

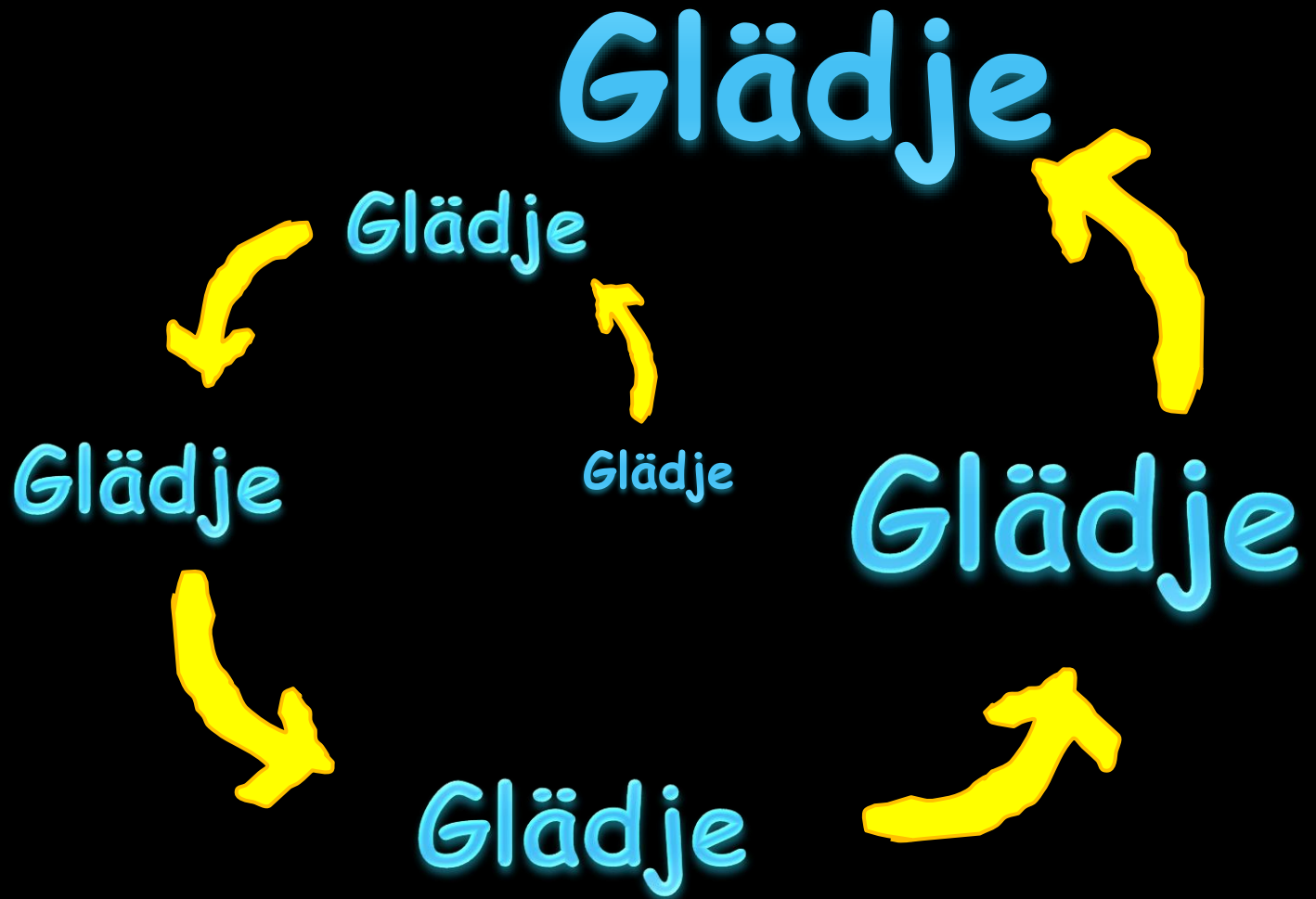


När självinsikten brister

Ni slipper bikupa!

Skulle jag vilja ha mig själv
till arbetskamrat?

Varför/varför inte?



Vill ni ha Ulrika, 50 år?

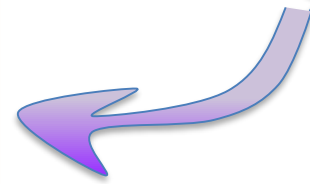
- Taskig kosthållning, kraftigt överviktig.
- Röker, även under graviditeten.
- Parasiterar på andra materiellt och psykologiskt.
- Inget fast jobb någonsin.
- Utbildar sig till bl a "coach" och "mental tränare" och börjar oombett "coacha" människor som passerar på hennes väg genom livet.
- Väcker instinktiv motvilja hos många.

