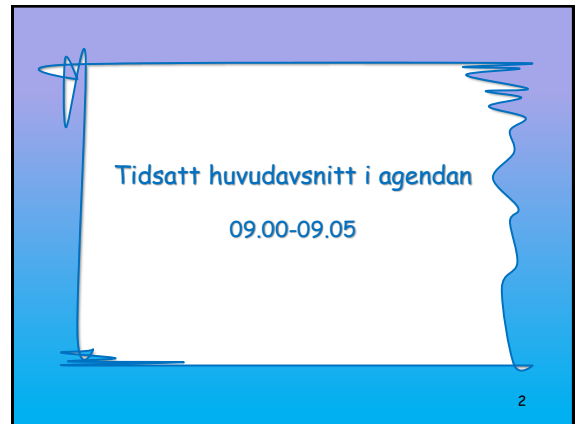




1



2

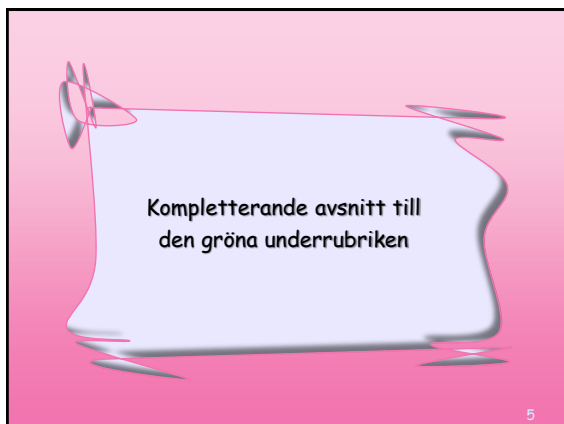
Dagens agenda	
9.00 - 09.15	Introduktion
9.15 - 09.30	Vilka är era största utmaningar/?
9.30 - 10.00	Orsaker till "besvärlighet" på individ- och organisationsnivå
10.00 - 10.30	Hur kan man förstå, möta och få andra människor med sig?
10.45 - 13.30	De vanligaste psykiska sjukdomarna
13.30 - 14.00	Stress på arbetet, stresshantering och stressrelaterad ohälsa
14.00 - 14.30	Medarbetare med personlighetsrelaterade svårigheter
15.00 - 15.30	Den självmordsnära medarbetaren
15.30 - 15.40	Lagen om psykiatrisk tvångsvård, LPT
15.40 - 16.30	Avrundning, frågor och diskussion

3

3



4



5

- Standardavsnitt (4 bilder) - INTRODUKTION (18 bilder) - ORSAKER TILL BESVÄRLIGHET (14 bilder) - TANKAR OM ATT MÖTA ANDRA (1 bild) - Samtalskonst (43 bilder) - Det existentiella perspektivet (19 bilder) - Känslor, kartor och förväntningar (41 bilder) - Perspektivtagning och mentalisering (19 bilder) - Samtala med den som inte mår bra eller är sjukskriven (5 bilder) - Väga ge råd (9 bilder) - DE VANLIGASTE PSYKISKA SJUKDOMARNA (1 bild) - Den psykiska ohälsans rötter (4 bilder) - Varför blir man sjuk (23 bilder) - Hjälper behandling? (28 bilder) - Stöd och hjälp till självhjälp (25 bilder) - Symtom och diagnostik (31 bilder) - Identifiera psykiska besvär vid rekrytering (15 bilder) - Rekrytera rätt (19 bilder)	- Akut förtvål, trauma och anpassningslöslighet (3) - PTSD (13) - Hjälpa en människa i kris (26) - Organisationens krishantering (12) - Tvångssyndrom, samlarsyndrom och åttstörning (21) - Känslor, projektioner och vårt ansvar (50) - Kan det vara JAG som är besvärlig? (19) - Ängstsjukdomar (34) - Kroppssyndrom (4) - Affektiv sjukdom (38) - Psykossjukdomar (26) - Utvecklingsrelaterade svårigheter (20) - ADHD (9) - Låg begåvning (2) - Autismspektrum (54) - STRESS PÅ ARBETET, STRESSHANTERING OCH STRES... - Vad menas med stress? (24) - Hur känner jag igen stress? (21)
---	--

6

Utmattning och utmattning (32)	En chef som mår bra (18)
Behandling vid utmattningssyndrom (41)	En chef som skaffar sig återkoppling (6)
Stressen och jobbet (1)	En chef som ger återkoppling (7)
Vad kan chefen och organisationen göra? (2)	Leda när jag inte är chef (3)
Utmärkande för friska företag (19)	Ett klimat där människor trivs (30)
Några egna erfarenheter (8)	Hur får jag andra med mig? (39)
En schysst arbetsplats på sju bilder (8)	Repa Stephen R. Covey (32)
Stresshantering på arbetsplatsen (13)	Hur kan HR stötta medarbetarna? (27)
Det vi behöver i livet behöver vi också på jobbet (11)	Hur kan HR stötta cheferna? (3)
Hur skapar man en hälsosam arbetsplats? (59)	Hur kan jag som HR-expert ta väl hand om mig själv? (2)
Vad kan vi alla göra? (86)	HUR KAN JAG KÄNNA IGEN OCH HJÄLPA DE MED PER...
Skyddar arbetsglädje mot stressrelaterad ohälsa? (24)	Vad menas med personlighetssyndrom? (41)
Vad medarbetaren själv kan göra för att trivas på jobbe...	Emotionell instabilitet (21)
Hur kan ledningen öka arbetsglädjen? (8)	Självskaðabeteende (9)
Integritet och samarbete (32)	Narcissism (30)
Så lyckas du som medarbetare (43)	Psykopati (53)
En tillräckligt bra chef (65)	Paranoid personlighetsstörning (2)

7

Tvångsmässighet, rigiditet och perfektionism (1)
Det svåra mötet (5)
Hade läkaren kunnat göra annorlunda? (16)
Är det risk för att det smäller? (17)
Möta en stressad människa (32)
Mer om att möta stressade, missnöjda och arga männi...
Rättshaverism (41)
Rusta dig för rättshaverister (15)
DEN SJÄLMORDSNÄRA MEDARBETAREN (26)
Hjälpa den självmordsnära (16)
LPT (12)
AVRUNDNING (5)

8

8

Välkomna!

Syfte, upplägg, presentation
av oss själva, frågestund

09.00-09.30

9

Varför pratar just jag om just detta?

Michael Rongne
Specialist i psykiatri, överläkare
Norra Stockholms Psykiatri
mranane@gmail.com
www.lorami.se

10

Vilka är era största svårigheter och utmaningar?

Vad hoppas ni på att ta med er härifrån?

11

Varför gör jag inte alltid ett bra jobb?

Brister i systemet

- Tid
- Utbildning
- Stöd
- Mening
- Övriga resurser

Egna brister

- Kunskap
- Inlevelseförmåga
- Motivation
- Moralisk defekt (se ruta)

Bristfällig självinsikt

Moraliska defekter

- Lat
- Självpupptagen
- Likgiltig, bryr mig inte om andra
- Elak, illvillig

Personlighetsrelaterat

- Narcissistisk
- Antisocial/psykopat
- Passivt aggressiv

12

Målet?

Kunna prata med alla om allt.

Känna till de vanligaste psykiska sjukdomarna och personlighetsavvikelserna.

Förmå hantera stress och ta väl hand om dig själv.

13



14

14

En tillräckligt god behandlare

- ❑ Vårdarbete är ingen prestationssport.
- ❑ Det vi kan göra är att ta ansvar för våra misstag i samma takt som vi blir varse dem.
- ❑ Man kan lära sig att bli en bättre behandlare, genom att vara uppmärksam på patienternas reaktioner på det man gör.

15

15

Bra saker att ha med sig när man möter människor som inte mår bra

1. Vilka psykiska sjukdomar finns det?
2. Hur vet jag om den andre är psykiskt sjuk?
3. Hur kan jag i så fall hjälpa henne?
4. Vilka hjälpinstanser kan jag hänvisa till?



16

16

Spelar det egentligen någon roll att jag förstår att den jag pratar med lider av psykisk sjukdom?



1. Ger möjlighet till ett bättre samtal
2. Skönt för mig själv att förstå den andres beteende och tillstånd
3. När jag själv förstår kan jag hjälpa den andre förstå sin situation
4. Att känna sig förstådd är ett grundläggande mänskligt behov
5. Jag inser lättare vad som är möjligt och inte möjligt att åstadkomma med samtalet
6. Ger möjlighet att hänvisa till adekvat vård och övriga relevanta instanser
7. Kan öka den andres motivation att söka och ta emot vård
8. Signalerar ökad risk för självmord och gör det lättare att ta upp det: "När man är deprimerad är det vanligt att man tänker på självmord som en utväg. Har du själv tänkt så den senaste veckan?"
9. Ger möjlighet till mer specifik och effektiv rådgivning: "När man har svår ångest hjälper det ibland att..."

17

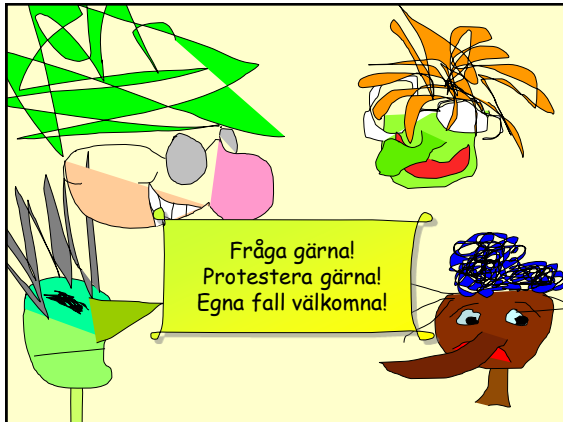
17

Lära mig psykiatrins grunder

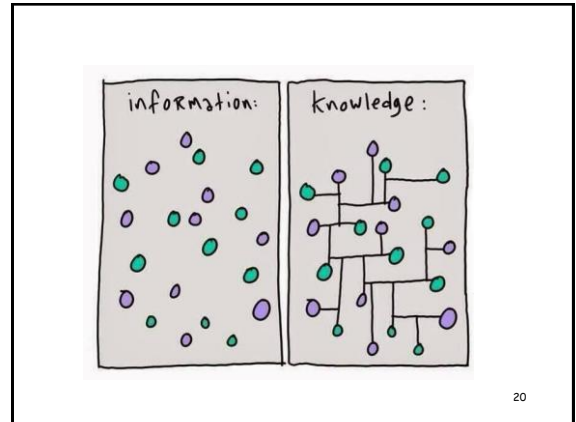
- ❑ Separat kurs på minst två dagar. Gå en sådan om du arbetar med människor.
- ❑ Mycket värdefullt att känna igen de som är sjuka innan man eventuellt börjar dribbla med övriga "besvärliga" medarbetare.
- ❑ Hur vet jag om den andre är psykiskt sjuk?
- ❑ Vilka psykiska sjukdomar finns det?
- ❑ Hur kan jag hjälpa den drabbade?
- ❑ Vilka hjälpinstanser kan jag hänvisa till?
- ❑ Människor med psykisk sjukdom behöver medicinsk vård och kan dö om dom inte får det.
- ❑ Lär dig åtminstone hur du känner igen en depression och hur du på tre minuter kan ta reda på om människan du har framför dig är i riskzonen för att ta sitt liv.

