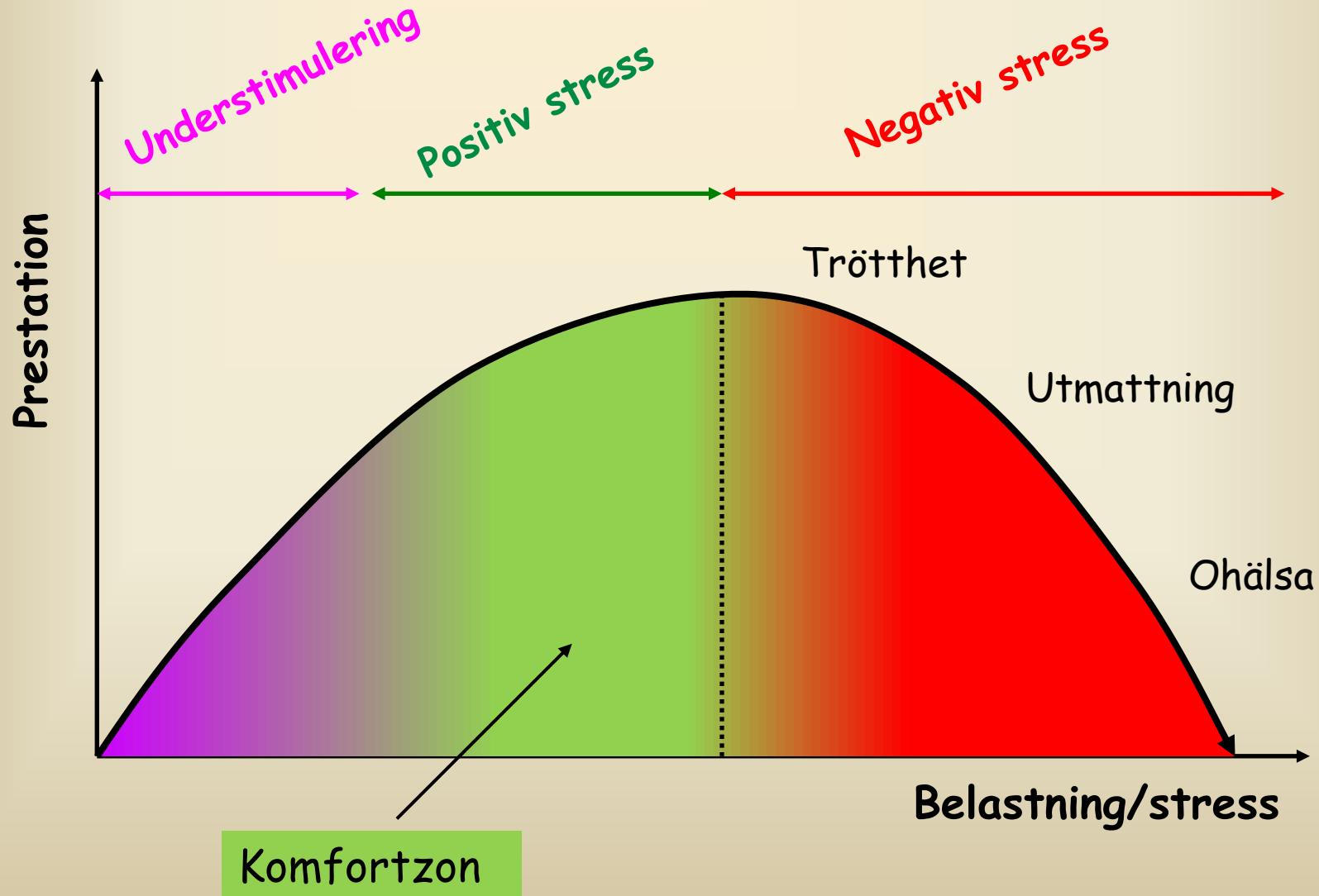


1. Var vänder personens prestationskurva?
