. Stress och stressrelaterad ohälsa - vad organisationen kan göra
6. Rekrytera rätt
7. Att möta och hjälpa människor i kris
8. Förälder på tvåtusentalet

Några möjliga insatser för att hålla folk på banan	Alla	Sköra	Redan sjuka
Rekrytera rätt medarbetare och chefer - vill, kan, orkar, passar in, ansvarstagande, stabil, självgående	+	++	+++
Gör det möjligt att trivas - kultur, arbetsglädje, mening, gemenskap, stöd	++	++	++
Rätt chef - kunskap, tydlig, gott hjärta, lämplig personlighet, rätt motiv	+	++	+++
Chefens ges rimliga förutsättningar - stöd uppifrån, vettig egen chef, rimlig ekonomisk situation, utrymme för god personalvård, kunna styra belastningen	+	++	+++
Rimliga organisatoriska förutsättningar - arbetsbörda, chef med befogenheter, integritet	+	++	+++
Kollektiv prevention - rimlig stressnivå, balans krav/kontroll, balans ansträngning/belöning, socialt stöd, Maslach, KASAM, "person-environment fit", samtalsgrupper, mentorsprogram	+	++	+++
Individuell preventiv anpassning (utvecklingssamtal) - vad behöver just Kalle för att trivas?	+	++	+++
Aktiv monitorering (tät kontakt) - hur mår Kalle, vad behöver han?	+	++	+++
Kollektiv monitorering (enkäter, APT) - hur mår gruppen i stort? Enkäter/besvärsskattningar: LUQSUS-K (LUCIE, QPS-Mismatch, S-UMS, KEDS)	+	++	+++
Identifiera de i riskzonen för ohälsa - kunskap, känna till och reagera på varningssignaler och tidiga tecken, tid, intresse, rutiner, enkäter/skattningar	+	+++	+++
Kriskompetens - veta hur man stöttar människor vid trauma, sorg och livskris	++	+++	+++
Stöd till de som behöver det - från chef, mentor, företagshälsovård, psykiatri	+	+++	+++
Förstå och stötta de med komplicerad personlighet	+	+++	+++
Rehabiliteringsinsatser för drabbade - kontakt med chef och arbetsplats, ADA, företagshälsovård, samtalsgrupp, psykoterapi i grupp	-	+++	+++

Område	Eget material på www.lorami.se
Rekrytera rätt	Rekryteringskurs
Gör det möjligt att trivas	Kurs i att leda med arbetsglädje, hållbart ledarskap
Rätt chef	Ledarskapskurs, kurs om att leva ad modum Stephen R. Covey
Chefens förutsättningar	Ledarskapskurs
Rimliga organisatoriska förutsättningar	Ledarskapskurs, arbetsglädjekurs, stresskurs
Kollektiv prevention	Kurs om stress och stressrelaterad sjuklighet
Individuell preventiv anpassning	Som ovan, ledarskapskurs
Aktiv monitorering	Kurs i samtal och bemötande
Kollektiv monitorering	Skattningsmaterial och bedömningsinstrument
Identifiera de i riskzonen för ohälsa	Grundkurs i psykiatri, stresskurs
Kriskompetens	Kriskurs
Stöd till de som behöver det	Grundkurs i psykiatri, samtalskurs, diverse
Förstå och stötta de med komplicerad personlighet	Fortsättningskurs i psykiatri ("besvärliga människor"), samtalskurs
Rehabiliteringsinsatser för drabbade	Grundkurs i psykiatri, kurs om stress och stressrelaterad sjuklighet, http://lorami.se/f%C3%B6rel%C3%A4sningar%20jag%20gett.html

Somliga bilder kan läsas på flera sätt

Tips och tankemodeller som

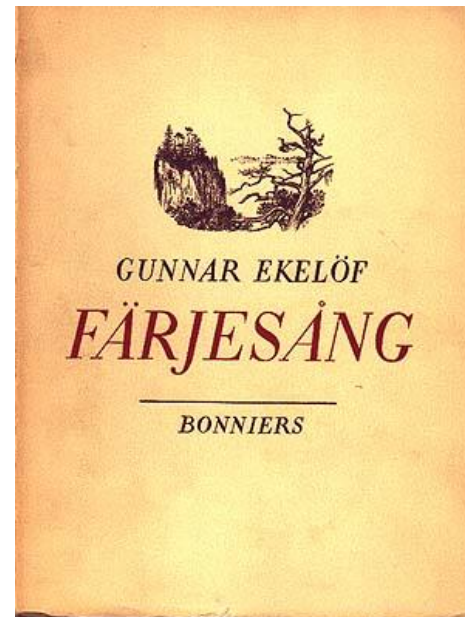
1. **Du** förhoppningsvis kan använda i arbetet som ledare.
2. **Du** kan använda för att själv få det roligare på jobbet.
3. **Medarbetarna** kan använda som hjälpmedel för att få det litet roligare på jobbet.
4. (Alla kan använda sig av även privat om man skulle vilja få det en smula bättre även där.)