18

18



19



20

Några kunskapskällor

- www.1177.se
- www.kunskapsstodforvardgivare.se/omraden/psykisk-halsa/ (Region Stockholm, regionala vårdprogram med fakta om psykiatriska tillstånd och deras handläggning)
- www.youtube.com/channel/UCWV1oLrQ9OHXdpfAX3iabQ (Psykatri Sydöst, videos och föreläsningar)
- www.internetpsykiatri.se (psykoterapi på internet, egenanmälan)
- www.mind.se
- www.hjarnkoll.se/hjalp-och-stod/ (bra samling länkar till stödinstitutioner)
- www.lorami.se (materialet till denna kurs)

21



22

Orsaker till "besvärlighet" på individ- och organisationsnivå

Vad kan gå snett på en arbetsplats?

Rätt förståelse och "diagnos" är en förutsättning för ändamålsenliga insatser

Detta fördrar att man är väl förtrogen med hela panoramat

09.30-10.00

27

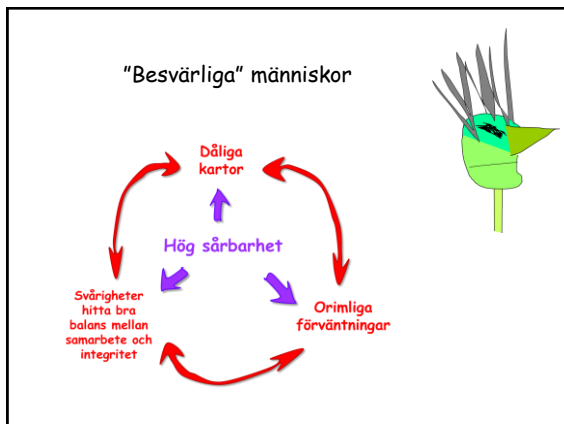
27

Bekymmer, motgångar, idioter?

Självklart!



28



29

Varför är folk inte på jobbet, alt. ställer in dojorna men inget mer?

1. Medarbetaren (MA) är sjuk.
2. MA dricker.
3. MA har en utvecklingsrelaterad funktionsavvikelse
4. MA har personlighetsrelaterade svårigheter.
5. MA söker inte vård, eller tar inte emot den vård hen erbjuds.
6. MA får vård men den har ingen effekt.
7. MA saknar nödvändig kompetens.
8. MA hinner inte jobba - vidlyftigt privatliv, sjuka barn etc.
9. MA trivs inte med sina medarbetare eller sin chef - konflikter, utfrysning, mobbing.
10. Kass arbetsplats - stress, orimliga krav, integritetskonflikter, ingen arbetsglädje, tråkiga och meningslösa arbetsuppgifter.
11. Kass chef.
12. Bra chef men orimliga krav på denne, dvs kass organisation.

30



31

Några anledningar till att en människa är "besvärlig"

1. Du själv, chefen, organisationen, systemet...
2. Relationen, kommunikationen, personkemin...
3. Psykisk eller kroppslig sjukdom
4. Missbruk
5. Utvecklingsrelaterade svårigheter
6. Personligheten/karaktären
7. Risaiga kartor och orimliga förväntningar
8. Svårigheter att balansera konflikten mellan integritet och samarbete
9. Uppfostrad/ohyfsad?

32

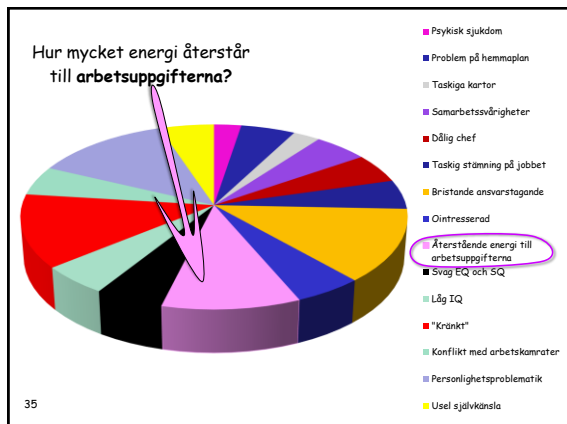
Många anledningar till att en människa är "besvärlig"

1. **Du själv**
 - Uppfattar inte den andre korrekt
 - Projektioner av egna problem och misshagliga personlighetsdrag
 - Orimliga förväntningar
 - Du bemöter den andre på ett så otrevligt sätt att denne svarar med samma mynt
 - Du har själv med ditt beteende lärt personen att vara på detta vis mot dig
2. **Relationen/interaktionen**
 - Bristande relationsfärdigheter som leder till missuppfattningar, besvikelse och antipati.
3. **Situationen**
 - Stress, konkurrens, i "systemet" inbyggda och ofrånkomliga konflikter, orättvisor.

33

4. **Sjukdom**
 - Kroppslig sjukdom (hjärntumör, demens, stroke)
 - Missbruk, beroende, abstinens
 - Psykiskt sjuk (depression, psykos, mani, ångestsjukdom)
 - Neuropsykiatrisk problematik (ADHD, autismspektrum, låg begåvning)
5. **Personligheten/karaktären**
 - Personlighetsstörning (narcissism, borderline, psykopati m fl)
 - Kverulansparanoia, rättshaverism
6. **Livet - livskris/utvecklingskris/trauma**
7. **Taskiga kartor, orimliga förväntningar och integritetsproblem**
 - Uppfattar och tolkar oss och våra intentioner felaktigt
 - Orimliga förväntningar på livet och andra människor.
 - Bristande balans mellan integritet och samarbete.
8. **Bristar i uppföstran - personen är ohyfsad och otrevlig (?)**

34



35

Några möjliga insatser för att hålla folk på banan

Räkyrtens rätt - vill, kan, orkar, passar in, ansvarstagande, stabil, självgöende
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 uppträff, vettig chef, rimlig ekonomisk situation, utrymme för god personavård, kunna styra belastningen
Rimliga organisatoriska förutsättningar - arbetsbörda, chef med befogenheter, integritet
Kollektiv prevention - rimlig stressnivå, balans krav/kontroll, ansträngning/belöning, socialt stöd, Maslach, KASAM, "person-environment fit", samtalsgrupper, mentorsprogram
Individuell preventiv anpassning (utvecklingsamtal) - vad behöver just Kalle för att trivas?
Aktiv monitorering (tät kontakt) - hur mår Kalle, vad behöver han just nu?
Kollektiv monitorering (enkäter: APT) - hur mår gruppen i stort? Enkäter/besvärsskattningar: LUQSUS-K (LUCIE, Q&S-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, företagshälsövård, psykiatri
Förstå och stötta de med komplicerad personlighet och utvecklingsrelaterade svårigheter
Rehabiliteringsinsatser för drabbade - kontakt med chef och arbetsplats, ADA, företagshälsövård, samtalsgrupp, psykoterapi i grupp

36

Vi kan SKAPA besvärliga människor

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

37

Vems är felet?

"So often the problem is in the system, not in the people.
If you put good people in bad systems, you get bad results."

Stephen R. Covey

38

Hur mycket av problemet beror på individen respektive systemet?

Se separat papper

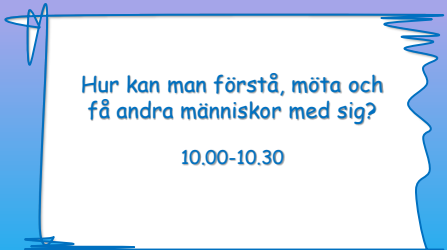
39

39

Mycket "stress" handlar egentligen om vantrivsel på jobbet.

Då hjälper det inte att jobba mindre - du måste ÄNDRA på något!

40

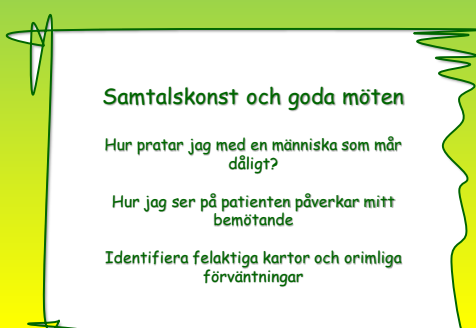


Hur kan man förstå, möta och
få andra människor med sig?

10.00-10.30

41

41



Samtalskonst och goda möten

Hur pratar jag med en människa som mår
dåligt?

Hur jag ser på patienten påverkar mitt
bemötande

Identifiera felaktiga kartor och orimliga
förväntningar

42

42

Hur jag vill bemötas:	Hur jag inte vill bemötas:
------------------------------	--

43

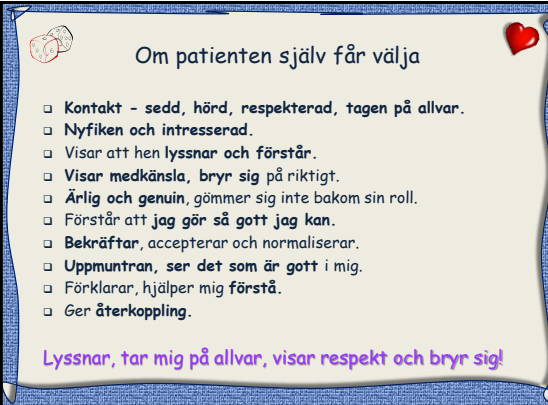
43

"Bemötande" i ett nötskal

- Ta på allvar
- Visa respekt
- Var nyfiken och intresserad
- Se det goda hos den andre
- Bry dig på riktigt

44

44



Om patienten själv får välja

- Kontakt - sedd, hörd, respekterad, tagen på allvar.
- Nyfiken och intresserad.
- Visar att hen lyssnar och förstår.
- Visar medkänsla, bryr sig på riktigt.
- Ärlig och genuin, gömmer sig inte bakom sin roll.
- Förstår att jag gör så gott jag kan.
- Bekräftar, accepterar och normaliserar.
- Uppmuntran, ser det som är gott i mig.
- Förklarar, hjälper mig förstå.
- Ger återkoppling.

Lyssnar, tar mig på allvar, visar respekt och bryr sig!

45

45

Vad behöver jag själv för att ge ett gott
bemötande?



50

50

När riskerar jag att inte ge ett lika gott bemötande?



51

51

Bemötande - first things first



52

Psyknottagning, evolutionärt perspektiv



53

53

Hur får jag till ett bra möte?

- Sällan en fråga om teknik och metod.
- **Gott hjärta, sunt förnuft, tid och goda kunskaper** om psykologi och psykisk ohälsa är det viktigaste.
- Kunskaperna ger dig självförtroende och **skapar trygghet och tillit** hos patienten.
- Skaffa dig **återkoppling** på det du gör.

54

Stephen R. Covey

Habit 5

Seek first to understand,
then to be understood

55

Här finns något att hämta

56

Psykopedagogik

1. Hjälp patienten och dennes närstående att **förstå** vad diagnosen innebär.
2. **Förmedla** relevant informationsmaterial (1177.se, intresseföreningar, webbsidor, broschyrer).
3. **Informera** om möjligheter till behandling och olika former av samhällsstöd.
4. **Ge konkreta råd** om hur patienten kan hantera sjukdomen och lösa praktiska vardagsproblem, "hjälp till självhjälp".

57

Bemötande av patienter med psykiska besvär

- Kunskap om tillståndet.
- Tid och intresse.
- Bry dig på riktigt, du måste vilja väl (affektiv empati).
- Lyssna, ta reda på patientens behov (kognitiv empati).
- Psykopedagogik - berätta, förklara, begripliggör för patienten, visa på internetsidor och patientföreningar.
- Hjälp patienten se att *han* är okay, att det är hans sjukdom som ställer till det.
- Gör en överenskommelse om vad ni ska göra.