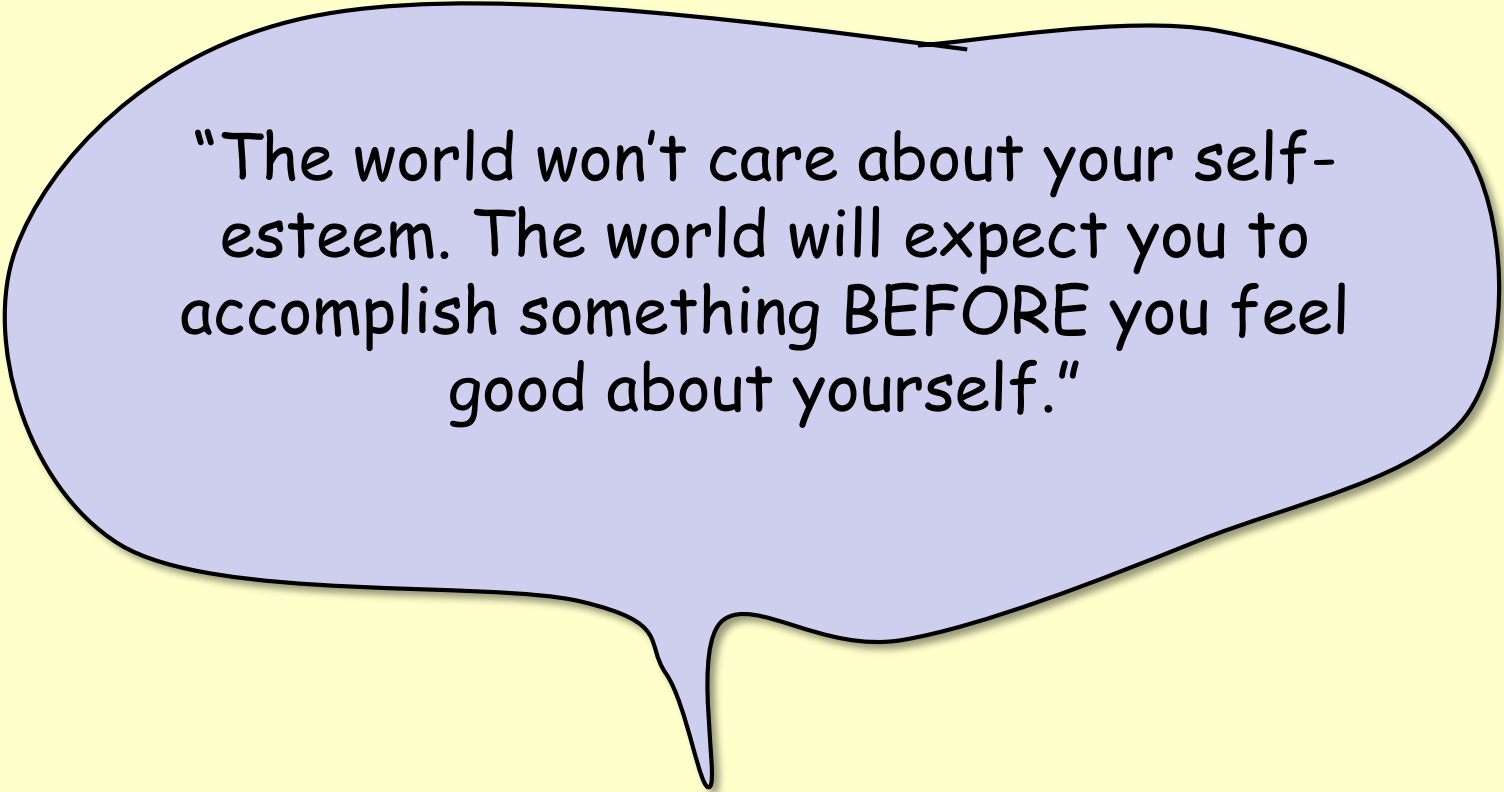
Note to oneself
Jag duger
som jag är!



**You are
lovely!**

Ulrikas
badrumsskåp





"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~~

RULE 8

"Your school may have done away with winners and losers, but life has not. In some schools they have abolished failing grades and they'll give you as many times as you want to get the right answer. This doesn't bear the slightest resemblance to **ANYTHING** in real life."