"Spännande interaktiv föreläsning" - förslag till agenda

1. God självinsikt; förstå hur jag uppfattas av andra.
2. God förmåga att förstå och hantera (hänger ihop) andra, såväl "normala" som personlighetsstörda och psykiskt sjuka.
3. Kunna hantera kriser, trauman och förluster, både ur individens och organisationens perspektiv.
4. Förmåga att känna igen och hantera egen och andras stress, och coacha stressade i vad de själva kan göra.
5. Veta hur man skapar och leder med arbetsglädje.
6. Hjälpa medarbetarna att uppleva mening med sitt arbete, utifrån deras djupaste värderingar och behov av att göra skillnad för andra.

Håller ni med?

"Det som är botten
i dig är botten
också i andra."



När bilden ser ut så här måste man **GÖRA** något - vanligen diskutera.

“Diskutera” betyder:

1. Tänk själv och anteckna minst en egen tanke
2. Diskutera med en eller två grannar, *eller* diskussion i stor grupp (ca fem deltagare)
3. Gemensam diskussion och uppföljning
4. Skriv ned eventuell slutsats/föresats

"Det som är botten i dig är botten
också i andra."

Om inte - hur ska vi **då** få veta vad
andra känner, tänker och vill?

"Spännande interaktiv föreläsning" - förslag till agenda

1. Förstå sig själv
2. Förstå andra
3. Hantera kris



Målet är att kunna hantera och hjälpa medarbetarna mer ändamålsenligt, i syfte att förbättra deras prestationer och öka organisationens effektivitet och måluppfyllelse.

4. Hantera stress
5. Arbetsglädje
6. Mening

"Spännande interaktiv föreläsning" - förslag till agenda

1. Förstå sig själv
2. Förstå andra
3. Hantera kris



Målet är att kunna hantera och hjälpa medarbetarna mer ändamålsenligt, i syfte att förbättra deras prestationer och öka organisationens effektivitet och måluppfyllelse.

4. Hantera stress
5. Arbetsglädje
6. Mening

Fråga till er: Ska jag fokusera hårt, eller tillåta mig litet blandat material också, sådant jag tror kan hjälpa er att både må bättre, minska stressen, ha roligare på jobbet och bli allmänt litet effektivare som ledare?

Det enda sättet att göra folk entusiastiska är att själv vara det, och det har jag lätt för. De som spelar entusiastiska räcker inte långt, det blir bilförsäljning över det hela.

Filmproducenten **Peter Possne** i tidningen Position om att få folk med sig.



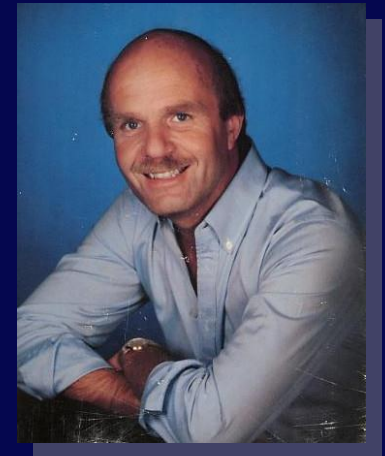
FOTO: PONTUS LUNDAHL/SCANPIX

Hur?

"Model, don't teach."
"Guide, then step aside."

Men...

Jag kan inte lära ut vad jag inte vet.
Jag kan inte lära ut vad jag inte kan.
Jag kan inte lära ut vad jag inte har.
Jag kan inte lära ut vad jag inte är.



"Spännande interaktiv föreläsning"

Men jag undrar...vill ni vara interaktiva?



"Spännande interaktiv föreläsning":

Ibland är interaktiviteten spännande även för föreläsaren...

"Kan du inte byta till något mer upplyftande och peppande?"

Är detta en realistisk målsättning med denna dag?

Jag ska ta med **minst en sak** härifrån som kommer att göra mig till en bättre och mer harmonisk chef framöver

Vad skulle du vilja ha med dig hem
idag?

Att förändra sitt liv är nästan omöjligt.

Möjligen kan något av detta fungera:

1. Frälsning.
2. Nästan dö (olycka, cancer).
3. Fatta ett beslut, på allvar, på förbaskad god grund, påminn dig om motivet och beslutet var dag, förkunna det för andra, be alla om hjälp. Försök inte klara det själv, i smyg.



Det är
BESLUTEN som
förändrar
världen!