58

Jag vill ha ett vattentätt **system!**



59

Varje samtal är ett experiment!

60

60

Vem är din främste lärare?



61

Människor är olika...



62



63



64

Du **kan** insistera på rutiner för rutinernas skull, men det är inte gratis

- Människor vill inte bli behandlade som objekt, som en del i ett kollektiv.
- De förväntar sig **personliga gränser** och förhållningsorder.
- De har rätt till en **personlig förklaring** till varför det måste vara så eller så.

65

Slutsats?

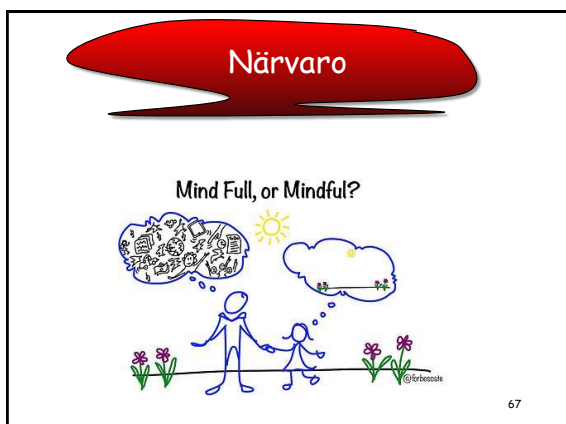
Varje människa är unik och behöver bemötas individuellt, vare sig hon är frisk eller sjuk.

Viktigast är alltid vår förmåga till ett **gott allmänmänskligt bemötande**.

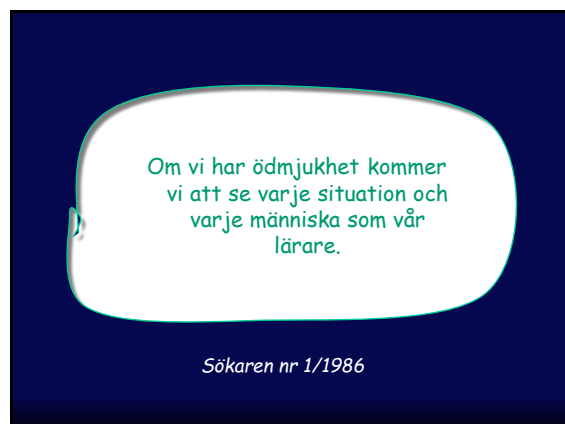
Goda kunskaper om psykiska störningar kan hjälpa oss att bemöta den med psykisk ohälsa optimalt.

Eventuella metoder och råd ska användas med **omdöme och sunt förnuft**.

66



67



68



69



70



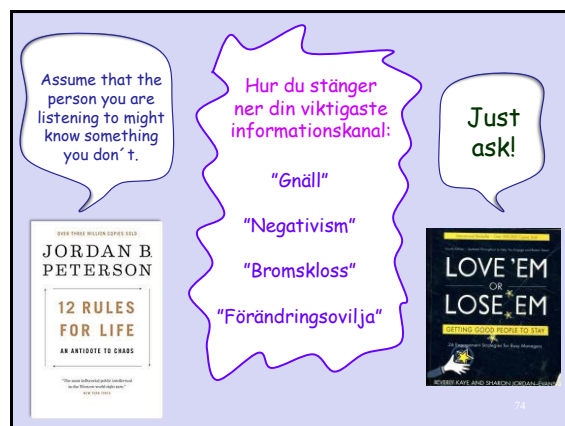
71



72



73



74

Skaffa dig återkoppling på det du gör

1. Gör regelbundet **sit-ins** med bra kollegor.
2. Avsluta alla samtal med att **be patienten om återkoppling** på hur hen upplevt samtalet och vad du kan göra bättre.
3. Varje missnöjd patient är en möjlighet till ökad självkännedom och att bli en bättre läkare. Så ta missnöjet på allvar, **försök förstå och lära för framtiden**.

75

75

"Jag har minsann redan pratat med honom, och inte hjälpte det!"

76

76

SNACKA med besvärligt folk...

Snacka litet till... och ÄNNU mer.

Lyssna, spegla, fråga om du förstått.

Påvisa och ifrågasätt taskiga kartor och orimliga förväntningar.

Lyssna, ifrågasätt, säg vad du själv tycker och vill, ge dig inte!

JOBBA litet!

77

77

Celeste Headlee | TEDxCreativeCoast

10 ways to have a better conversation



https://www.ted.com/talks/celeste_headlee_10_ways_to_have_a_better_conversation#t-157190

78

78

Video Jordan B. Peterson:
"Hur man verkligen lyssnar på någon"



Jordan Peterson - How to Really LISTEN to Someone - YouTube

79

79

Inte lust att gå på bemötandekurs?

- Om du är **nyfiken och intresserad** på riktigt behöver du inte gå på kurs för att lära dig hur du ska göra för att **verka** intresserad.
- **Lyssna mer än du pratar.**
- Ta in allt den andre säger - inte för att värdera det och inte för att kunna bemöta det, utan för att förstå. **Lyssna för att förstå, inte för att svara.**
- **Lyssna efter känslor, önskningar och behov** hos den andre, det som ligger "under ytan".
- **Återge** och fråga om du förstått rätt.
- **Bekräfta**, normalisera och acceptera.
- "Bemötande" i ett nötskal: **Ta på allvar, visa respekt, var nyfiken och intresserad, se det goda hos den andre, bry dig på riktigt.**

80

80

"Dialogkompetens"

Konstruktiv kommunikation förutsätter att varje talare

- Avstår från att dominera och ta tolkningsföreträde.
- Talar lagom mycket.
- Är nyfiken på hur andra tänker och känner.
- Vill lära av de andra.
- Delar med sig av sina erfarenheter.
- Argumenterar för sin sak **och** samtidigt är öppen för andras argument.
- Ifrågasätter sina egna ståndpunkter **och** kritiskt granskar andras.
- Inte försöker "vinna" (ingen ska "vinna").
- Balanserar närhet och distans både till sig själv och övriga talare.

81

Stödjande och jagstärkande förhållningssätt

- Väsentligaste metoden i **den akuta fasen**.
- **Information** och utbildning om tillståndet, gärna patientbroschyr, lästips, info om patientföreningar.
- **Förmedla förståelse, sympati och tröst.**
- **Validera patientens reaktioner**; de är begripliga och normala utifrån situationen och historien.
- **Härbärgera** patientens plågsamma känslor.
- **Avdramatisera och inge hopp.**
- **Motivera** till att ta emot behandling.
- **Hjälp med problemlösning** och hanterande av praktiska problem. Temporär regrediering i ett akut läge kan vara helt okay.
- **Finns utlösande faktorer** eller försämrade omständigheter som kan åtgärdas?
- **Hjälp patienten ta avstånd** från depressiva skuldskänslor och vanföreställningar.

82

82

Validering

- **Lyssna** och observera.
- Summera, spegla, **återge**, förmedla korrekt förståelse.
- **"Läs av"** och förmedla förståelse av **det utsagda**.
- Bekräfta och **gör begripligt utifrån historien**.
- **Motverka** "jag borde inte vara / känna / bete mig så här".
- Bekräfta och **gör begripligt utifrån nuvarande omständigheter**.
- Behandla den andre som en **jämlik** person, var genuin.

83

83

Invalidering

- Göra saker som **hotar tryggheten** (vara aggressiv, hota, tvinga).
- **Ignorera** eller vara ouppmärksam.
- **Förminska känslor** eller deras giltighet.
- **Vara kritisk eller nedvärderande**, tolka ett beteende så negativt som möjligt.
- Låta bli att reda ut ett missförstånd
- Vara egensinnig, vilja ha rätt.
- Göra **antaganden om den andre som är värderande** och inte fakta.
- **Inte bry sig om** den andres smärta.
- Försöka **kontrollera** den andre.
- Förvirra, vara oärlig eller överlägsen.
- **Insistera på att den andre känner / tänker / menar något annat än hon gör**.
- Behandla den andre som **skör** eller utan förmåga.

84

84

Det existentiella
perspektivet

85

85



Vi vill instinktivt ta bort
den andres smärta.

Men det kan vi inte.

Försök istället hjälpa den
andre att **stå ut**.

86

Två former av psykoterapi

"Supportive"

- ❑ Försöker inte förändra patienten.
- ❑ Hjälp patienten att hantera påfrestandet med hjälp av de egenskaper och resurser hen redan besitter.
- ❑ Undviker självinsikt och allt som kan väcka ångest.

"Reconstructive"

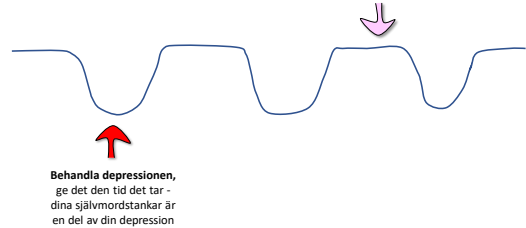
- ❑ Måste **ändra** något hos sig själv om det ska ha mer varaktig effekt.
- ❑ Förutsätter **ökad självinsikt**.
- ❑ Kan **väcka ångest**. Inte alltid så kul att möta sig själv.

87

87

Vilken sorts samtal har vi just nu?

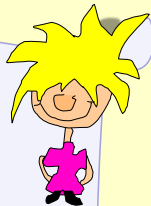
Hjälp patienten finna mening som gör lidandet värt att uthärda, finna en anledning leva trots sin sjukdom – "existentiellt samtal", ACT



88

Vi vill varken ha beröm
eller metoder

-
Vi vill ha äkta kontakt
och närande relationer



89

89

Alternativ till beröm?

"TACK"

90

Saker vi Egentligen vill ha

- ❑ Äkthet, autenticitet, genuin kontakt
- ❑ Uppmärksamhet, bli sedd och hörd
- ❑ Bekräftelse, betyda något för någon
- ❑ Respekt
- ❑ Bli tagen på allvar
- ❑ Ärlighet och sanning, hjälp att förstå
- ❑ Förståelse
- ❑ Omtanke
- ❑ Medkänsla
- ❑ Uppmuntran



91

Ett par ord om att måla



92

92

Vilka verktyg har jag?

- Kunskap
- Sunt förnuft
- Empatisk förmåga
- Medkänsla
- Äkthet
- Humor
- Mig själv och det liv jag lev



Kärlek!

93

93

Att möta andra kräver mod

"Kan inte du prata med henne själv, hon vill nog bara ha några tabletter?"



94

Professionell, medmänniska eller både och?

Vårdgivare:



Patient:

Professionell

Professionell

Personlig?

Personlig

Privat??

Privat

95

Professionell, medmänniska eller både och?

Vårdgivare:



Patient:

Professionell

Professionell

Personlig

Personlig

Privat

Privat

97

Vad menas med att vara "professionell"?

Göra det som är bäst för patienten!

98

Var inte för "professionell"

- Autenticitet och en personlig reaktion är kanske den största gåva vi kan ge en annan människa.
- Vi behöver andras äkta känslor, tankar och reaktioner på oss för att kunna orientera oss i våra sociala sammanhang.
- Denna genuina återkoppling gör det möjligt för oss att nyansera vår självbild och bättre förstå hur andra reagerar på vårt beteende.
- Därmed får vi möjlighet att ändra oss så att vi bättre uppfyller gruppens önskemål och därmed kommer i åtnjutande av gruppens acceptans, gillande och gentjänster.
- **Ge dina besvärliga medmänniskor CHANSEN att hyfsa sitt beteende!**

99

Privat, personlig eller professionell?

