



1

Vi blir dummare av stress

- ❑ Stress minskar vår förmåga att samarbeta. Stressade personer samarbetar inte, yttre hot gör att vi skärmar av andra och kör själva.
- ❑ Vi får tunnelseende och missar saker.
- ❑ Sänker IQ med upp till 15 enheter, dvs vi blir dummare.
- ❑ Svårare att prioritera. Vi gör saker, men i fel ordning.
- ❑ Svårare att fokusera, mer lättstörd.
- ❑ Sämre koncentrationsförmåga.
- ❑ Kommer inte igång, går runt och stör.
- ❑ Nedsatt minne.

↓

"Funktionell ADHD"

Tack till Thomas Lundqvist för tänket!

2

Hur kan vi hjälpa den stressade medarbetaren? (1)

1. Förebygg stressreaktioner.
2. Uppmärksamma frustration och andra varningssignaler på stress tidigt. En "blixtnärklar himmel" är sällan det.
3. Den andre ser inte själv sin stress ("jag är inte alls arg") och ser då inte heller hur illa hen betar sig. Detta gäller även mig själv, så jag behöver göra mig medveten om min egen stress för att hantera den klokt.
4. Inse att när någon upplever något som svårt eller jobbigt så blir hen stressad vare sig hen vill det eller inte och går då in i fight or flight-läge.
5. Fight, flight och freeze är biologiska djupt rotade reaktionsmönster som inte går att ändra på. Det hjälper inte att säga till någon, man förvärrar situationen eftersom den andre bara blir ännu mer stressad och aggressiv då.
6. Stressade människor har ännu svårare än andra att ta in information.

Tack till Thomas Lundqvist för tänket!

3

Hur kan vi hjälpa den stressade medarbetaren? (2)

7. Inse att alla andra tänker helt annorlunda än du själv, att du inte förstår andra och att folk inte hör vad du säger när du pratar med dem.
8. Du måste själv förstå innan du kan göra dig förstådd.
9. Undvik fysisk kontakt - vi är programmerade att slå tillbaka.
10. Lågaffektivt bemötande. Om du själv blir stressad eller aggressiv kommer personen att reagera likadant tillbaka (stress, ilska och affektutbrott smittar).
11. Validera. Visa att du förstår att upplevelsen är sann för den andre, och att den är okay. Bekräfta att du ser hur hen har det. "Jag ser på dig att..."
12. Skuldbelägg inte den som är stressad. Tänk att människor gör så gott de kan.
13. Säg inte till personen att "nu får du lugna dig". Trappan bara upp situationen då.
14. Vad utlöste stressreaktionen? Skapa andra situationer som inte orsakar samma stress.

Tack till Thomas Lundqvist för tänket!

4

Beteende = individ + situation

- ❑ Om individen är skör blir miljöfaktorerna viktigare.
- ❑ Det är vanligen miljön och faktorer i omgivningen som utlöser/orsakar problembeteendet.
- ❑ När du inte lyckas påverka personen så fråga dig i stället vad du kan förändra i miljön för att hen ska fungera bättre.
- ❑ Vad i klassrummet utlöser barnets beteende (som barnet inte visar hemma)?
- ❑ Prata om det som fungerar, inte om det som inte fungerar. Uppmärksamma det friska. Var och när fungerar barnet? När klarar hen att sitta still? Varför går det ibland? Vilka situationer ger ett bättre beteende?

Tack till Thomas Lundqvist för tänket!


5

Riskfaktorer för ohälsa


1. Stillasittande. En dags stillasittande förkortar livet med några timmar, ratio 1:3. Motion reparerar inte skadan.
2. Öppna kontorslandskap (aktivitetsbaserade kontor är bättre). Dela in arbetsdagen i segment, inför tysta perioder ett par timmar i taget så störs du mindre av dina kollegor. Kontrollförlust är skrämmande; ge medarbetarna större kontroll över situationen så påverkas mående och beteende positivt.
3. Stora arbetsgrupper. Ju fler medarbetare desto sämre når de. Högst tio medarbetare i en grupp, helst färre.
4. Digitalisering. Att alltid förväntas vara tillgänglig är en stor riskfaktor. Sluta arbeta när du är ledig.

Tack till Thomas Lundqvist för tänket!