~~Bill Gates~~

RULE 9

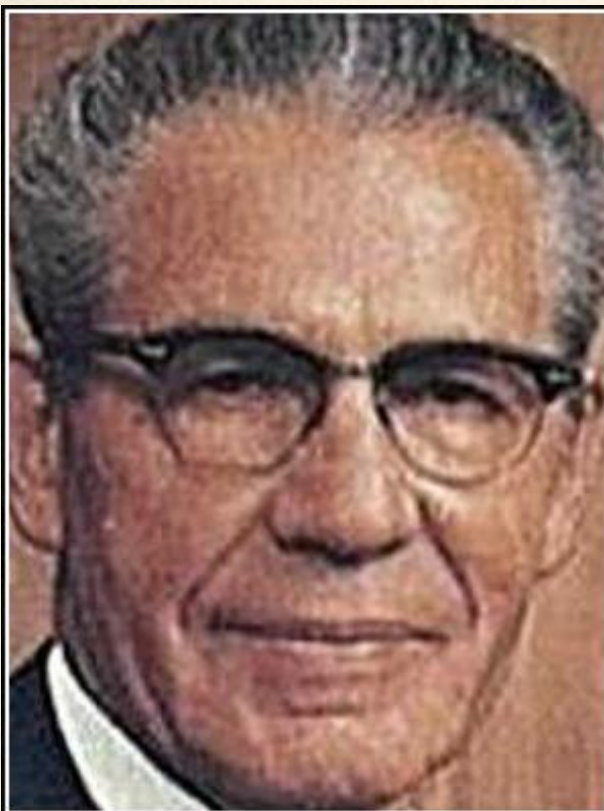
"Life is not divided into semesters. You don't get summers off and very few employers are interested in helping you find yourself. Do that on your own time."

~~Bill Gates~~

Earn thy neighbor's love.

Hans Selye

things, one acquires status and security in the community. The guideline of earning **love** merely attempts to direct the hoarding instinct toward what I consider the most permanent and valuable commodity that man can possess: a huge capital of goodwill that protects him against personal attacks by others.



Service is the rent we pay for the
privilege of living on this earth.

— *Nathan Eldon Tanner* —

AZ QUOTES

Ovillkorlig kärlek är för bebisar och fås i vuxen ålder
lättast från hundar...



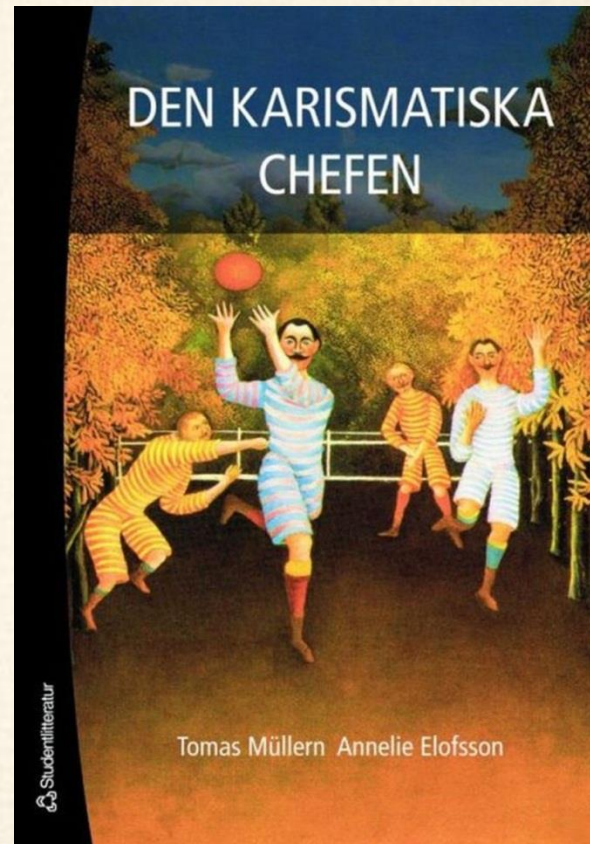
...resten av oss får allt vackert börja förtjäna vår
kärlek med åren.

"Chefsurspårning"

- Chefen utsatt för ofrivilligt stopp i karriären, avskedats eller inte nått upp till förväntningarna.
- Beror på:
 - Otydligt ledarskap (23 %).
 - Bristande självinsikt (22 %).
 - Uppnådda ekonomiska resultat (15 %).