2. Hur bred är komfortzonen?



Ångest och
ängslan

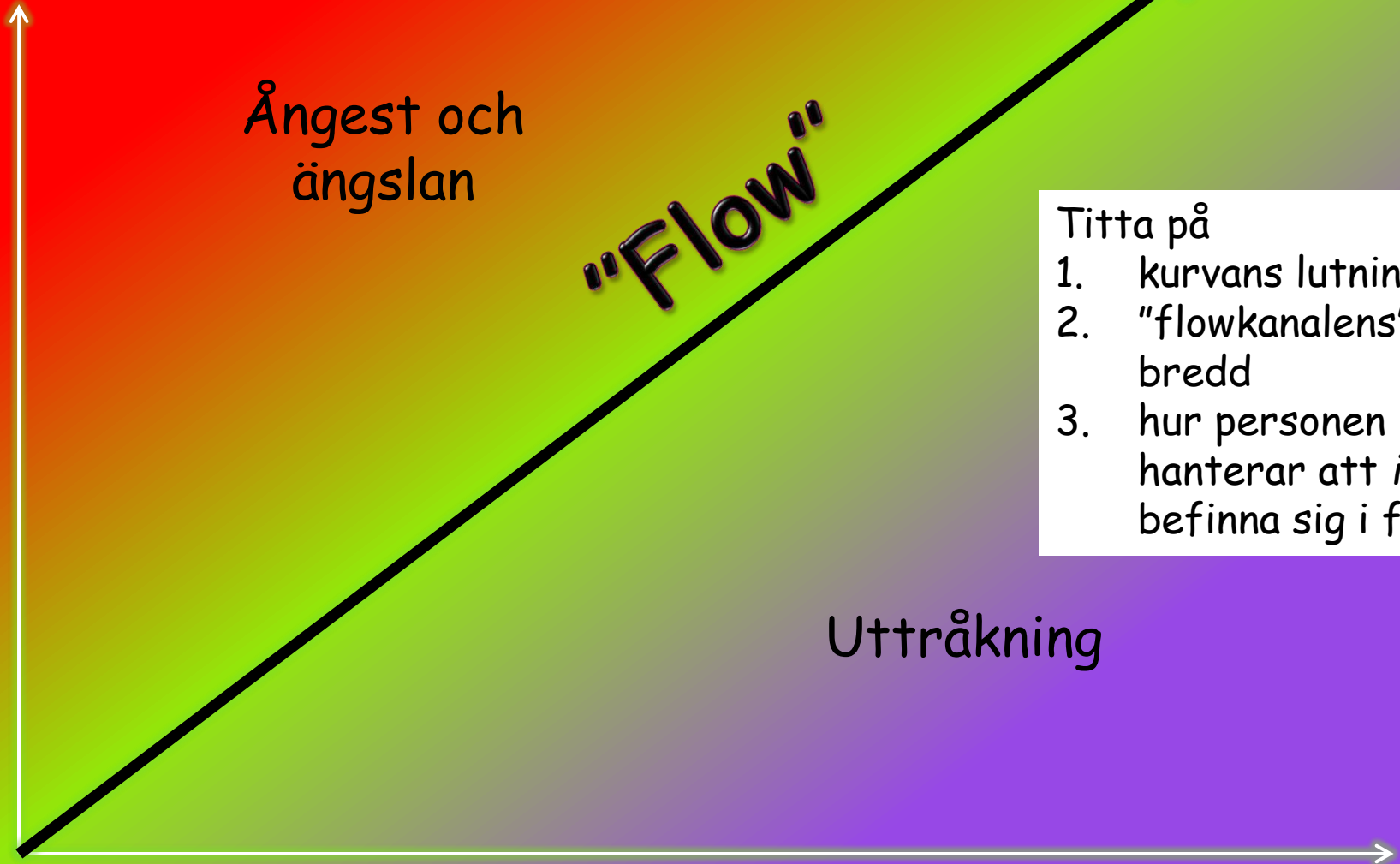
"FLOW"