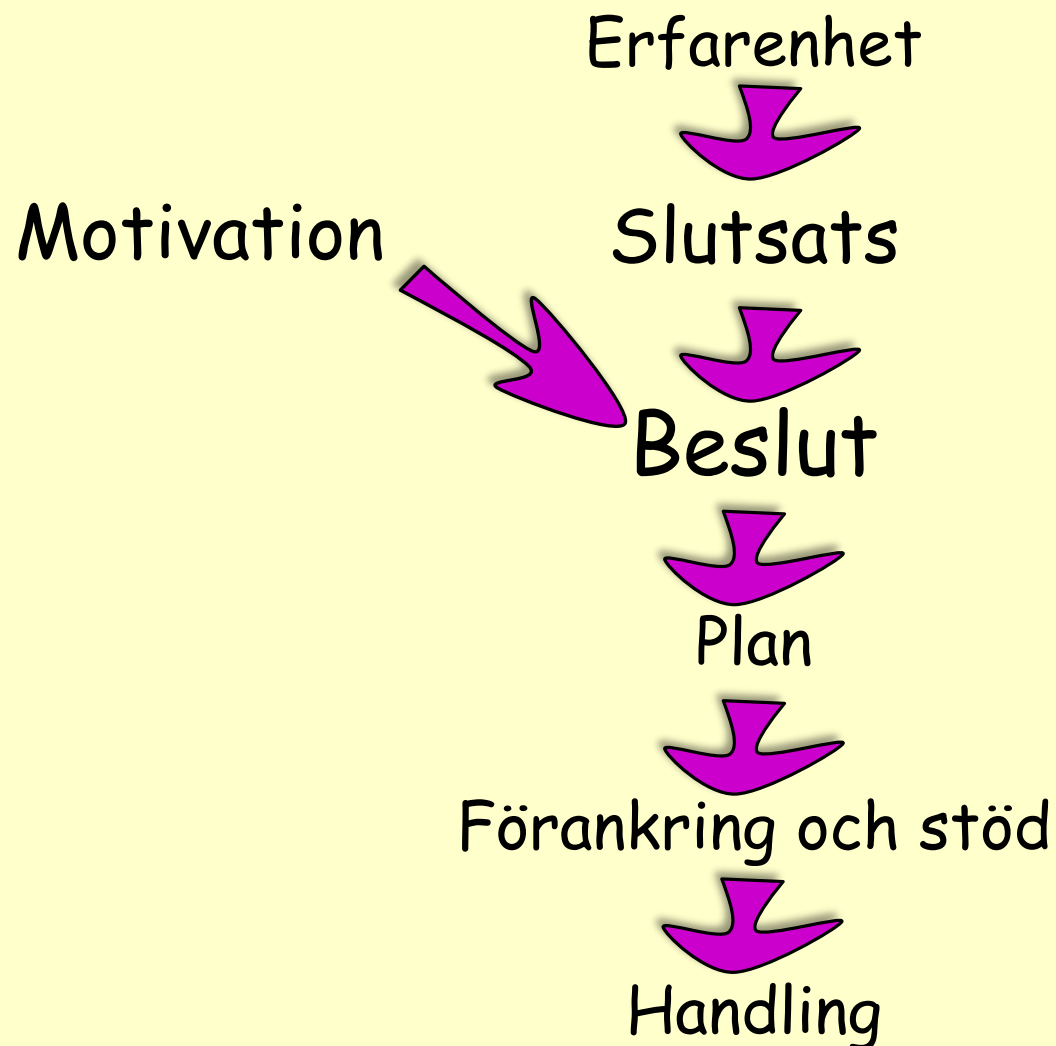
Vad menas med att "veta" något?



I like the kind of knowing
that shows up as being.

Werner Erhardt

Vill du hjälpa din medarbetare att förändra något?



Vilka är era största svårigheter och utmaningar i rollen som chef?

Diskutera!

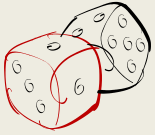
Mina förslag och idéer om hur jag kan bli en bättre chef

Håller du med?

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

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

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



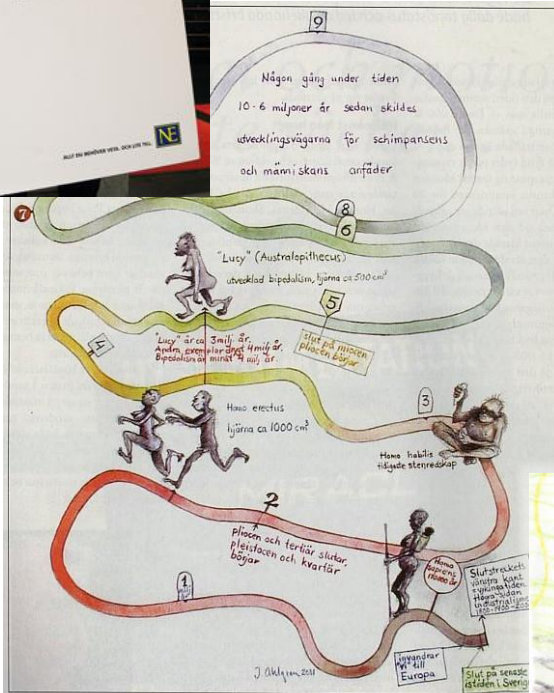
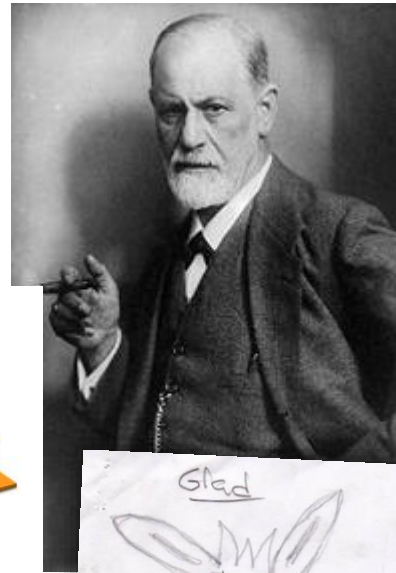
Sorry - jag är inte fullt evidensbaserad