Tre i topp för det moderna ledarskapet

1. Kommunikation
2. Motivation
3. Visioner



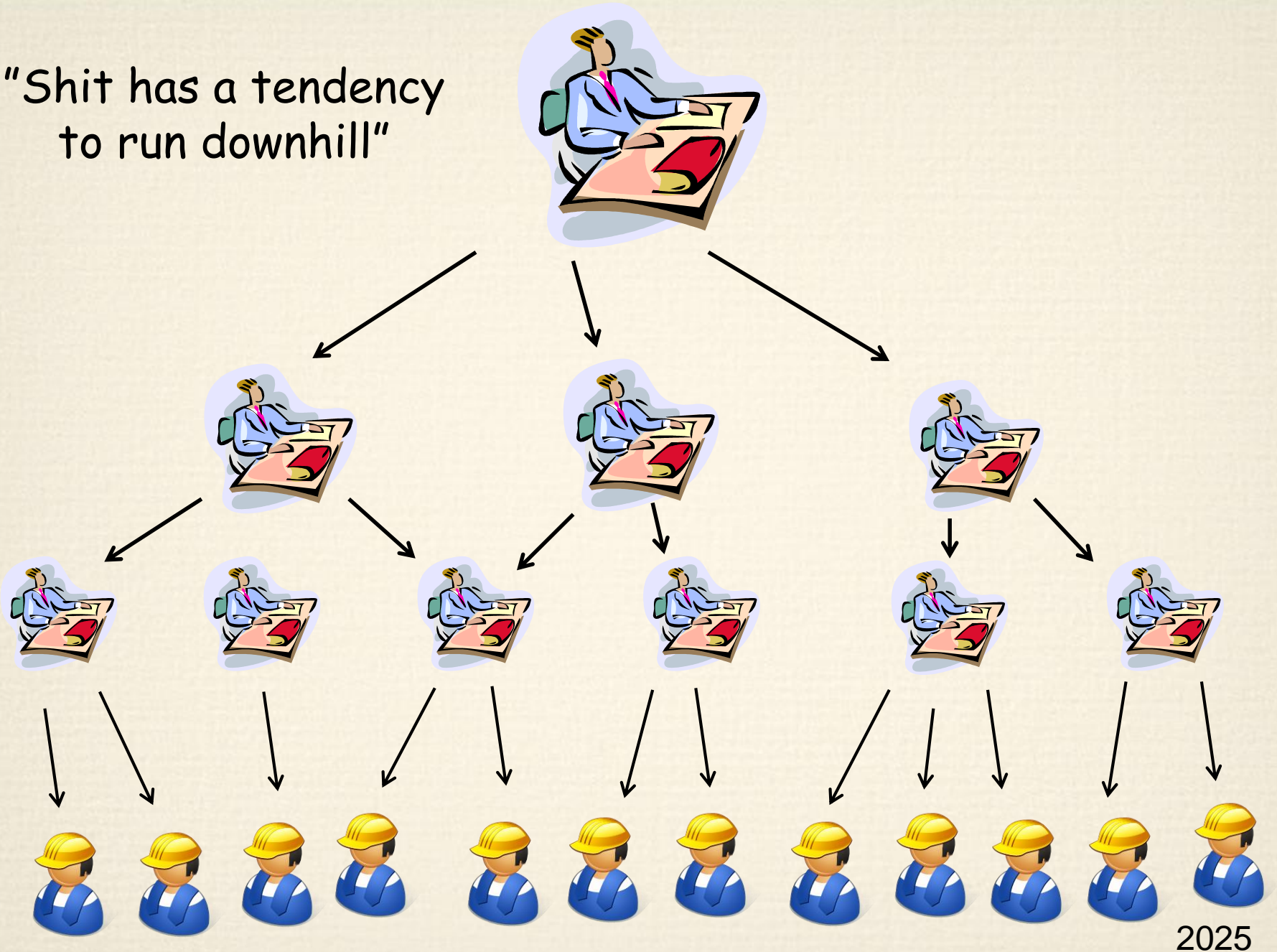
Tomas Müllern, Den karismatiska chefen (SvD okt 2011)

2023

Läget 2011?

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

"Shit has a tendency to run downhill"



Ödmjukhet och öppenhet är nödvändiga egenskaper. Utan dem får du ingen återkoppling och lär dig inget. Du måste alltid vilja lära dig mer och utvecklas.

Sagt av Henry Mintzberg, "affärstänkare"

- Självförtroende utan kompetens är för mig lika med arrogans.
- Företagsledarutbildningar (MBA) drar till sig personer som inte är lagspelare - de vill bara leda och styra laget.
- Ledarskap måste förtjänas, genom att man vinner folkets respekt.
- Framgångsrikt företagande bygger alltid på att tillfredsställa grundläggande behov.