- Titta på
1. kurvans lutning
 2. "flowkanalens" bredd
 3. hur personen hanterar att *inte* befinna sig i flow

Uttråkning

Skicklighetsnivå /
kompetens / kontroll

Svårighetsgrad / krav



Fördomen mot arbete

Lönearbete är ett tungt och tråkigt men
nödvändigt ont?

eller

Arbete är en möjlighet till glädje, mening, lycka,
utveckling, närande relationer och ett bra liv...
...möda och slit kan t o m göra oss lyckliga!?

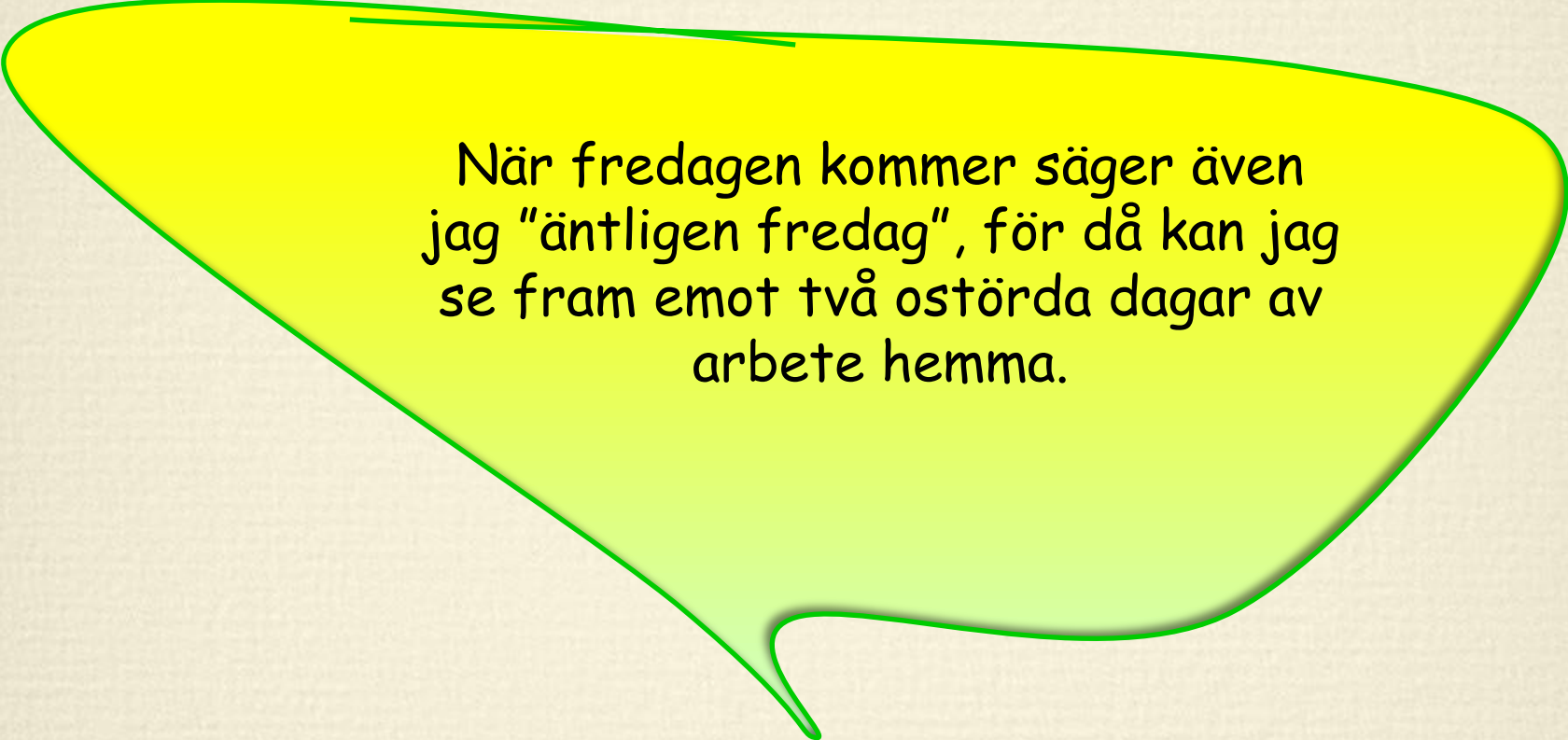
Trivseln i yrket och med livet i stort är mer beroende av hur man upplever sitt arbete än av inkomster och anseende.