”I studien konstateras att för huvuddelen av de insatser som vanligen används i psykiatrisk heldygnsvård, för att förhindra eller minska självskadehandlingar saknas idag forskningsstöd. **Detta inkluderar åtgärder som konstant övervakning**, avskiljning, manuellt eller mekaniskt hindrande, bruk av låsta avdelningar och andra inskränkningar i den fysiska miljön, upprättande av självskadekontrakt, och en rad andra mer specifika åtgärder.”

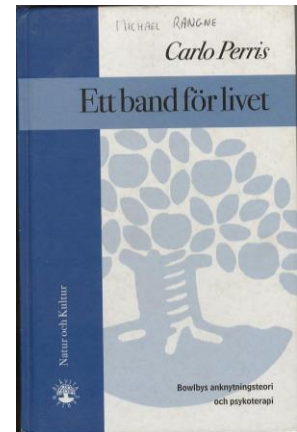
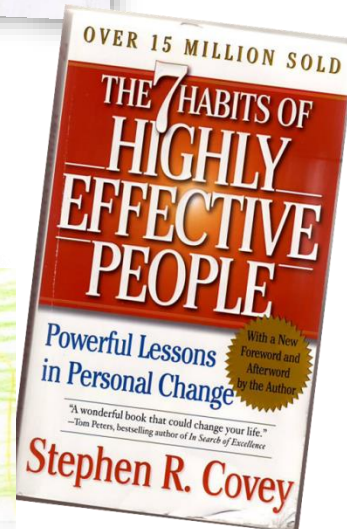
Nationella självskadeprojektets rekommendationer, 2013

Det finns
inga metoder,
inga recept,
inga sjupunktlistor,
för hur man hanterar psykiskt sjuka eller
"besvärliga" människor.

Man måste förstå!



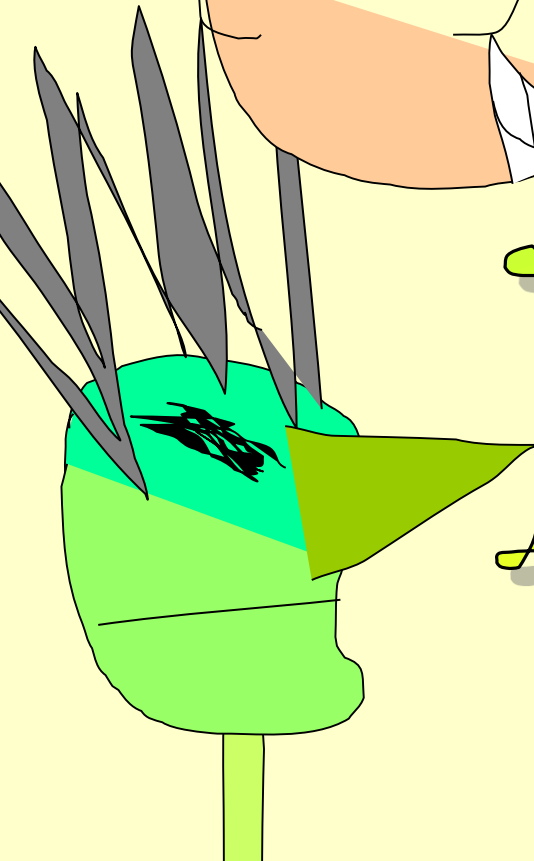
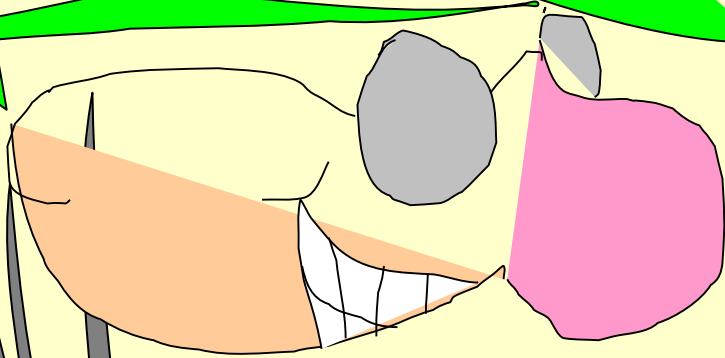
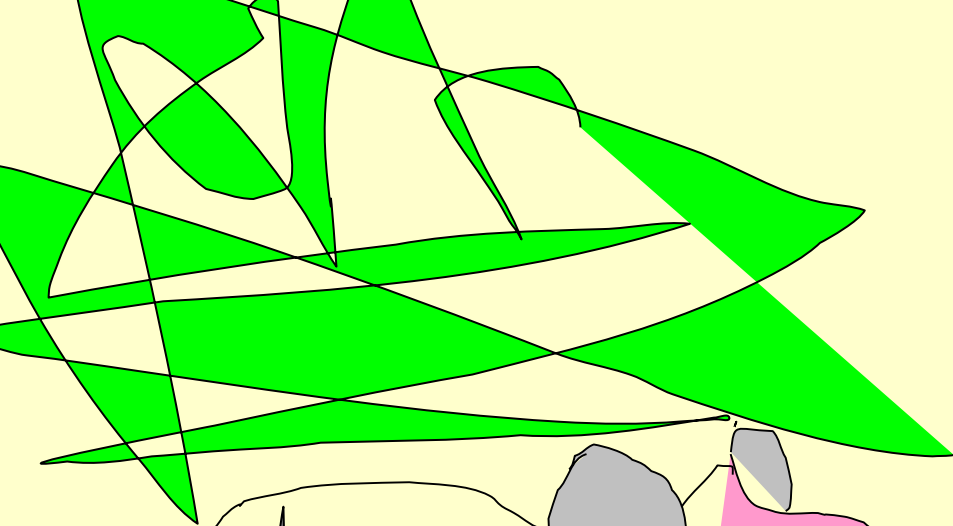
Våra förfäders evolutionära utveckling genom årmiljonerna fram till idag, tolkad av John Ahlgren.





