

Fördjupningskurs i psykiatri för personalhandläggare

Målgrupp

Kursen vänder sig till alla som hanterar personalfrågor i sitt arbete och har användning för en större förståelse av människors beteenden. Kursen utgör en fristående fortsättning och fördjupning inom några centrala områden av föreläsarens kurser "Psykiatri för beslutsfattare" och "Hållbart ledarskap - att leda med arbetsglädje". Man kan med behållning delta i denna kurs även om man inte gått någon av de tidigare. Målet är att öka kursdeltagarens förmåga att hantera medarbetare och andra på ett effektivt sätt. Fokus ligger på stresshantering, effektiv kommunikation, svåra möten och "besvärliga" medarbetare.

Som deltagare får du kunskap om

- Att förstå och hantera "besvärliga" människor. Kursen vidareutvecklar och fördjupar de tidigare kursernas presentation av vanliga personlighetsavvikelser och hur man kan hantera dessa personer så effektivt som möjligt. Vi kommer också att resonera om gränserna för vår förmåga - vilka beteenden kan vi påverka, och hur gör vi med resten?
- Att förstå, hantera och reglera din egen och andras stress. Stress, problematiska medarbetarbeteenden och problem på arbetsplatsen hänger ihop på många sätt. Vad är egentligen stress, hur tar den sig uttryck, på vilket sätt bidrar den till att skapa "besvärliga" medarbetare, hur kan vi hjälpa våra medarbetare att minska sin stress och vad kan vi göra för att minska stressen på arbetsplatsen?
- Att kommunicera effektivt och att skapa goda relationer. Goda relationer uppstår inte av en slump, de är resultatet av ett antal väl definierbara beteenden och personliga egenskaper. Att skapa goda relationer är något man kan lära sig, och kursen lär ut grunderna. Att kommunicera och komma överens med "besvärliga" personer vilar på samma grund, i kombination med ytterligare färdigheter.

Kursbeskrivning

Kursen utgör som sagt en fortsättning och fördjupning inom några centrala områden av föreläsarens kurser "Psykiatri för beslutsfattare" och "Hållbart ledarskap - att leda med arbetsglädje". Ambitionen är att belysa och knyta samman några avgörande teman för hur pass väl medarbetarna - och därmed arbetsplatsen - fungerar. Arbetsledarens insikter och förmåga att kommunicera, att skapa goda relationer även till mer komplicerade medarbetare, och att hantera sin egen och andras stress är avgörande för hur väl arbetsplatsen fungerar och uppnår målen.

En människas personlighet styr i hög grad hur hen uppfattar och tolkar sin omvärld och det som händer henne. Även stress påverkar hur personen upplever det som sker; det handlar som bekant lika mycket om hur man tar det som hur man har det. Konflikter och

samarbetssvårigheter människor emellan beror på att de vill olika saker, men också på att de uppfattar saker olika. Olika kartor över samma terräng leder lätt till problem. Ju sämre kartor en människa har, desto svårare blir det för henne att hantera den värld hon lever i, eftersom det är svårt att hantera det man inte ser klart och förstår. De "besvärliga" medarbetarna utmärks av mindre korrekta kartor än genomsnittligt, och dessa kartor genererar i sin tur orimliga förväntningar. Människor med onyanserade kartor och åtföljande orimliga krav och förväntningar genererar lätt konflikter och samarbetsproblem på arbetsplatsen. Stress gör våra kartor allt mindre nyanserade, så att vi "primitiviseras". Evolutionärt sett äldre strukturer i vår hjärna tar över kommandot, med påföljd att vi tappar gråskalorna och börjar se i svart-vitt, börjar sortera andra som vänner eller fiender osv. En "besvärlig" människa utmärks av generellt sett dåliga kartor inom många områden, vilka i sin tur bidrar till orealistiska förväntningar på livet och på andra.

Med andra ord föreligger det starka samband mellan en människas kartor, förväntningar, grad av personlighetsproblematik, stressbenägenhet och samarbetsförmåga. De inadekvata kartorna leder till ökad stress, den ökade stressen leder till ytterligare sämre kartor, och båda delarna ökar samarbetssvårigheterna på arbetsplatsen samtidigt som samtliga inblandade blir alltmer "besvärliga" allteftersom processen fortskrider. Som gruppens ledare behöver du vara medveten om processerna, förstå vad det handlar om och arbeta med att korrigera och verklighetsanpassa dina medarbetares dysfunktionella bilder och förväntningar. Denna kurs ger dig kunskaperna och verktygen för detta. Särskild tonvikt läggs vid hur vi skapar och upprätthåller goda relationer till andra människor, både de som är lätta att komma överens med och de som inte är det.