Amy Wrzesniewski

Peak experiences

De bästa stunderna är när ens kroppsliga eller mentala förmågor tänjs ut maximalt i ett frivilligt försök att klara något svårt och meningsfullt.

Mihalyi Csikszentmihalyi



När fredagen kommer säger även jag "äntligen fredag", för då kan jag se fram emot två ostörda dagar av arbete hemma.

Amerikansk historiker

Fördomen mot arbete

- Vi inser inte att **möda och slit** kan göra oss lyckliga.
- Många inser inte att **skola och arbete** är tillfällen till **glädje, mening och lycka**.
- Vi ser vårt arbete och våra studier som **en plikt och inte som det privilegium** det är att få vara frisk och kunna bidra.
- **Vi slösar med vår fritid** genom att göra den tom på utmaningar och i förlängningen på mening.

Fördomen mot arbete

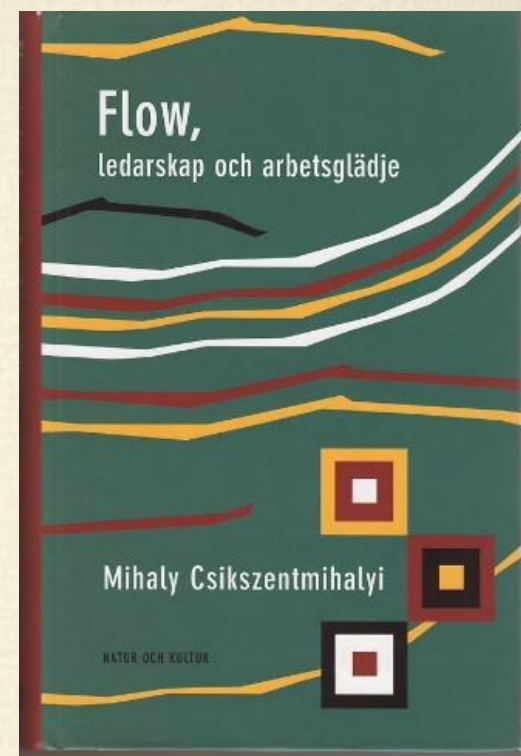
- Vår kultur jämställer arbete med lidande och straff.
- Termen "arbete" synes blockera vår möjlighet att se och uppleva det stimulerande och lustfyllda i en aktivitet.
- Det bästa kännetecknet på ett kall är en djup inre glädje.
- Människor föredrar fritid framför arbete, trots att de i regel upplever mer flow och har fler toppupplevelser på arbetet än hemma.
- Risken är att vi per automatik nedvärderar egentligen positiva upplevelser som negativa bara på grund av sammanhanget de förekommer i.
- För att vara lyckliga räcker det inte att vi upplever positiva känslor, vi måste också värdera dem som positiva.

Boreout - overcoming workplace demotivation

1. Ta upp det med din chef.
2. Kräv roligare och fler uppgifter med mening i.
3. Arbeta och delta när du är på jobbet.

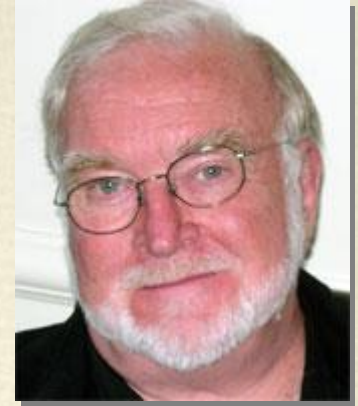
Hur känns det att vara i flow?