6




Tips för att motverka psykisk ohälsa




1. **Regelbundet träffa och se dina medarbetare.** Lyssna aktivt. Skapa dialog.
2. **Fråga medarbetaren hur hen mår,** hur stor arbetsbelastning hen upplever samt om hen har tillräckligt med resurser.
3. **Sätt upp mål tillsammans** med medarbetaren som hen kan relatera till. Prata om förväntningar.
4. Arbeta i **små arbetsgrupper.**
5. **Se till att medarbetaren kan koncentrera sig** under sin arbetstid.
6. **Uppmuntra rörelse** minst 30 minuter per dag, gärna fem minuter per timme.
7. **Fika ihop och ha roligt på jobbet.**

Tack till Thomas Lundqvist för tänket!

7




Ledarskap i praktiken




- Se och lyssna
- Vägleda
- Motivera
- Inspirera och engagera
- Arbetsglädje, ha roligt
- Blunda inte för saker (avmotiverande för de skötsamma)

Tack till Thomas Lundqvist för tänket!

8




Ledarskapets tre viktigaste nycklar




1. **Psykologisk trygghet.**
2. **Tillit och förtroende** i gruppen, ömsidigt.
3. **Struktur och ordning.** Vi mår bra av tydliga regler och ordning och reda.

Tack till Thomas Lundqvist för tänket!

9




Skapa psykologisk trygghet (1)




1. **Visa engagemang och var närvarande i alla möten.** Ställ frågor för att verkligen förstå den andras ståndpunkt. Titta alltid människor i ögonen.
2. **Visa förståelse och bekräfta människor.**
3. **Ta ansvar om du gjort något fel,** skyll inte på andra.
4. **Var omfattande och inkluderande.** Visa uppskattning och tacksamhet för allas insatser - alla medarbetare och alla personalkategorier är lika viktiga. Behandla alla lika - chefen får inte ha några favoriter.
5. **Våga visa dina egna svagheter.** Visa att du inte vet och kan allting. Det är okay att inte veta och kunna allt bara för att man är chef.
6. **Uppmuntra alla att våga säga sin mening och att arbeta utan risk för repressalier.**

Tack till Thomas Lundqvist för tänket!

10




Skapa psykologisk trygghet (2)




7. **Låt medarbetarna vara sig själva,** utan att behöva förstå sig och utan risk för att bli hånade om något inte skulle bli så bra.
8. **Låt alla vara delaktiga i viktiga beslut.** Alla i gruppen ska vara med och bidra till den gemensamma framgången.
9. **Stävja ohövliga beteenden och visa att det inte är okay att bete sig illa.** "Broken window syndrome". Ha inga regler du inte är beredd att beivra. Odysseuskontrakt: ta bort allt som kan utlösa oönskade beteenden (en alkoholist får inte ha sprit hemma och inte gå på restaurang). Försvara negativa beteenden på de sätt du kan komma på (stäng av hissen).
10. **Underlätta positiva beteenden.** "Nudging" innebär små knuffar i rätt riktning. Be medarbetarna själva ge förslag på hur de kan må bättre och prestera mera (hur ska de t ex kunna låta bli att använda mobilen?)

Tack till Thomas Lundqvist för tänket!

11



Social imitation



1. Behov av "sociala bevis" handlar om **gruppträck och flockbeteende.** Den som inte lyckats få gruppens acceptans har inte överlevt under evolutionens gång, vi är därför programmerade att till varje pris undvika utstötning.
2. **Därför har vi en inbyggd instinkt/reflex att imitera andra** (spegelneuronen) och härma gruppen, sker automatiskt och omedvetet, "sitter i väggarna". Programmerad att göra som kompisarna, för annars får jag inte vara med. Måste snatta när kompisarna gör det. "Det var inte bara jag". Men jag har ett eget ansvar för mitt beteende, jag kan inte bara skylla på att de andra gör så.
3. **Aktiveras av osäkerhet och otrygghet** i kombination med **igenkänning** (jag känner igen mig i eller ser upp till någon).

Tack till Thomas Lundqvist för tänket!

12

Motverka social imitation

1. **Ta bort osäkerheten genom utbildning, rutiner, checklistor och värderingsarbete.** Kunniga och trygga medarbetare har inte behov av sociala bevis, oförmåga skapar däremot stress.
2. **Ta bort igenkänningen genom kartläggning av gruppens relationer.**
 - Vem är den informella ledaren? Kartlägg vem som skapar och leder problembeteendena.
 - Sära på två medarbetare som påverkar varandra negativt (byt grupp, olika arbetstider).
 - **Ta itu med problempersonen först.** Är du rädd för att prata med denne behöver du träna det - **man kan inte vara chef utan att kunna ta itu med personer som uppvisar problematiskt beteende.**

Tack till Thomas Lundqvist för tänket!