Övrigt

Tonvikten ligger på föreläsarens presentationer i Powerpointformat och fallbeskrivningar, i syfte att förmedla kunskaper som är lätta att tillämpa i det dagliga arbetet. En kurspärm och en CD med omfattande dokumentation delas ut vid kursens början. Förhoppningsvis blir det ett antal livliga, engagerande och spännande diskussioner med tempo och högt i tak. Om ni har frågor som ni önskar särskilt belysta är ni välkomna med dessa såväl i förväg som under kursens gång. Jag nås enklast per mail mrangne@gmail.com.

Kursprogram

Dag 1

09.00 – 12.00

Stress

- Yttre påfrestning eller inre reaktion på denna?
- Vilka uttryck tar det sig?
- Positiv och negativ stress
- Terrängen, kartan och förväntningarna – en modell för att förstå och hantera stress, missnöje och besvärliga medarbetare
- Kopplingen mellan stress och besvärliga medarbetare
- Varför är överdriven stress så skadligt?

- Utbrändhet, utmattningssyndrom och utmattningsdepression
- Vad driver medarbetaren? Den enklaste modellen för hur du kan förhindra stressrelaterad sjukskrivning, och få tillbaka din medarbetare i arbete snarast möjligt om det redan hänt
- Hur reglerar du din egen stress?
- Hur kan du göra för att minska stressen för dina medarbetare och i din organisation?
- Prioritera ditt schema eller schemalägga dina prioriteringar?
- Att leva efter sina djupaste värderingar - en väg till lycka, självkänsla och optimala prioriteringar
- Konflikten mellan integritet och samarbete - hur hittar du balansen mellan den du själv vill vara och det andra vill att du ska göra?

13.00 – 14.30

Kommunikation och relationer

- Hur vi kommunicerar med andra avgör vår livskvalitet
- Goda relationer - nyckeln till ett gott liv, nöjda medarbetare och en trivsamt arbetsplats
- All personlig utveckling sker i möten med andra
- Varje möte är en möjlighet – till glädje, mening, att lära sig något nytt, att förstå den andre och sig själv
- Privata, personliga och professionella relationer – vilka är skillnaderna, och vilka är de gemensamma nämnarna?

14.45 – 16.00

Goda relationer är ingen slump, så hur gör man?

- Problemen med manipulation, instrumentell människosyn och Machiavelli
- Beteenden och egenskaper som fungerar
- Karaktär, integritet, äkthet, tillit och förtroende
- Att vilja väl och bry sig på riktigt
- Känslomässiga bankkonton
- Coveys modell – win/win, börja med att försöka förstå den andre, sök synergi

Dag 2

09.00 – 10.00

När det inte går så bra

- Besvärliga människor eller svåra möten?
- Varför fungerar inte kommunikationen?
- Vilken är min egen roll i svårigheterna. Hur vet jag att det inte är jag själv som är "besvärlig"?
- Växla mellan innehåll och process
- Hur bemöter jag ilska och aggressivitet?

10.15 – 12.00

Personlighetsstörning, ADHD, Aspergers syndrom och autistiska personlighetsdrag

- Vanliga personlighetsdrag och beteenden som skapar svårigheter på arbetsplatsen: narcissism och självupptagenhet, svårigheter att se saker ur andras synvinkel, bristande självinsikt, överdrivet självförtroende, låg självkänsla, lättkränkthet, aggressivitet, känslomässig instabilitet, impulsivitet.
- Hur känner jag igen dessa personer?
- Alla gör vanligen så gott de kan

13.00 – 14.30

Att hantera människor med personlighetsrelaterade svårigheter

- Vilken inverkan har dessa drag på personens förmåga att samarbeta och bidra på arbetsplatsen?
- Hur kan jag kommunicera med och hantera dessa personer och möten?
- Hur gör jag för att inte själv påverkas negativt av de svåra mötena?
- Glädje, stimulans och utveckling - en möjlighet i alla möten
- Hur hittar jag en realistisk ambitionsnivå - vad är möjligt att åstadkomma?

Michael Rangne 2010/2015