Recept för mer lycka, ökad effektivitet och bättre självkänsla i ditt liv:

1. "Face the brutal facts" - se verkligheten som den är
2. Du kan välja - gör det
3. Ditt viktigaste val: Lev med integritet = låt dina djupaste värderingar styra ditt liv



Fråga gärna!
Protestera gärna!



Diskutera

Varför är folk inte på jobbet?

Av de som ändå infinner sig: Varför ställer så många in dojorna men inte mycket mer?

Varför är folk inte på jobbet, några förslag

1. Medarbetaren är sjuk.
2. MA söker inte, eller tar inte emot, vård.
3. MA får vård, som inte har effekt.
4. MA har en personlighetsstörning.
5. MA dricker.
6. MA trivs inte med medarbetarna, mobbing, utfrysning, konflikter.
7. MA hinner inte jobba - omfattande privatliv, sjuka barn osv.
8. MA saknar nödvändig kompetens.
9. Usel arbetsplats - stress, orimliga krav, integritetskonflikter, ingen arbetsglädje osv.
10. Tråkiga och meningslösa arbetsuppgifter.
11. Usel chef.
12. Bra chef, orimliga krav på honom, dvs usel organisation.

"Bad jobs kill people"

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

Sharon Toker

1. Vad behöver vi människor i våra liv för att må bra? Skriv ner vad ni kommer fram till.
2. Vad av detta behöver vi även få på vår arbetsplats?
3. Vad av detta är det i nuläget svårt för era medarbetare att få på jobbet hos er?



Vilka är ni?

Vad vill ni
uppnå idag?



Några frågor som borde intressera varje chef

Vad
tycker
DU?

1. Vad får medarbetare att prestera sitt yttersta?
2. Varför bryr sig de flesta medarbetare vanligen inte ett dugg om företagets mål och visioner?
3. Och varför fungerar inte beröm och mutor?
4. Hur undviker jag att min chefsposition gör mig till en självgod, uppblåst och narcissistisk fjant?
5. Hur kan jag själv förhålla mig för att undvika att mitt chefskap leder till cynism, utmattning, utbrändhet och sjukdom?
6. Varför vill jag alls vara chef, med tanke på allt jobb, obehag, missnöje och risk för deformering av min karaktär som chefskapet medför?



Några frågor som borde intressera varje chef

7. Hur skapar jag goda relationer till medarbetarna, och varför är detta en förutsättning för ett fungerande ledarskap?
8. Hur man kan göra för att hantera de besvärliga medarbetarna och t o m ha roligt under tiden?
9. Hur vet jag förresten att det inte är jag själv som är besvärlig?
10. Är det sant att arbetsglädje är bästa sättet att motverka negativ stress på arbetsplatsen?
11. Hur gör jag katedralbyggare av stenhuggarna?
12. Likheterna mellan ett bra företag och en indianstam, och hur fungerar en sådan egentligen?

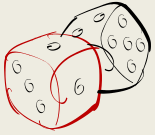


Visst, det finns rätt hopplösa medarbetare också.