- Falsk dikotomi - man kan växla mellan rollerna.
- **Utnyttja inte den andre för dina egna behov.**
- Hur blir min insats för den andre?
- **"Professionell" är ofta en mask för att slippa visa sig.**
- Viktigast för den andre är **tillförlitlig återkoppling.**
- Endast så kan den andre få den självinsikt som är nödvändig för att kunna välja förändring.
- **Äkthet är därför det viktigaste** för ett meningsfullt samtal.
- **Visa vad du tycker och känner**, bjud på dig själv.
- **Proffsigt är att våga se de missar man gör**, be om ursäkt för dem och gå vidare.

100

100

I stället för metoder och tekniker

- Möt den andre på ett existentiellt plan
- Odlar en relation att bygga på
- Kontakt, samtal och dialog
- Kom från kärlek och välvilja, bry dig på riktigt
- Respekt, ta på allvar
- Var äkta och autentisk, spela inte en roll
- Likvärdighet och medkännande - det kunde lika gärna varit jag själv
- Närvaro, följ vad som händer
- Ena örat mot innehållet och det andra mot processen
 - Lyssna noga på dina egna känslor och reaktioner
 - Var medveten om den andres reaktioner
 - Red ut och gå vidare när det går snett
- Ge ärlig återkoppling, skapa trygghet

101

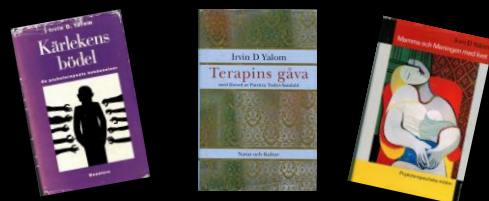
101

Det existentiella samtalet

- Möt patienten människa till människa.
- Använd det ni har gemensamt i samtalet.
- Låt patienten prata om hur hen har det.
- "Berätta" sätter igång samtalet. "Hur mår du?"
- Dela vanmakten, försök inte ta bort den.
- Försök inte ändra eller ta bort några känslor - lyft fram, belys och dela dem istället.
- Förneka inte det jobbiga, ifrågasätt inte, avbryt inte, skuldbelägg inte.
- Låt det vara just som det är just nu.
- Våga fråga om detaljerna, även det jobbiga - vad hände, vad tänkte du, vad kände du, vad gjorde du, hur tänker du nu om det som hände?
- Varför har patienten valt att leva fram till nu? Vad har gett livet mening och innehåll hittills (vanligtvis relationerna)?
- Visa på alla möjligheter till gemenskap.
- Om du kan hjälpa patienten se att förändring är möjligt så lever hen på ett tag till.

102

Lästips för psykoterapiintresserade



Råd för krisstödsarbete, modifierade från Terapins gåva av Irvin D. Yalom

<http://lorami.se/onlinebmedia/Mina/M%C3%B6ten/Samtalstips%20fr%C3%A5n%20Terapins%20g%C3%A5va%20av%20Irvin%20Yalom.pdf>

103

Känslor, kartor och förväntningar

104

104



Tack till Kay Pollack!

105

En god arbetsplats förebygger utbrändhet

1. Rimlig arbetsbelastning
2. God kontroll över arbetssituationen
3. Adekvat belöning
4. Bra arbetsgemenskap
5. Klara riktlinjer för befordran, rättvisa
6. Inga värdekonflikter, meningsfullt arbete

Maslach och Leiter

106

106

Varför känner jag som jag känner?

Händelse



Tolkning/attityd/tanke
om det som händer



Känsla



Beteende/handling
styrd av känslan

107

Hur jag FÖRHÅLLER mig till det
som händer mig i livet är den
avgörande faktorn för vilket liv jag
får.

108

108

Å nej - inte
måndag nu igen!

Underbart -
måndag igen!

109

Vår hjärna har ett problem



Den försöker hela tiden skapa
helhet av skärvor och fragment.

Storyn den kokar ihop låter så fin,
men är den SANN?

111

111

Min största utmaning?

Ta ansvar för hur jag ser!