13

Förtroendeformeln, T + P + I / SF

- Trovärdighet (det jag säger)
- Pålitlighet (det jag gör)
- Integritet (det jag står för)

dividerad med

- Självfokus (fokus på sig själv, ego)

Tack till Thomas Lundqvist för tänket!

14

Trovärdighet

- Talar sanning
- Påläst, följer utvecklingen, fyller på, medveten faktainsamling
- Öppenhet
- Ärlighet

Tack till Thomas Lundqvist för tänket!

15

Pålitlighet

- Följer upp det jag lovat, kvitterar.
- Levererar. "Underpromise, overdeliver".
- Föredöme.
- Behöver lita på andra personer först, innan jag ber dem lita på mig.
- **Tar tag i alla konflikter** - konflikträdda chefer skapar nya konflikter.

Tack till Thomas Lundqvist för tänket!

16

Integritet

- Tala sanning.
- Stå fast vid mina värderingar.
- Tjänande perspektiv, förstå mitt varför.
- Var tydlig.
- Var rättvis.
- Samma principer och värderingar gäller alla, gör inga avsteg.
- Aldrig skvallra, aldrig föra vidare vad jag fått veta i förtroende eller något annat som inte bör förmedlas till andra. Tillämpa patientsekretessen även när det gäller mina medarbetare. Alla avsteg medför en risk för att jag brister i integritet ("egentligen får jag inte säga... men jag gör ett undantag den här gången"). Vi vill vara snälla för att bli omtyckta men det kan vara mycket dumt. Var försiktig med undantagen. Medarbetarna pratar med varandra.
- Ta inte saker personligt.

Tack till Thomas Lundqvist för tänket!

17

Minskat självfokus

- Fysisk och psykisk närvaro, stäng av telefonen.
- Dialog, lyssna, validera.
- Möt medarbetaren där hen är.
- **Hjälp medarbetarna känna sig stolta** över det de gör (Proud People Perform).

Tack till Thomas Lundqvist för tänket!

18

Hjälptill rätt motivation

- **Inre motivation:** för att jag själv vill det, aktiviteten ger mig något värdefullt.
- **Yttre motivation:** strävan efter belöning och rädsla för bestraffning styr vad jag gör.

Tack till Thomas Lundqvist för tänket!

19

Fem initiativnivåer

1. Väntar på att bli tillsagd
2. Gör som man blir tillsagd
3. Föreslår handling, avvaktar svar
4. Genomför handling, rapporterar direkt
5. Genomför handling, rapporterar vid behov

Tack till Thomas Lundqvist för tänket!

20

Foggs beteendeaktiveringsmodell

- Två axlar; motivation/vilja/lust respektive förmåga.
- Man kan försöka öka motivationen men det fungerar inte alltid. **Vilja utan förmåga räcker inte** (NATO - No Action, Talk Only).
- Om man istället hjälper medarbetaren att öka sin förmåga så kommer ofta motivationen som en följd av detta, varpå personen får till ett fungerande beteende.
- En underskattad väg till ökad arbetsglädje är att bli bättre på det man gör.

Tack till Thomas Lundqvist för tänket!

21

IKEA-effekten (lagen om autonomi)

- Den som själv byggt sin möbel tycker bättre om den.
- **Kontrollförlust leder till beteendeproblem.**
- **Människor tycker inte om att andra säger åt dem vad de ska göra.** Folk "kan själv" och vill vanligen inte ha hjälp.
- Människor som inte får vara med och välja kommer automatiskt att vara emot. **"No involvement, no commitment".**
- **Erbjud delaktighet,** bjud in till dialog, informera om vad som sker och ska ske. Lyssna på vad den andre har att säga först, försök förstå innan du försöker göra dig förstådd. Ställ följdfrågor. Var försiktig med diskussioner, de leder lätt till att människor hamnar längre ifrån varandra. Lyssna efter den andres tankar men värdera dem inte.
- "Låt mig få hjälpa dig med... så kan vi tillsammans...".

Tack till Thomas Lundqvist för tänket!

22

Hantera neofobi (1)

1. Neofobi: rädsla för förändring.
2. **Status quo-bias:** Folk vill fortsätta ha det som de har det.
3. **Gradvis exponering,** inte allt på en gång.
4. **Förbered människor** på vad som kommer att hända.
5. **Upprepa informationen.**
6. **Hjälptill personen öka sin förmåga,** för då ökar också motivationen.
7. **Hjälptill den andre att lyckas** med det hen gör. **Ge mål som är lagom stora, rimliga och nåbara.** Bryt ned i mindre delar. "Kan du tänka dig att den närmaste timmen...?" "Kan du tänka dig att låta bli att dricka idag?"
8. **"Life logging",** t ex stegräknare. Be folk skriva ner hur många "steg" de tar var dag, **hjälptill dem se att det går framåt.**

Tack till Thomas Lundqvist för tänket!