"Det finns människor som ingen vill se [...] det finns människor som bara Gud orkar med."



Hur gör man då för att hantera orimligt låga prestationer och andra problematiska medarbetarbeteenden? **Se separat avsnitt.**



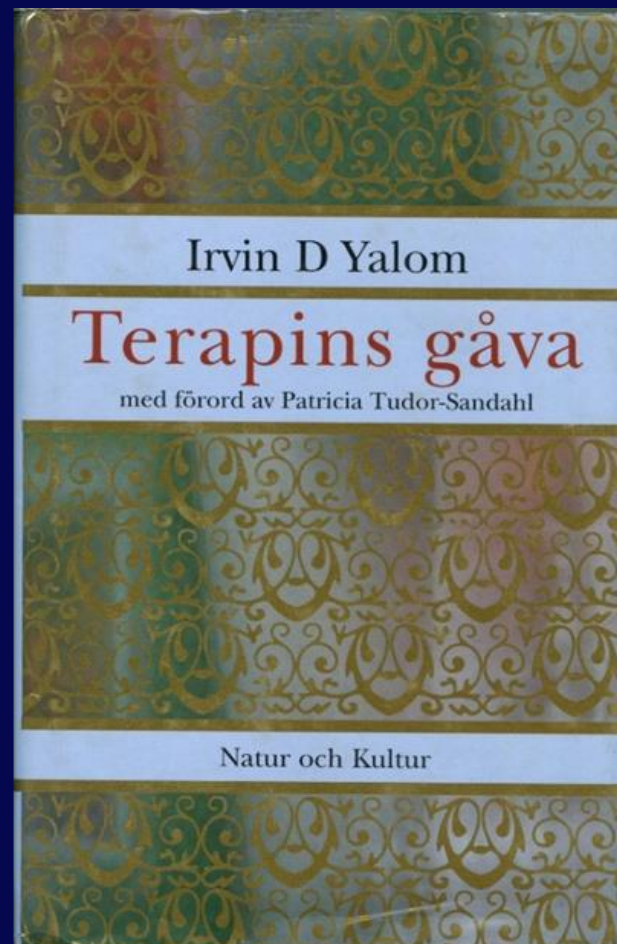
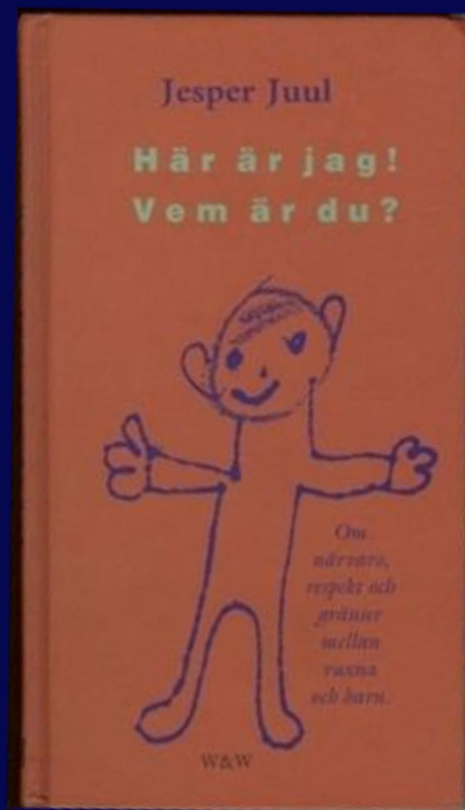
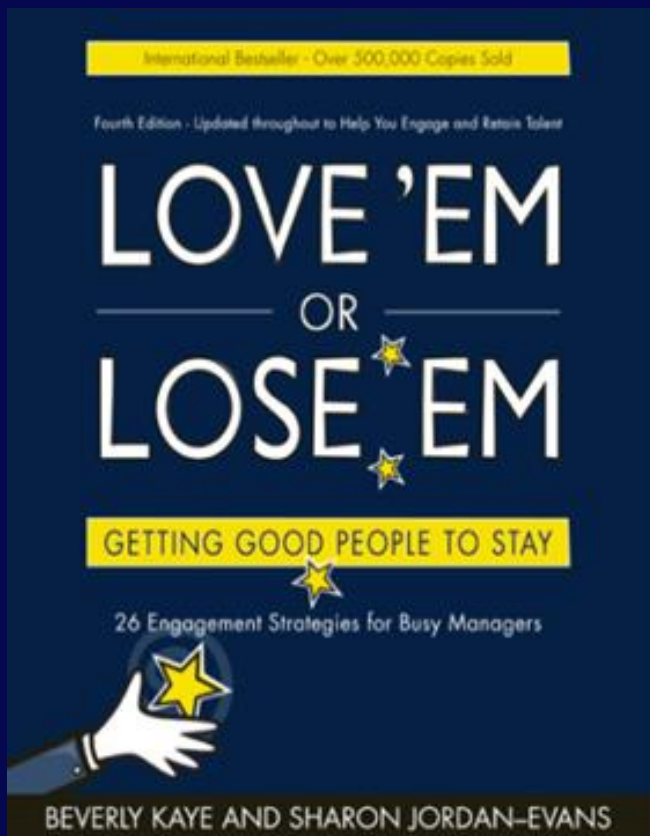
Bullertesen

1. Bullergruppen (liten missnöjd grupp).
2. Brusgruppen (stor neutral grupp).
3. Musikgruppen (liten oreserverat positiv grupp).