112

112



113



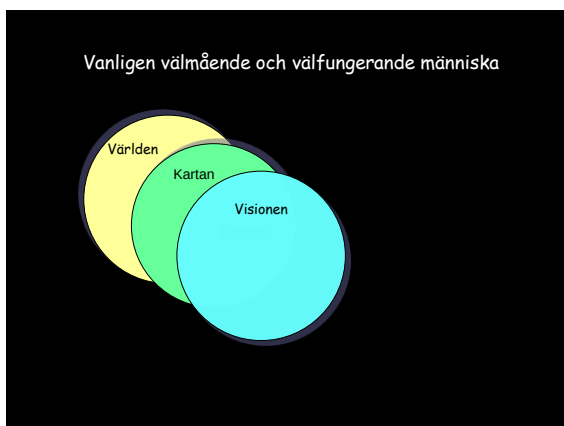
114



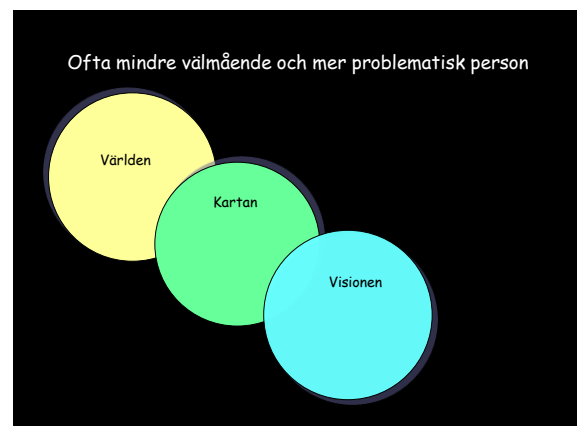
115



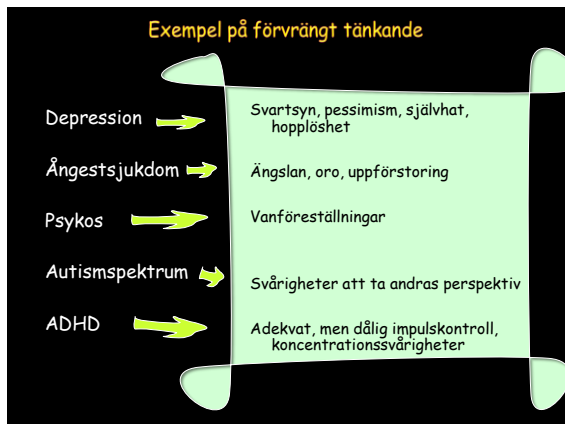
116



117



118



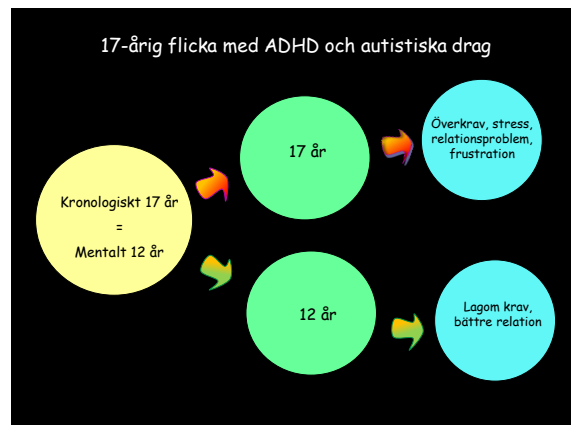
119



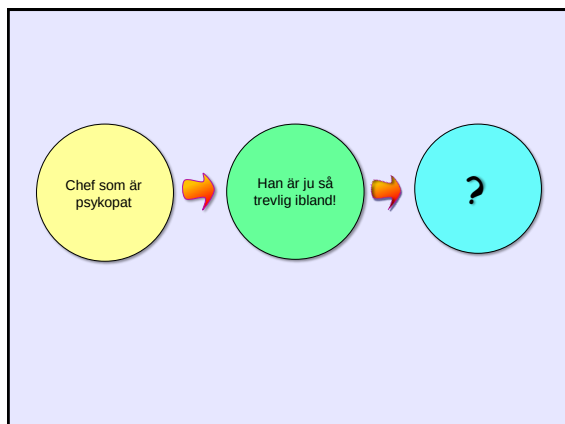
120



121



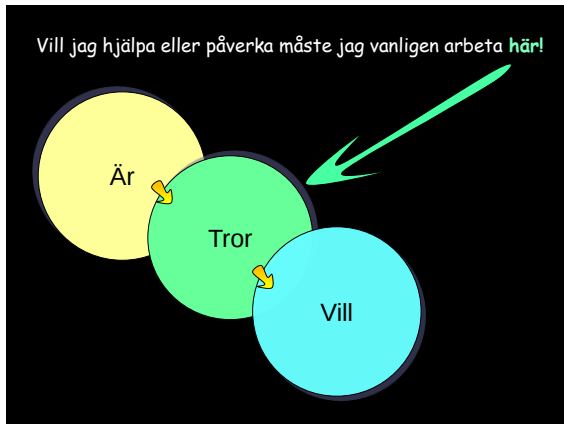
125



126



127



128



129



130



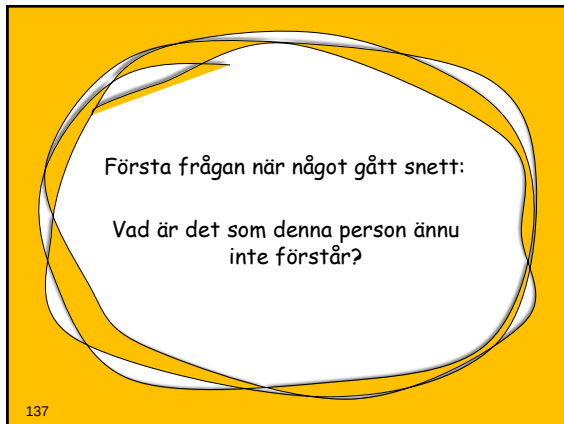
131



132



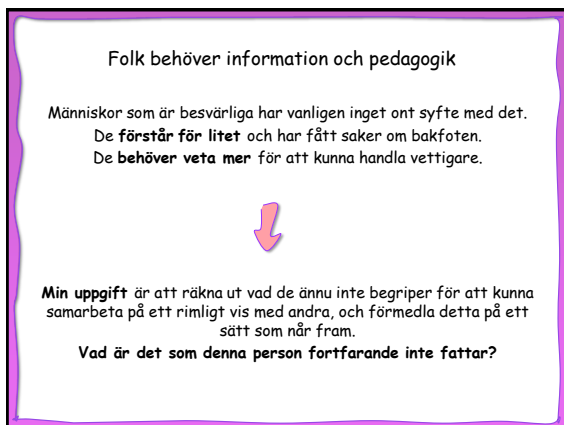
136



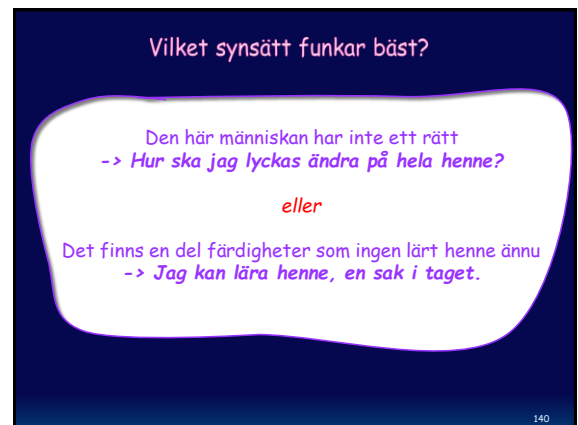
137



138



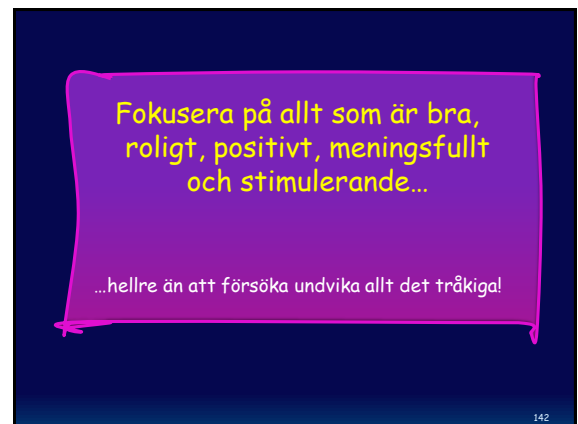
139



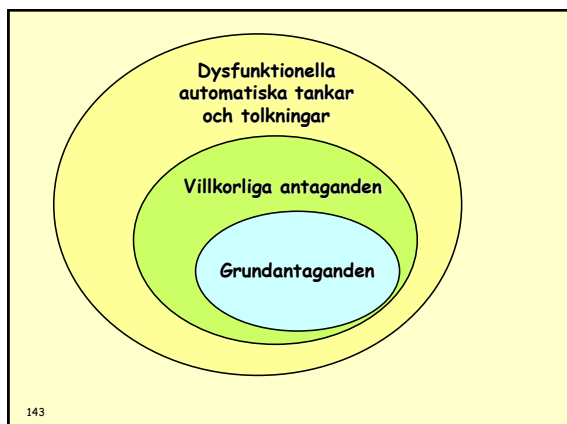
140



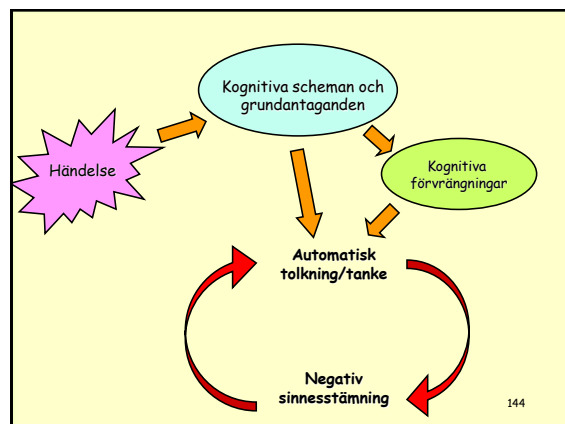
141



142



143



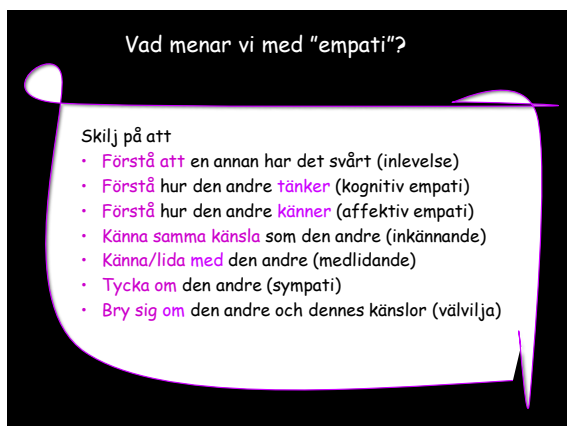
144



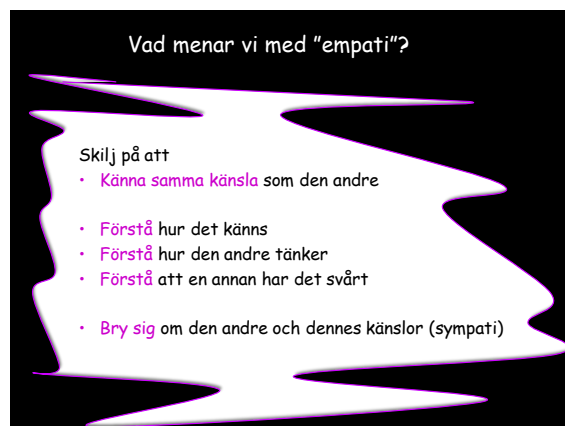
145



146



147



148

Rättshaveristen förmår bara se sin sida av saken

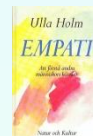
Att mentalisera innebär att göra egna och andras handlingar begripliga utifrån bakomliggande mentala avsikter; som önsklningar, känslor och föreställningar

149

149

Det goda mötet

"Empati betyder att fånga upp och förstå en annan människas känslor och vägledas av den förståelsen i kontakten med den andra."



150

150

Spegelneuronen är boven

"...ger en spontan, omedveten information om känsloläget och avsikterna som en annan människa har genom att spegla den handlingsintention som denne har."



151

151

En fruktbar utgångspunkt?

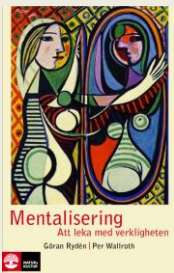
Patientens beteende är alltid meningsfullt...

...även om vi inte alltid lyckas förstå meningen!

152

Det behövs minst en "vuxen i rummet"

Någon måste mentalisera för att ett samtal ska fungera



153

153

Hjälp den andre att mentalisera

Jag förstår att det du säger är sant för din hjärna, men min hjärna kan inte förstå hur det skulle kunna vara så eftersom den tänker att...

Om man tänker som du gör nu, att... så är det naturligt att man landar i att...

Om man i stället tänker att... så hamnar man i stället i att...

154

154

Empati i praktisk handling



Vad **behöver** denna människa just nu?



Hur kan **jag** hjälpa henne med det?

155

Mer om empati i praktisk handling



Hur **känns** det jag just nu säger eller gör för den andre?

156

Vad behöver just denna person av just mig just nu?

157

157

Den andre ska inte bara göra något...

Hen ska vilja göra det hen gör

158

Den missnöjde vill något - vad?



159

159

Alla människor har behov, alla vill **något**



Identifiera och tillfredsställ människors behov

160

160

Vad göra när du inte vet vad du ska säga?

"Metaprata"!

Säg att du inte vet vad du ska säga.

Be därefter den andre om råd.

161

Rama in "svåra" samtal

Före samtalet:

- Jag har en viktig sak jag behöver prata med dig om, och det kan komma att kännas jobbigt en stund.

Under samtalet:

- Tycker du att vårt samtal känns okay för dig, eller är det något jag kan göra bättre?

Efter samtalet:

- Berätta för mig hur du har upplevt vårt samtal.
- Hur tänker du nu inför framtiden?

162

Imagoterapi

1. A talar till punkt
2. B återger det hen hört
3. A bekräftar att B uppfattat honom rätt, alternativt gör nya försök ända tills B förr eller senare återger det A försökte säga på ett sätt som A är nöjd med
4. Ordet övergår nu till B varvid A har att återge det sagda korrekt

Love and attention
are the same
thing



Abha Dawesar

163

Om att samtala med den
som inte mår bra, är sjuk
eller sjukskriven

164

164

Hur kan man minska risken för att samtalet ska gå snett eller försämrade medarbetarens tillstånd?

- Oron att ställa till det är befogad - den som mår dåligt är känsligare än andra för motgångar, kritik och olyckliga formuleringar.
- Ett hyfsat samtal leder nästan alltid till att den andre mår bättre ett tag.
- Låt den andre visa vägen. Liten risk att skada, om du varsamt följer samtalets utveckling och den andres reaktioner.
- Samtalskonst hamnar om närvaro, inte teknik.
- Var uppmärksam på både dina egna och medarbetarens känslor och reaktioner. Dessa är din främsta vägvisare i samtalet. Din medarbetare kan lära dig det mesta du behöver veta om du bara lyssnar uppmärksam.
- När samtalet verkar gå snett - säg vad du upplever och be om hjälp.
- Om du är orolig för att göra medarbetaren illa - säg det, och be att hen säger till om du säger något som inte känns bra.
- Fråga här och var om samtalet känns okay.

165

165

Lathund för samtal med medarbetaren som inte verkar må bra eller redan blivit sjukskriven (1)

- Tillräckligt med **tid**, **goda kunskaper** och **gott omdöme** underlättar.
- **Dialog**, likvärdighet, äkthet, intresse och respekt.
- **Viktigast är att du bryr dig**, vill väl och visar det.
- Förmedla att du vill **hjälpa**.
- Förmedla vad du ser, **fråga** om du uppfattat rätt.
- **Bekräfta**, begripliggör, normalisera.
- Be medarbetaren (MA) **berätta mer** om hur hen mår.
- Fråga hur illabefinnandet **påverkar funktions- och arbetsförmågan**. Vad går inte alls, vad är svårt? **Försök precisera arbetshindret**.
- Vad skulle hända om MA ändå försökte göra detta? Har hen provat?
- Fråga om MA har någon tanke om varför hen mår dåligt. Har det hänt något? Hur har MA det i sitt liv privat?
- **Upplever MA att något på arbetsplatsen bidrar till symtomen?**

166

166

Lathund för samtal med medarbetaren som inte verkar må bra eller redan blivit sjukskriven (2)

- Om arbetsplatsen upplevs bidra: **vad skulle vi behöva ändra här?**
Kan vi göra något som skulle göra det möjligt för dig att börja arbeta igen?
- Oavsett orsaken: **hur kan vi stötta dig härifrån?**
- Är du osäker på om du ska prata eller fråga om något, säg det. **Fråga** om den andre vill att du tar upp det.
- **Uppmuntra delaktighet.** Fråga och föreslå, undvik maktspråk.
- **Uppmuntra eget ansvarstagande,** låt den andre "äga" sin problematik. "Vad skulle du själv kunna göra för att må bättre eller återgå i arbete?"
- Har MA sökt **professionell hjälp?** Var, vad, bedömning/diagnos, insats? Tar hen del av föreslagna insatser?
- Kontakt med försäkringskassan?
- Efter kartläggningen, **försök komma fram till en plan, tillsammans med MA** så att hen kan förväntas medverka.

167

167

Frågor till den som redan blivit sjukskriven

- Upplever du att du **inte alls klarar att jobba** här som du mår just nu?
- Upplever du att **situationen här på din arbetsplats** bidragit till att du mår dåligt? Om så, vad?
- Tror du att du **kommer att kunna komma tillbaka** och arbeta här när du mår bättre?
- Vad skulle vi i så fall behöva **ändra på?**
- Finns det **något du själv skulle kunna göra** eller ändra på för att det ska bli lättare för dig att komma tillbaks hit och arbeta?
- Om vi lovar att göra vårt bästa från vår sida, är du då **beredd att göra en planering för arbetsåtgång** med oss?
- Oavsett om situationen på arbetsplatsen bidragit till medarbetarens ohälsa eller inte: **Hur kan vi stötta dig härifrån** så att ditt tillfrisknande underlättas?

Sedan kör ni ett liknande varv med chefen, och därefter ett till med medarbetaren och chefen tillsammans, ett s k konvergenssamtal på ADA-språk. Simsalabim - ArbetsplatsDialog för Arbetsåtgång för noviser 😊.