23

Hantera neofobi (2)

9. **Bakslag och återfall ingår** i alla framstegsprocesser. Man kommer att äta en påse chips ibland. **Skaffa en vidmakthållandeplan** för hur du hanterar motgångar och återfall som du kan använda så fort det inträffar.
10. **Hjälptill den andre hitta** ett tillräckligt bra skäl för förändringen, hitta ett riktigt bra "varför". Försök koppla detta till hans djupaste värderingar, övertygelser och livsmål. "What's in it for me?"
11. **Prata med folk tidigt på dagen;** vi tappas alltmer i viljestyrka under dagen. Lägg viktiga aktiviteter i början av dagen och veckan.
12. **Be att få prata enskilt när det är problem.** Ta allt negativt i enrum, även med barn. Människor betar sig p g a gruppträck och anpassningsbenägenhet helt annorlunda i grupp än i enrum.
13. **Diskutera hur ni ska uppnå de värderingar ni valt.** Först individuellt, sedan i grupp.

Tack till Thomas Lundqvist för tänket!

24

Pantalonmetoden

- Medvetandegör och kalibrerar medarbetarens uppfattning om sin insats.
- **AAE, Above Average Effect:** Överkonfident - människor tenderar att överskatta snarare än underskatta sin förmåga.
- **Dunning-Kruegereffekten:** Personen inser inte sin egen oduglighet. Och då är det någon annans fel när det inte går bra.
- **Låt personen själv skatta sin insats på en tiogradig skala.** "På en tiogradig skala, hur bra tycker du att du...?"
- **Fråga sedan:** "Vad/hur skulle du kunna göra för att höja din insats med en enhet/poäng?"

Tack till Thomas Lundqvist för tänket!

25

Hantera människors minnesproblem respektfullt

- Att ha svårt att lägga saker på minnet innebär en funktionsnedsättning.
- Dessutom är det skambelagt att inte kunna komma ihåg, så personen spelar ointresserad hellre än att tillstå sina svårigheter, alternativt börjar agera destruktivt.
- **Underlätta medarbetarnas inläring.** Kvittera och validera, repetera, visualisera, spela in lektioner, gör lathundar osv.

Tack till Thomas Lundqvist för tänket!

26

Tänkvärt

- **"Harshness bias":** Vi vill inte gärna säga nej, vi "löser" det hellre. Vi vill inte verka taskiga så vi tar hellre på oss litet för mycket.
- **Ha rimliga förväntningar på andra,** så att det är möjligt för dem att uppfylla förväntningarna och uppleva att de lyckas. De blir då tryggare och kan efterhand öka prestationen.
- **"Värsta tanken":** Vad är egentligen det värsta som kan hända?
- **"TFL-fällan":** Tips, förslag och lösningar.
- **"24-timmarsregeln":** Sov alltid på svåra frågor och stora beslut.

Tack till Thomas Lundqvist för tänket!

27

Annat tänkvärt

- **Vi kan inte bara gasa,** vi får då svårt att bromsa när det behövs.
- **Vi är programmerade att uppmärksamma det avvikande och hotfulla.** Men känslor smittar och mentalt illabefinnande ger både direkta och indirekta effekter. **Ta ansvar för dina reaktioner och hur de påverkar andra.**
- **Högt i tak är inte samma sak som att det är okay att prata skit.**
- **Har du inte medarbetare får du motarbetare.** Vissa saboterar medvetet, försöker t ex diskreditera en chef de är missnöjda med. Otäckt att få människor emot sig.
- **Bitterhet är att inte kunna släppa gamla oförrätter.** "Ilska som gått i baklås".

Tack till Thomas Lundqvist för tänket!

28

Ytterligare tänkvärt

- **Resultatmål vs beteendemål: Fokus på beteende istället för på resultat.** När beteendet finns där kommer resultaten.
- **Reciprocitetsregeln: Ge för att få.**
- **Ringelmanneffekten:** "Social loafing". Summan är mindre än delarna tillsammans.
- **Arbeta alltid enskilt med människor först.** "Skriv först på ett papper...".

Tack till Thomas Lundqvist för tänket!

29