Ge inte för mycket uppmärksamhet åt bullergruppen som för det första inte är representativ och för det andra inte går att påverka. Ägna dig i stället åt brusgruppen för att balansera den påverkan den utsätts för av bullergruppen!

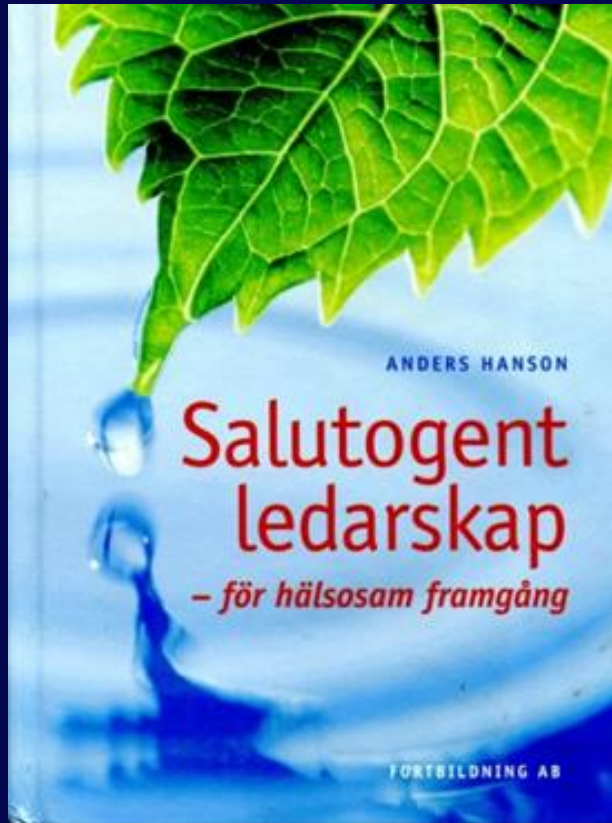
L-E Liljeqvist

Jag har inte hittat på detta själv

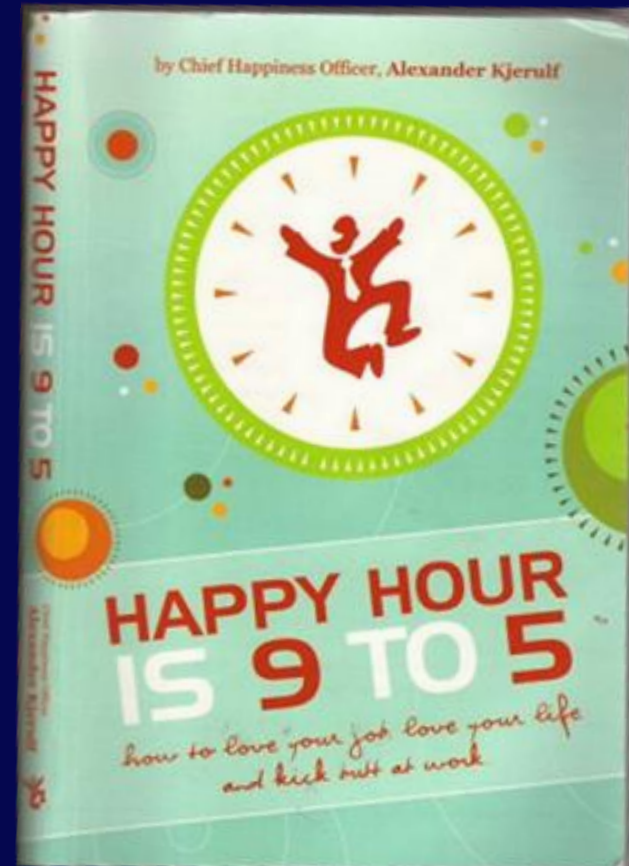


Två till

Mening och syfte



Glädje



Ledarskap, enbildskurs:



Behandla dina
medarbetare väl!

En genväg till nöjda medarbetare som levererar

Vad
tycker
DU?

Bemöt dina medarbetare så att de inte kan låta bli att tycka om dig som **människa**. Trots att du som chef inte alltid kan ge dem det de vill.

Och enda sättet att bli omtyckt av andra är att bry sig om dem på riktigt - att verkligen vilja dem väl och visa det i praktisk handling.

Och enda vägen till att orka bry sig om andra är att tycka om dem.