168

168

Våga ge råd

169

169

Att följa ett dåligt råd
kan förstöra ditt liv...

170

Most of us are experts at solving other people's problems, but we generally solve them in terms of our own and the advice we give is seldom for other people but for ourselves.

Nan Fairbrother, *The House in the Country*

171

"I don't really have advice for people, except one thing: don't take any advice."

Werner Erhard, *Relationships – making them work.*

172



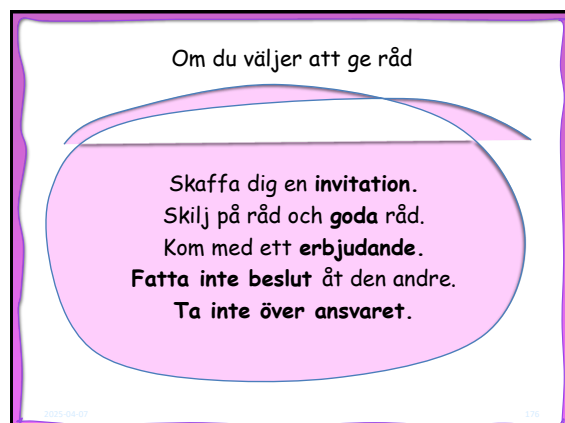
173



174



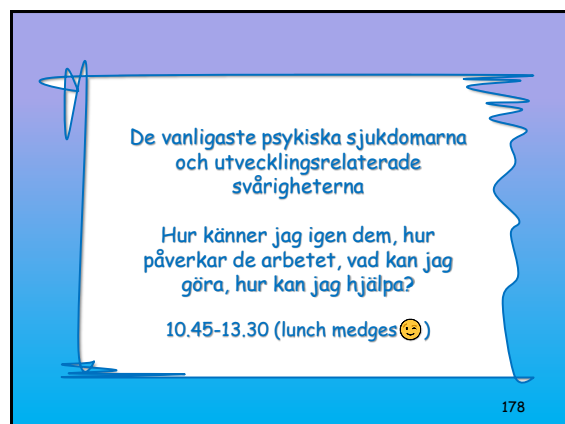
175



176



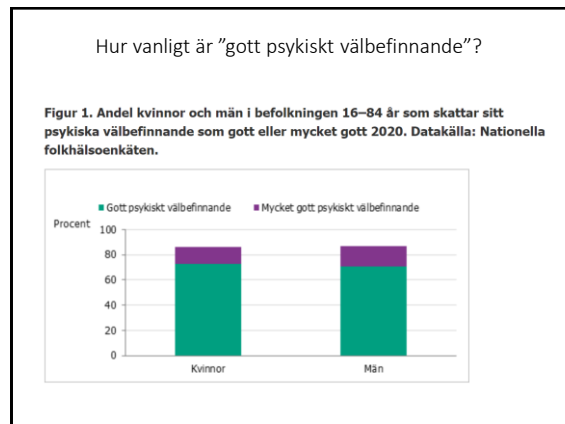
177



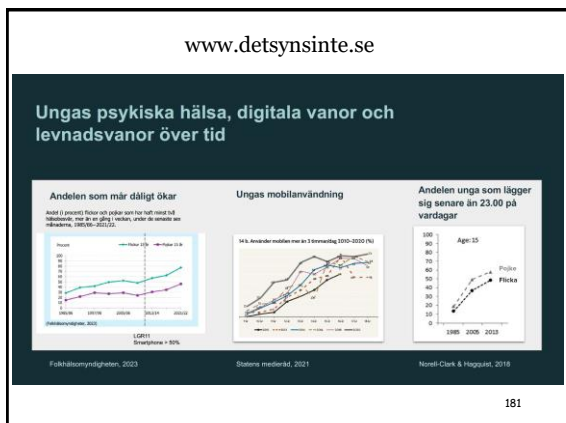
178



179



180



181



182

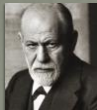


183



184

Livet, sådant det är oss förelagt är för svårt för oss, ger oss för många smärtor, besvikelser och olösliga uppgifter. För att kunna hårdna ut behöver vi lindrande medel.



Vi vantrivs i kulturen, 1930

Livet är en jobbig period!

Christina Stielli, 2017

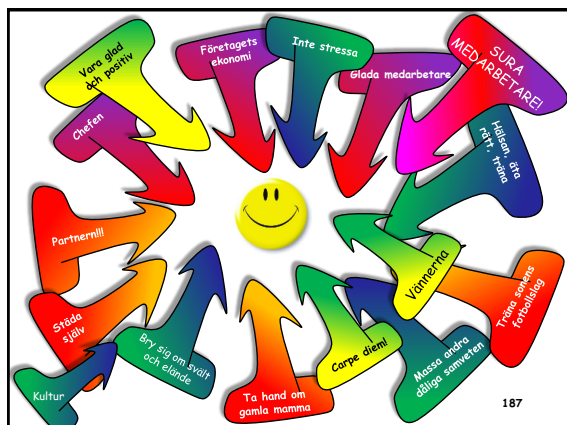


185

R452 (ICD-10): Olycklighetskänsla



186



Vad gör en psykiater när det känns jobbigt?

Försöker tänka på något annat

⇩

Biter ihop och försöker stå ut tills det går över

⇩

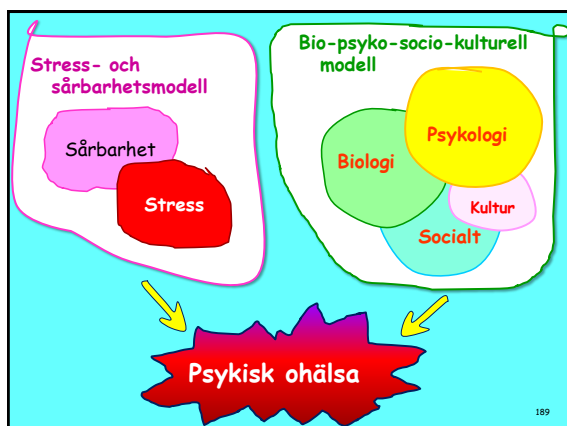
Letar en mening med lidandet

⇩

Letar mening med resten av livet



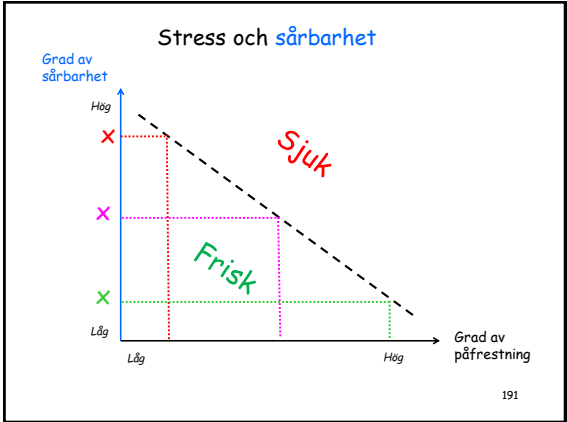
188



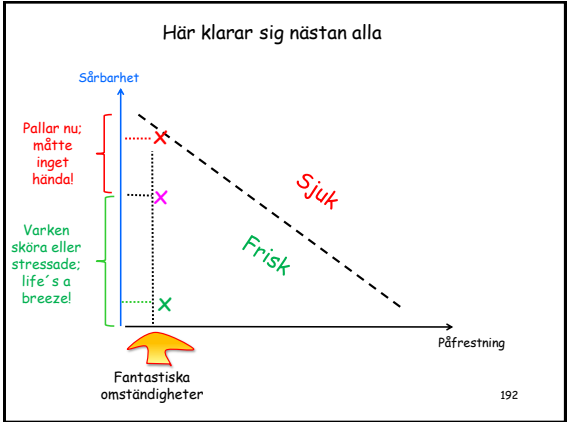
Några vanliga följder av stora påfrestningar

- Sorg
- Krisreaktion
- Anpassningsstörning/maladaptiv stressreaktion
- Akut stressyndrom
- Posttraumatiskt stressyndrom
- "Utbrändhet"
- Utmattningsyndrom
- Depression
- Kroppslig sjukdom

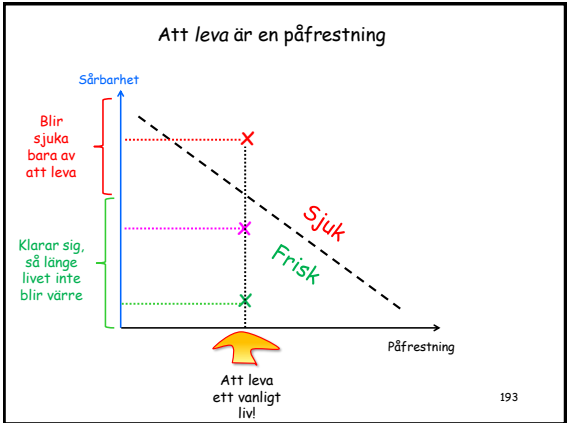
190



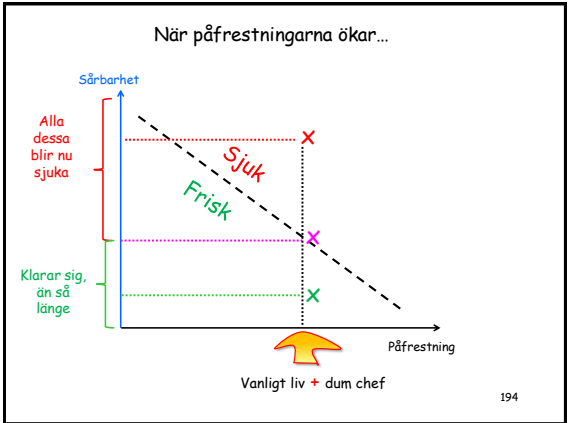
191



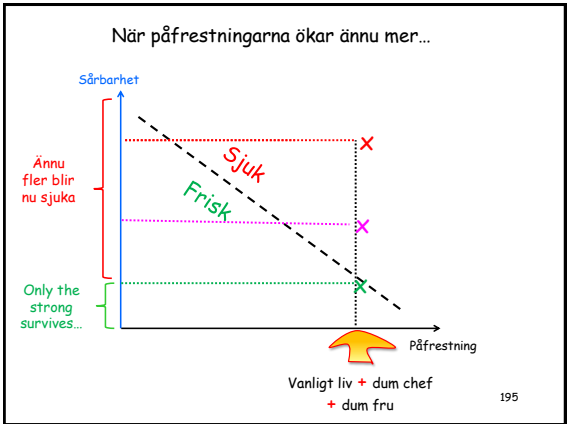
192



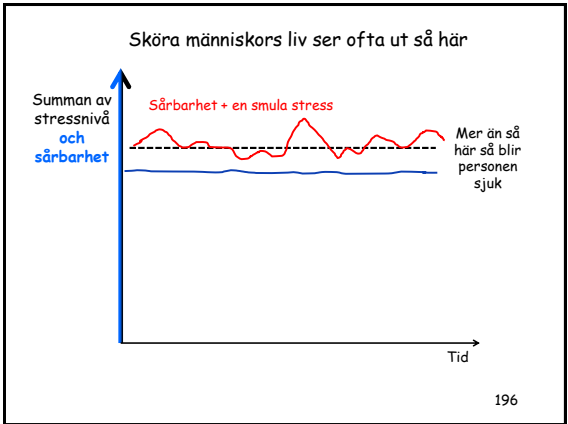
193



194



195



196

Varför gå över ån efter vatten?