Vi kan SKAPA besvärliga medarbetare

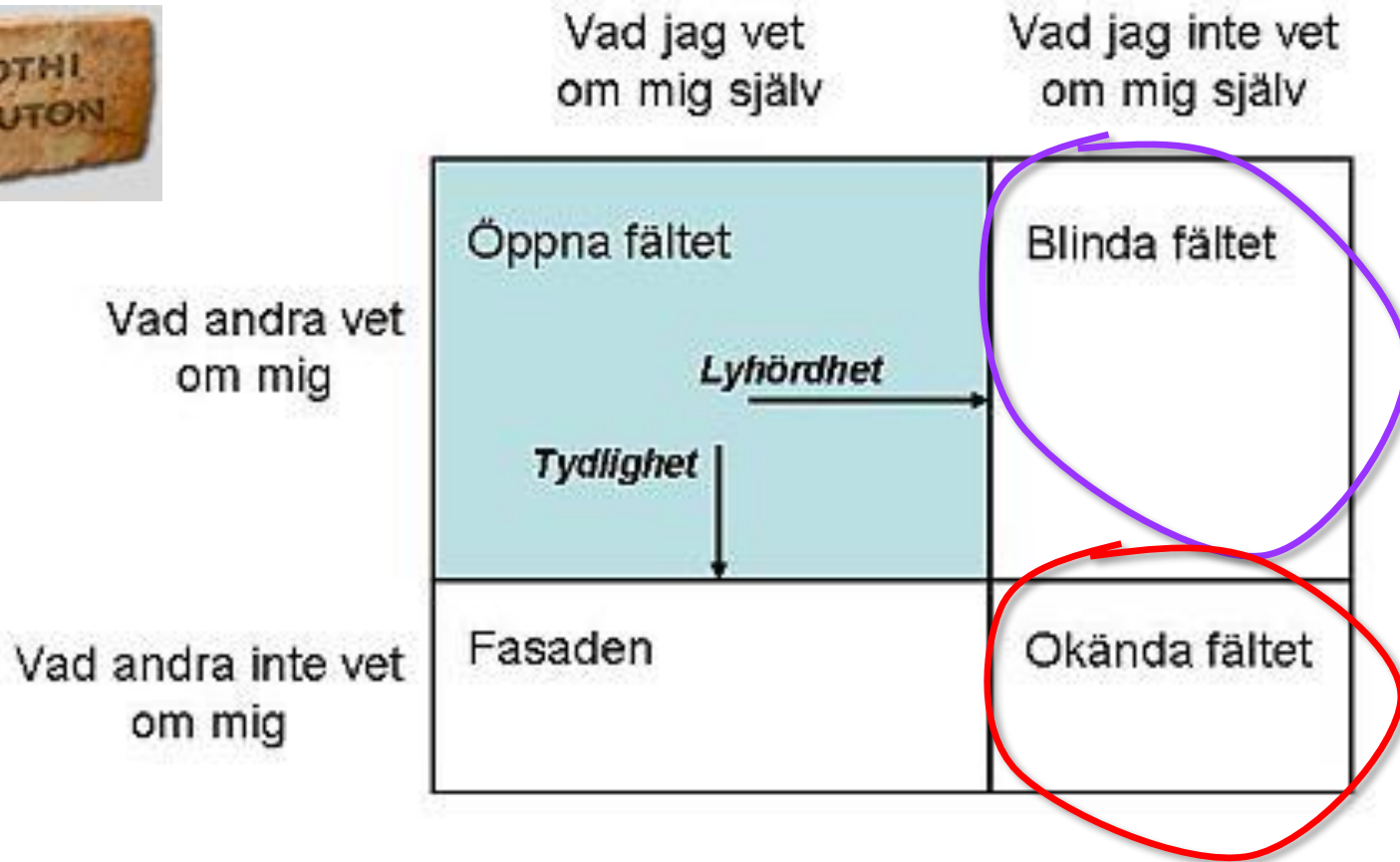
1. I vårt huvud
2. Med vårt beteende
3. Genom vår organisation



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

"Jobbighet" är en upplevelse, en relationell aspekt, ett förhållande mellan flera personer.

Självinsikten kan brista på flera sätt



Det blinda fältet är en säkerhetsrisk som lätt kan utnyttjas av den som vill mig illa.

Taskig självinsikt kan stå mig dyrt

- De behov jag inte är medveten om kan lätt utnyttjas av andra för egna syften. Sol-och-våraren bygger sin verksamhet på att utnyttja kvinnors ensamhet.
- Alla otillfredsställda behov innebär en risk för att jag ställer till det för mig.
- Omedvetna behov ökar risken. Det är svårt att gardera sig mot handlingar som styrs av behov jag inte ens förstår att jag har. Dessa kan driva mig till precis vilka dumheter som helst. Minns doktor Glas som av ensamhet, förälskelse och kärlekslängtan lät mörda pastor Gregorius i tron att han gjorde dennes hustru en tjänst.
- Det handlar vanligen om helt "normala" behov, sådant vi alla behöver. Sex, gemenskap, status, betyda något för andra osv.
- Även "goda" behov och motiv kan få oss att göra saker vi bittert får ångra. Det är inte riskfritt att vilja sin nästa väl.
- Vad är "blind förälskelse" annat än en biologiskt styrd fortplantningsdrift?
- Behovet av att vara "någon" driver många narcissister till en fåfång jakt på pengar, status och bekräftelse.

Kan det vara JAG som är besvärlig?

?