Leta efter något att tycka om, beundra och respektera hos varje medarbetare, och relatera sedan till denna del.

Vilken sorts medarbetare vill du ha?

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

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

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

Topp fyra?

1. Tyck om dina medarbetare. Se människan, inte bara medarbetaren.
2. Prata med medarbetarna - ofta, med kvalitet, på riktigt, med mod, människa till människa.
3. Se till att de upplever mening med det de gör, mening som berör deras viktigaste värderingar.
4. Gör det möjligt att ha riktigt roligt hos er.

Hur skapar vi en god stamkultur?

"Men innan du kommer så långt måste du inse något smärtsamt: i de flesta företag och organisationer är jobbet otroligt *tråkigt*."

Ingebrigt Steen Jensen, Ona Fyr

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!

Lever jag rätt liv?



Hur vet man vad som är "rätt" liv (1-5 p)?

1. Hur känns det, **känner** jag mig nöjd?
2. Upplever jag **mening** och **glädje**?
3. Lever jag i samklang med mina viktigaste **värderingar**?
4. Har jag goda och tillfredsställande **relationer**?
5. Umgås jag med rätt människor, människor som jag **tycker om och som tycker om mig**?
6. Har jag ett **arbete jag trivs med**, som är stimulerande och låter mig växa, utvecklas och bli tagen i anspråk?
7. Känner jag att jag bidrar, att jag **gör en skillnad** för andra?
8. Har jag **tid** för mina relationer, min familj, mina intressen och mitt jobb? Eller är jag ständigt **stressad** och slutkörd?

1. Hur känns det, **känner** jag mig nöjd?
2. Upplever jag **mening** och **glädje**?
3. Lever jag i samklang med mina viktigaste **värderingar**?
4. Har jag goda och tillfredsställande **relationer**?
5. Umgås jag med rätt människor, människor som jag **tycker om och som tycker om mig**?
6. Har jag ett **arbete jag trivs med**, som är stimulerande och låter mig växa, utvecklas och bli tagen i anspråk?
7. Känner jag att jag bidrar, att jag **gör en skillnad** för andra?
8. Har jag **tid** för mina relationer, min familj, mina intressen och mitt jobb? Eller är jag ständigt **stressad** och slutkörd?

Att bry sig om medarbetaren handlar om att intressera sig för och ibland även hjälpa hen med dessa frågor, inklusive hur hen kan få ihop sina behov med jobbet hos er.

Lojalitet kan inte beordras eller köpas. Lojalitet grundas i medarbetarens tacksamhet över att du bryr dig om hen. Lojalitet är en konsekvens!

Vägen till mer lycka och mindre stress?

Ut med psykologerna, in
med filosoferna och
författarna!

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

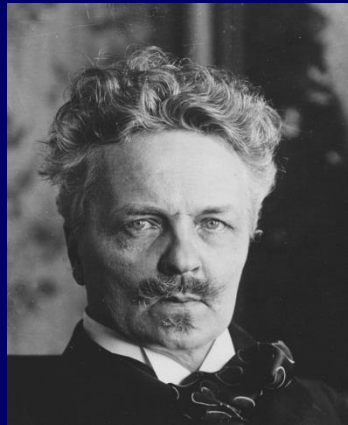


Stressen är inte en sjukdom - den är ett resultat av vårt sätt att leva, arbeta och tänka.

Vill vi bli av med stressen måste vi ändra vårt sätt att vara.

Aleksander Perski

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!

Ut med psykologerna och in med filosoferna

- Det finns alldeles för många veckotidningsartiklar med alldeles för många ytliga tips.
- Det finns en **anledning** till att vi gör som vi gör och har det som vi har det.
- Vi måste hitta anledningen, göra upp med den och sedan välja något bättre.
- Varifrån och varför är en bra start, men vi behöver ta reda på **vart vi ska och varför**.
- Meningen och syftet med det vi gör, i ett större perspektiv - vad gör jag alls här? - är avgörande för att göra rätt saker i rätt anda. Då går vi inte i däck i första taget.

Att hålla kursen i livet

1. Allt vi vill lyckas med - även att skapa ett lyckligare liv - fordrar **motivation, ansträngning och engagemang**.
2. **Lev medvetet, lev med frågan**. Du är värdefull och livet handlar om något viktigt.
3. Sträva efter **en stadig ström av positiva känslor**.
4. **Avsätt minst en halvtimme (fast tid) var vecka till dig själv** - hur du mår och hur du använder din tid. Bjud gärna in din partner.
5. **Läs** något berikande var dag.
6. För en **dagbok** över tankar och personliga åtaganden. Skriv från "båda hållen".
7. Sträva efter väl valda, **självöverensstämmande mål**.
8. **Gör vanor och rutiner** av det som är viktigt.
9. Hämta **stöd hos andra**.
10. Skaffa en bra **mentor** eller förtrogen.

Fri frågesport om allt du alltid velat
höra en psykiaters åsikt om!