Många barn är i praktiken "föräldralösa"

- 200 000 barn har missbrukande föräldrar.
- 200 000 barn blir vittne till våld i hemmet.
- 80 000 barn misshandlas själva i hemmet.
- 80 000 barn har psykiskt sjuka eller störda föräldrar.
- 30 000 barn utsätts för sexuella övergrepp.
- 10 000 barn har föräldrar i fängelse.

Monica Dahlström-Lannes, f d våldsbrottsutredare, SvD

197

Riskfaktorer för depression hos unga, i turordning

1. Konflikter med kamrater
2. Konflikter mellan föräldrar
3. Konflikter med föräldrar
4. Föräldrars bristande närvaro



198

198

Sårbarhet för psykisk sjukdom alstras tidigt

Övergrepp
Misshandel
Incest
Emotionell försummelse
Separationer
Förluster
Missbruk
Psykisk sjukdom



Personlighetsavvikelse

199

199

Anknytningsstörningar och tillitsbrist

Störd **anknytning** till vårdnadsgivaren

Stört **samspel** med vårdnadsgivaren

Maladaptiva förhållningssätt och strategier hos barnet

Bristande förmåga att hitta ändamålsenliga sätt att relatera till **andra** människor



200

200

Svårigheter vid personlighetsproblematik

Självinsikt

- Vad behöver jag för att må bra?
- Hur uppfattar andra mig?

Relationer

- Förstår inte
- Konflikter
- Ensamhet

Förmåga till ansvarstagande

- Personligt - hur blir det för andra när jag är så här?
- Socialt - uppfylla mina plikter mot andra

201

201

ADHD: Why worry - nu kör vi, tänka kan vi göra senare! Depimerad: Vi klarar det inte, ligg lågt, vi drar oss tillbaka! Samlarsyndrom: Materiella ting kan ha ett överlevnadsvärde! Tvångsmässig: Vi kollar elden en gång till!	Mani: Vi vill, vi kan, vi törs! Paranoid: De kanske vill oss illa, så vi behöver vakta hela natten! Generaliserat ångestsyndrom: Vänta litet nu, det här kan faktiskt gå illa! Ormfobi: Blir jag biten så dör jag! Droganvändare: Livet är elandigt, vi behöver hjälp att stå ut!	Narcissist eller psykopat: Allt är tillåtet i kampen för överlevnad! Panikattack: Helt adekvat "fight or flight"-respons vid möte med en björn.
--	---	---



202

Hypoteser om orsakerna

- ❑ Västerlandets **infantilisering av ungdomen** - man bor hemma utan ansvar länge, ska sedan plötsligt ta ansvar för sitt liv.
- ❑ Ungdomens **förväntningar på livet** har ökat snabbare än de faktiska livsmöjligheterna.
- ❑ De satsar på **osäkra karriärer och maximalt självförverkligande** - artist, journalist, världsförbättrare. När de sedan möter verkligheten och ser att möjligheterna faktiskt inte är så öppna som de först trodde blir besvikelsen stor.

Sven Bremberg, statens utredare, docent vid Statens folkhälsoinstitut

203

203

Nyare förklaringsmodeller

1. Relativ fattigdom
 - Jämförelseångest, "reference anxiety" i rikare länder - man jämför sig med sina arbetskamrater och grannar.
2. Socialt kapital
3. Statussyndromet
 - "Bevakningen av den närmaste omgivningen".
 - Toppositionerna ger högre status och därmed bättre kontroll över livet.

204

Ett par kulturella aspekter på psykisk sjukdom

- **Allvarlig psykisk sjukdom** är ungefär lika vanligt i hela världen.
- **Depressionsfrekvensen** är eventuellt lägre i folkgrupper som lever som vi gjorde innan civilisationen bröt in.
- **Prognosen vid allvarlig sjukdom** är möjligen bättre i fattigare / mindre utvecklade länder.
- **Det psykosociala stödet** är viktigt för tillfrisknandet och är ofta bättre i andra kulturer än vår egen.
- **Det moderna samhället** alstrar uppenbarligen en hel del "lättare" stressrelaterad ohälsa, men exakt vilka faktorer som bidrar mest är oklart.

205

205

Hjälper behandling?

206

206

1. Kunskap

2. Professionell behandling

3. Egenvård (= ett klokt liv)

Lära om Aktivering Motion Kost Mening
 Gemenskap Kärlek Jobbet Alkohol Slappna av
 Humor

4. Effektivt tänkande

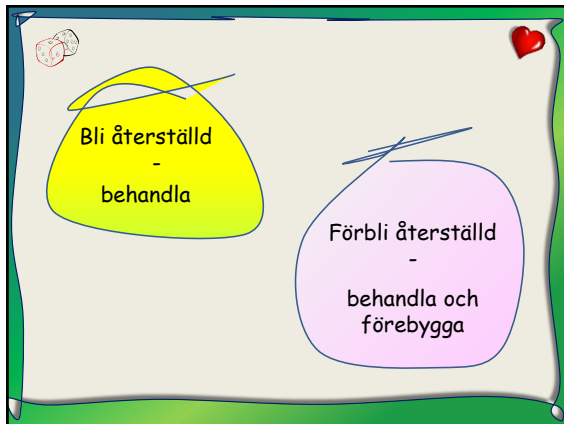
Några behandlingsmöjligheter

- Målsättning att **dämpa** symptom, **återta förlorade funktioner** och **förebygga återfall**
- **Stöd och medmänsklighet**
- **Information och hjälp till självhjälp** till patient och anhörig
 - Broschyrer och lästips
 - Internetguidning
 - Patientförening
- **Fysisk aktivitet**
- **Sömnråd**
- **Läkemedel**
 - Behandla grundtillståndet och förebygga återfall
 - Dämpa ångest
 - Förbättra sömn
- **Psykoterapi**
 - Individuell
 - Grupp
 - Internetterapi (www.internetpsykiatri.se)
 - Biblioterapi
- **Avspänningsträning**
- **Sjukgymnastik**

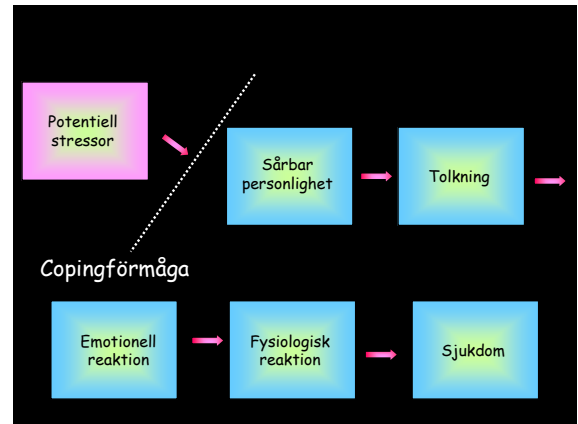
208

208

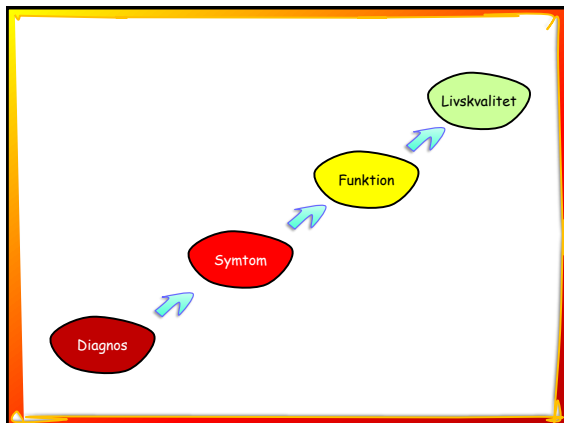
207



209



210



211

Psykopedagogik

1. Hjälp patienten och dennes närstående att **förstå** vad diagnosen innebär.
2. **Förmedla** relevant informationsmaterial (1177.se, intresseföreningar, webbsidor, broschyrer).
3. **Informera** om möjligheter till behandling och olika former av samhällsstöd.
4. Ge **konkreta råd** om hur patienten kan hantera sjukdomen och lösa praktiska vardagsproblem, "hjälp till självhjälp".

212

Stötta den andre i att ta emot adekvat vård

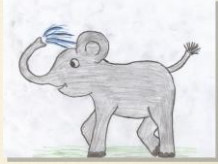
□ Det allra viktigaste den andre kan göra själv är att **ta emot och fullfölja** föreslagen, vetenskapligt dokumenterad, behandling:

Antidepressiva läkemedel
Psykoterapi
Elbehandling

213

Undanröj utlösande och bidragande faktorer

- Konflikter
- Psykosociala problem
- Missbruk
- Somatisk sjukdom
- Läkemedel



214

Undvik tillfälliga lättnader i övermått

- Alkohol
- Somliga psykofarmaka
- Sex
- Mat
- Shopping
- Träning
- Arbete
- Ohämmad känsloutlevelse

Upprätthåll de vardagliga rutinerna!

215

Varför får man "ingen hjälp"?

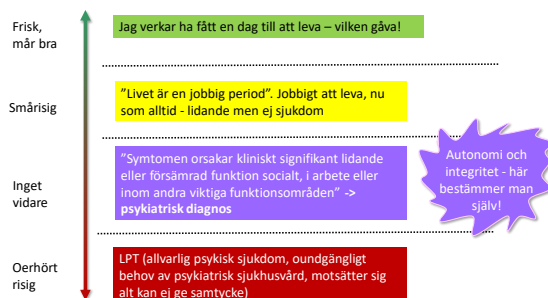
- Enorma behov.
- Orimliga förväntningar på livet?
- Resursbrist och dess konsekvenser.
- Bristande medverkan.
- Många behandlingar har halvdan effekt.
- Ingen "draghjälp".
- Situationen i slutenvården.
- Varierande kompetens och fallenhet hos vårdgivarna.



216

216

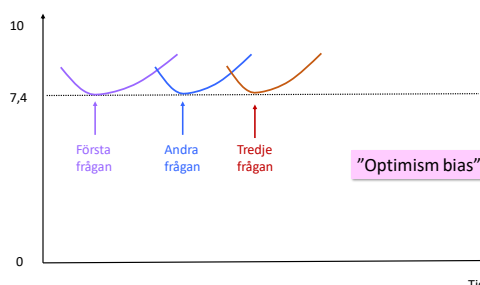
Hur dåligt "får" man må i Sverige?



217

Fråga: Hur mår folk egentligen?

Svar: 7,4



Micael Dahlén, Nextopia

218

Quiz: Personer som lider av kronisk psykisk sjukdom har en ökad risk för tre av nedanstående. Vilken konsekvens hör *inte* till vad man kan förvänta sig?

1. Allvarlig kroppslig sjukdom.
2. Alkoholmissbruk.
3. Social och ekonomisk utförlöpa.
4. Rikare fritid, eftersom det p g a sjukskrivning och/eller arbetslöshet brukar bli mycket mer tid över för meningsfulla och intressanta fritidssysselsättningar.

219

219

Behandlingsfördröjning illa

- Drabbar unga i känslig ålder.
- Många tillstånd är uttalat kroniska.
- Försämrad livskvalitet.
- Hög risk för kroppsliga och psykiatriska komplikationer samt missbruk.
- Överdödlighet.
- Ökad självmordsrisk.
- Trötthet, minnessvårigheter, kognitiv nedsättning, nedsatt stresstolerans.
- Sociala konsekvenser (ensamhet, sjukskrivning, förtidspension, ekonomi).
- Nedsatt självtillit.
- Stora kostnader för samhället.