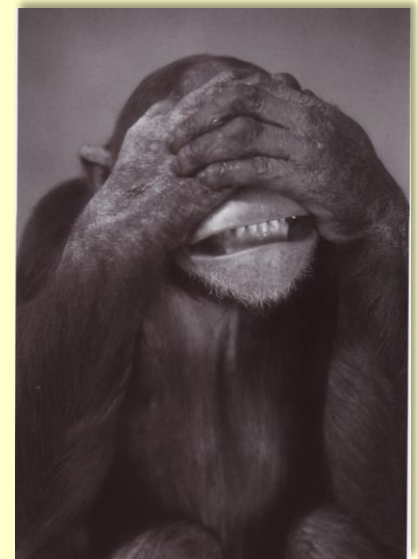
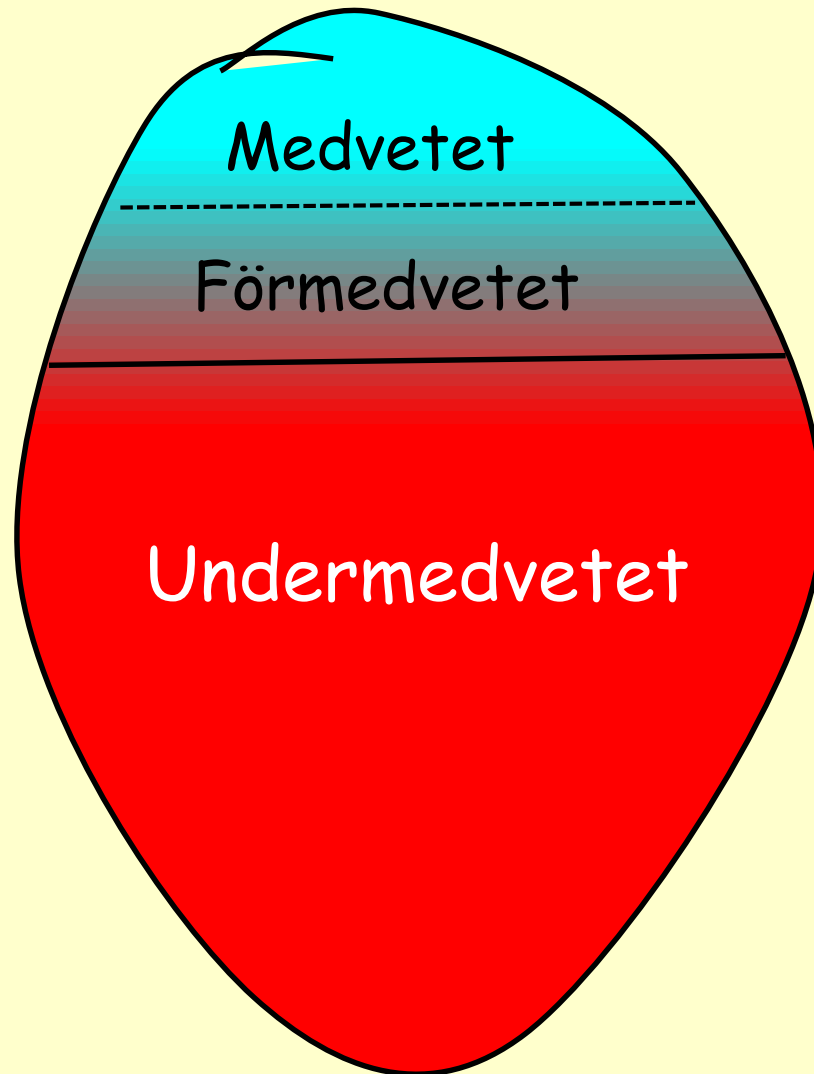
Frågestund!

?

Ingen fråga
är för dum!

?

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



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.



Självkännedom - en bristvara

Det tycks som att självkännedom är svår att uppnå, och ju mindre man har av den desto större problem har man. [...] Men hur ska man öka självkännedomen? 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 obenägna att ge andra feedback av den här typen.

Vi är alla omgivna av en mur av tystnad.