1. Målsättningarna är tydliga.
2. Feedbacken är omedelbar.
3. Balans mellan möjlighet och skicklighet.
4. Koncentrationen fördjupas.
5. Nuet är det som betyder något.
6. Kontroll är inget problem.
7. Känslan av tid är förlorad.
8. Förlust av egot.



Csikszentmihalyi

Flow



Csikszentmihalyi

- "Självförverkligande" (Maslow): **Att uttrycka alla våra inneboende möjligheter och talanger fullt ut**, allt vi kan och allt vi är.
- "Flow": **Balans mellan utmaning och skicklighet**, i en viss uppgift eller t o m i livet i stort. Hela vår skicklighet tas i anspråk, men uppgiften är inte svårare än att vi klarar av den.
- I flow är kraven precis lagom utifrån vår kompetens för uppgiften, och **därför upplever vi varken stress eller tristess**.
- I flow känner vi oss fullständigt **närvarande**, **absorberade och levande**.
- **Flow är en möjlighet till högre livskvalitet**. Ju mer man befinner sig i flow, desto högre är ens livskvalitet.

Flow

- **En känsla av mening** med aktiviteten, av att bidra till något större än en själv, underlättar upplevelsen av flow.
- **Sök aktivt nya utmaningar** för ökad upplevelse av flow.
- Ju större del av sin tid som man tillbringar i flow, desto bättre blir ens **sinnesstämning**.
- Flow är ett användbart begrepp även i personliga relationer. Medarbetare, barn, partner och vänner kan bli till ren rutin om man inte hittar sätt att fördjupa de känslomässiga banden. Det är bara **relationer som utvecklas och mognar som förblir fräscha och njutbara**.

Varför är det svårt att uppnå flow på dagens arbetsplatser?

En förklaring är att även om människor är gjorda för arbete, är de flesta arbeten inte gjorda för människor.



Csikszentmihalyi

Varför är det svårt att uppnå flow på dagens arbetsplatser?

- Oklara **målsättningar**.
- Svårt att uppfatta **meningen**.
- Brist på adekvat, omedelbar **feedback**.
- Bristande **balans** mellan uppgifterna och medarbetarens kompetens.
- Brist på **kontroll** över arbetsuppgifter och tempo.
- Bristande **variation**, monotona uppgifter.
- Utnyttjandet av tiden styrs av **rytmer** som ligger utanför arbetstagarens kontroll.

Ledaren, medarbetaren och flow

- Första frågan: vad är det som gör att människor över huvud taget VILL arbeta?
- Fråga dig hur du kan hjälpa varje medarbetare att arbeta i flow.
- Fråga medarbetaren samma sak.
- Försök sedan skapa de förutsättningar som behövs.
- Flow ger "inre" belöning, är självbelönande. Aktiviteten är värd att göra för sin egen skull, för den känsla den ger utövaren.
- Förväntan om "yttre" belöning (pengar, status) är ofta tecken på ett misslyckande från arbetsgivaren att tillhandahålla nödvändiga förutsättningar för flow och därur emanerande "inre" belöningskänsla.

Ledaren, medarbetaren och flow

- Viktiga **förutsättningar** är
 - mening
 - sammanhang
 - utveckling
 - variation
 - lagom svåra utmaningar som ökar med tiden
 - stöd från ledningen
- Allteftersom medarbetarens skicklighet ökar måste också **uppgiftens svårighetsgrad öka** för att flow ska kunna bibehållas. Medarbetaren blir annars uttråkad vilket är en säker väg till försämrade prestationer.