Vad jag vet
om mig själv

Vad jag inte vet
om mig själv

Vad andra vet
om mig

Vad andra inte vet
om mig

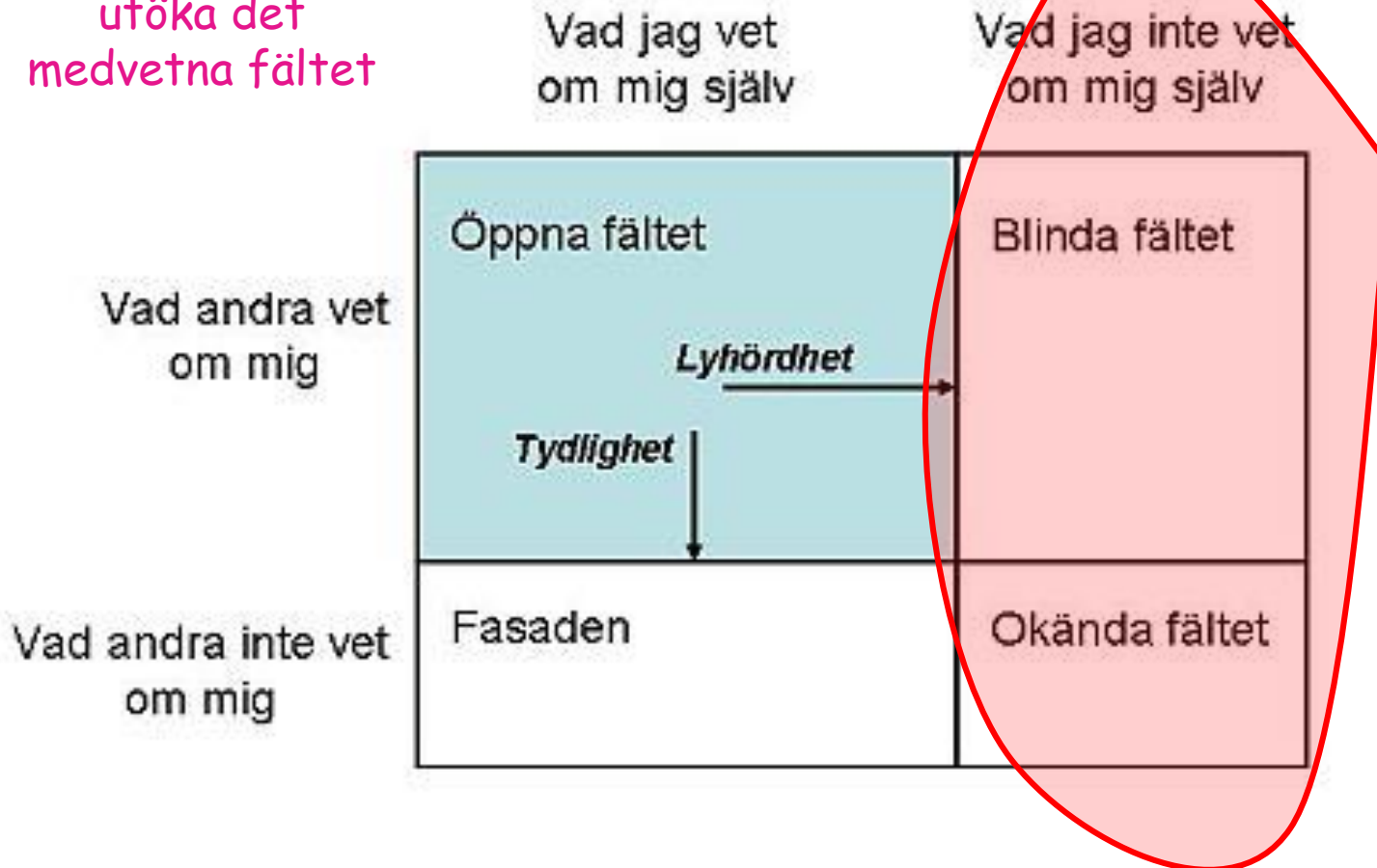
Öppna fältet	Blinda fältet
Fasaden	Okända fältet

Lyhördhet →

Tydlighet ↓



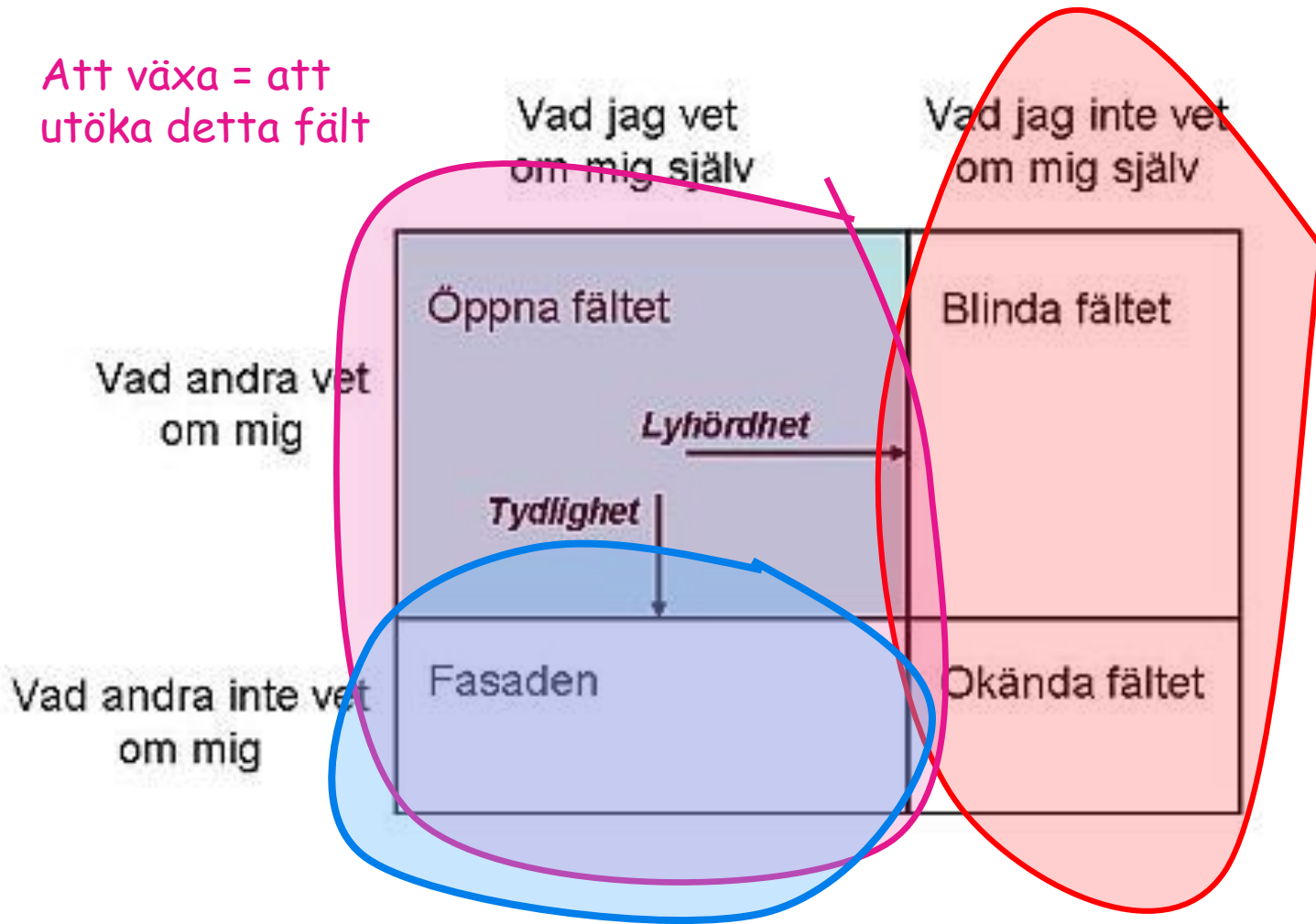
Att växa = att
utöka det
medvetna fältet



Stor fasad = ensam

Stort omedvetet fält =
personlighetsproblematik

Att växa = att utöka detta fält



Stor fasad = ensam

Stort fält = personlighetsproblematik

"Självbedömd arbetsprestation är en problematisk variabel eftersom det är väl känt att de flesta systematiskt överskattar sin egen prestation [...] problemet tycks vara störst när det gäller att bedöma, och minnas, sina mindre lyckade prestationer."

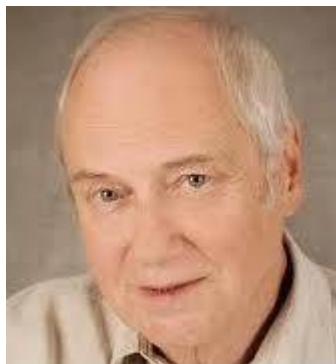


Lennart Sjöberg

Några frågor vid en anställningsintervju

1. Hur tror du att dina **kunder/patienter** skulle beskriva dig och dina insatser?
2. Hur tror du att dina **kollegor** skulle beskriva dig som arbetskamrat?
3. Hur tror du att din **arbetsledare/chef** skulle beskriva dig som medarbetare?
4. Vilka bra och mindre bra **egenskaper** skulle framkomma i beskrivningarna tror du?
5. Skulle du få förslag på något du skulle kunna **ändra/förbättra**?

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



Lennart Sjöberg

Fundera - ni slipper diskutera!

Är jag **själv** krånglig?

På vilket sätt, hur ser min egen krånglighet ut?

Hur tror jag att mina klienter, mina medarbetare och min chef ser på mig?

Vilka styrkor och svagheter uppfattar de?

Är det viktigt att veta hur mina medarbetare ser på mig? Varför / varför inte?

Om viktigt: hur kan jag ta reda på det?

Gör jag redan det? Om inte, varför?

Vet jag hur min chef uppfattar mig?

Vill jag veta? Varför / varför inte?

Vilka risker föreligger med att veta
respektive inte veta?

360-gradersmetoden för att värdera och utveckla ledarkompetensen

1. En psykolog intervjuar 7-8 viktiga personer runt chefen.
2. Svaren sammanställs i ett "porträtt".
3. Chefen får ta del av rapporten i ett återkopplingsamtal med psykologen.
4. Tillsammans med psykologen diskuteras vägen framåt, behovet av utveckling, personlig coach eller nya utmaningar.