220

220



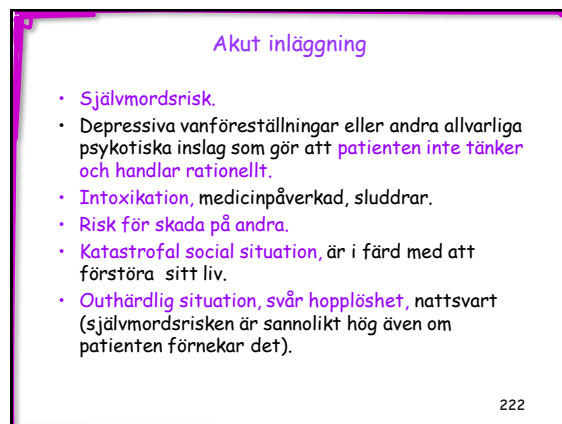
Håll liv i patienten

- Suicidförsök
- Suicidmeddelanden
- Suicidplaner
- Suicidavsikt
- Suicidönskan
- Suicidtänkar

- Dödsönskan
- Hopplöshetskänsla
- Nedstämdhet

221

221



Akut inläggning

- **Självmodersrisk.**
- Depressiva vanföreställningar eller andra allvarliga psykotiska inslag som gör att **patienten inte tänker och handlar rationellt.**
- **Intoxikation**, medicinpåverkad, sluddrar.
- **Risk för skada på andra.**
- **Katastrofal social situation**, är i färd med att förstöra sitt liv.
- **Outhärdlig situation, svår hopplöshet**, nattsvart (självmodersrisken är sannolikt hög även om patienten förnekar det).

222

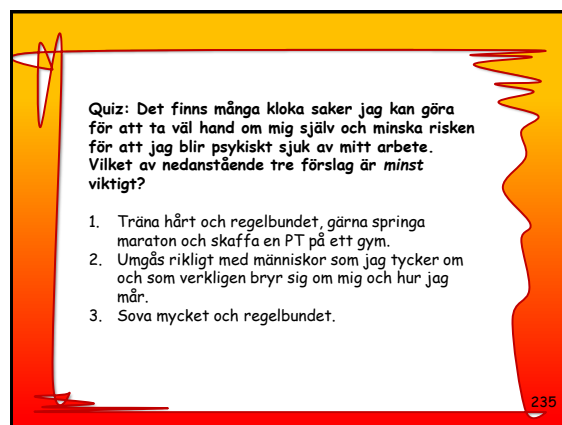
222



Stöd och hjälp till självhjälp vid psykisk ohälsa, här med visst fokus på depression

234

234



Quiz: Det finns många kloka saker jag kan göra för att ta väl hand om mig själv och minska risken för att jag blir psykiskt sjuk av mitt arbete. Vilket av nedanstående tre förslag är minst viktigt?

1. Träna hårt och regelbundet, gärna springa maraton och skaffa en PT på ett gym.
2. Umgås rikligt med människor som jag tycker om och som verkligen bryr sig om mig och hur jag mår.
3. Sova mycket och regelbundet.

235

235



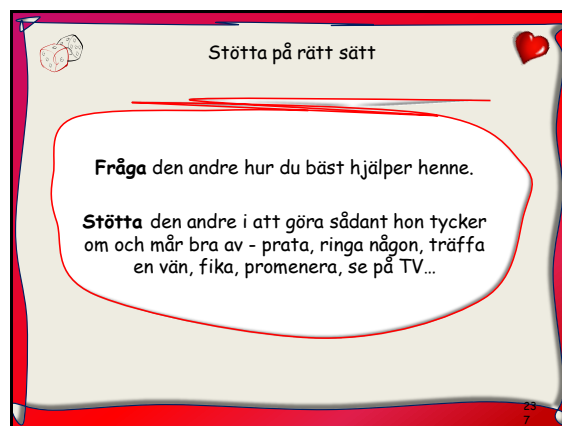
Sex gyllene regler för god psykisk hälsa

1. Sov: Goda sömnvanor, 6-9 timmar/natt
2. Knyt band: Till familj, vänner, medmänniskor
3. Motionera: Gärna 3 x 30 min/vecka
4. Ät: Sunda kostvanor
5. Fortsätt lära: Behåll nyfikenheten, testa nya saker
6. Ge: Tid, kärlek, uppmärksamhet
7. KASAM: Sök meningsfullhet, begriplighet och hanterbarhet (eget tillägg)

Ref: Mental capital and wellbeing: making the most of ourselves in the 21st century, 2008

236

236



Stötta på rätt sätt

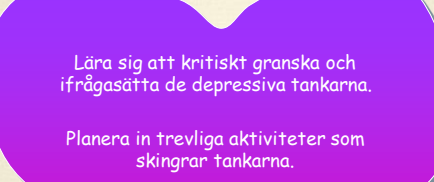
Fråga den andre hur du bäst hjälper henne.

Stötta den andre i att göra sådant hon tycker om och mår bra av - prata, ringa någon, träffa en vän, fika, promenera, se på TV...

237

237

Vad fungerar verkligen?



Lära sig att kritiskt granska och
ifrågasätta de depressiva tankarna.

Planera in trevliga aktiviteter som
slingrar tankarna.

238

Stötta på rätt sätt

1. Uppmuntra hennes **kontakt med sjukvården**.
2. Det gäller att hitta **rätt balans** mellan kraven på den drabbade och dennes faktiska förmåga.
3. Hjälp den drabbade att **planera in trevliga aktiviteter** som skingrar tankarna och som hen mår bättre av.
4. **Gör ett aktivitetsschema** en dag i taget.
5. Uppmuntra till att **träffa människor** hen brukar må bra.
6. Lära sig att **kritiskt granska** och ifrågasätta de depressiva **tankarna**.



Stötta på rätt sätt

1. Det gäller att hitta **rätt balans** mellan kraven på den drabbade och dennes faktiska förmåga.
2. Hjälp den drabbade att **planera in trevliga aktiviteter** som skingrar tankarna och som hen mår bättre av.
3. Lära sig att **kritiskt granska** och ifrågasätta de depressiva **tankarna**.
4. Uppmuntra hennes **kontakt med sjukvården**.



24
0

Vad får mig att må bra?

Bra saker	Dåliga saker	Bra människor	Dåliga människor

Illustration of a notepad with two columns for 'Bra saker' and 'Dåliga saker', and two columns for 'Bra människor' and 'Dåliga människor'. The notepad is on a green background with a yellow header. There are two pencils (one red, one yellow) on the left and one blue pen on the right.

Hjälp patienten göra en handlingsplan

- Planera ditt dagliga schema. Gärna en lista med dagliga aktiviteter.
- Ta itu med svårare uppgifter genom att skriva ned de olika delmomenten och genomför sedan **ett steg i taget**.
- **Skriv ned** vad du faktiskt gjort och klarat av.

Några vanliga förvrängningar hos den deprimerade

- ❑ "Svarta glasögon" på många områden.
- ❑ **Negativa tolkningar** av händelser.
- ❑ Tappar självkänslan; känsla av att **inte duga**.
- ❑ Tror att **ingen tycker om** honom/henne.
- ❑ Tappar självförtroendet; känsla av att **inget klara**.
- ❑ Tror att han/hon inte klarar jobbet.
- ❑ Tror att han/hon **inte är till glädje** för familjen och vännerna.
- ❑ **Tappar hoppet** om framtiden.
- ❑ Ser **det förflutna** i mörka färger.

Kännetecken för deprimerade/negativa tankar

- Kommer **automatiskt**.
- **Orimliga**, men uppfattas som rimliga och sanna.
- Fyller **ingen meningsfull uppgift**.
- Resulterar i att den deprimerade **känner sig sämre**.
- **Förhindrar** att man når det man vill i livet.

244

244

Hur kan man tackla detta?

- Lära sig **känna igen** sina negativa tankar.
- Reagera på och **ifrågasätta** tankarna.
- Korrigera dem ("**svara på tankarna**") och ersätta dem med mer realistiska/adekvata tolkningar och tankar.

245

245

Kognitiv terapi vid depression

- Förstå och **omformulera dysfunktionella grundantaganden**
- Förstå och **lösa/hantera problem** som bidrar till depression
- **Lära sig färdigheter** för att reglera/styra stressupplevelser, känslor och tankar
- **Börja återuppta aktiviteter och relationer** som man tycker om och mår bra av

246

246

Stötta den andre i att ta emot adekvat vård

- Det allra viktigaste den andre kan göra själv är att **ta emot och fullfölja** föreslagen, vetenskapligt dokumenterad, behandling:

Antidepressiva läkemedel
Psykoterapi
Elbehandling

247

247

Stötta den andre i att ta emot adekvat vård

- Uppmuntra den andres **kontakt med sjukvården**
 - Följ gärna med vid besöken
 - Hjälプ henne att memorera det som sägs vid besöket
 - Hjälプ henne att följa ordinationerna
 - Hjälプ henne att fullfölja ev psykoterapi
 - Om din vän försämras - se till att behandlaren snabbt informeras



248

248

Stötta den andre i att leva klokt

Aktivering	Motion	Kost	Alkohol
Gemenskap	Familjen	Vänner	Jobbet
Kärlek	Glädje	Humor	Lära om
Mening	Slappna av	Mentor/förtrogen	

249

249




Hjälp patienten rekrytera stöd och hjälp från sin egen flock.

Prata med den andres anhöriga och andra för henne viktiga personer, och hjälp dem till den förståelse och kunskap som du själv har skaffat dig.

250

250




Stötta den andre till lagom aktivitet

Uppmuntra till aktivitet i lagom omfattning

- Gå upp ur sängen
- Äta och dricka
- Duscha
- Handla
- Ta en daglig promenad
- Gå till arbetet om hen klarar det

251

251




Hjälp den andre att anstränga sig lagom mycket

Det gäller att hitta rätt balans mellan kraven på den drabbade och dennes faktiska förmåga

- För låga krav innebär att den andre inte får optimal hjälp att använda sin egen förmåga att arbeta sig ur sitt tillstånd.
- För höga krav medför att den andre känner sig missförstådd och kan även medföra att hen försämras i sitt tillstånd p g a upplevelsen av övermäktiga krav.

252

252




Fördelar med en daglig promenad

Med "promenad" avses här minst en timme, gärna två, i dagsljus på förmiddagen, gärna vid vatten, i sällskap med en god vän, med stavar och hög intensitet. Man ska bli trött av att träna.

- "Direkt" antidepressiv effekt (ökar cellnybildningen i hjärnan mm).
- Känsla av kontroll och egenmakt, man gör något själv för att må bättre.
- Bryter passiviteten, underlättar andra aktiviteter.
- Stressreducering.
- Ljusbehandling.
- Förbättrad sömn.
- Förbättrad dygnsrytm.
- Sociala relationer, vänskap och stöd.
- Kardiovaskulär träning, bättre kondition.
- Stärker rygg, leder och muskler.
- Aptitreglering.
- Viktkontroll.

253

253




Hjälp den andre att hantera/undvika "sårbarhetsfaktorer" - saker hen mår sämre av eller riskerar bli sjuk av igen

- Identifiera allt du kommer på
 - Stress
 - Ensamhet
 - Jobbiga människor
 - Konflikter
 - Påfrestande situationer och händelser
 - Olämplig livsstil
 - Oregelbunden dygnsrytm
 - Ogynnsam arbetsmiljö
 - Alkohol och droger
- Undvik/åtgärda dem



254

254

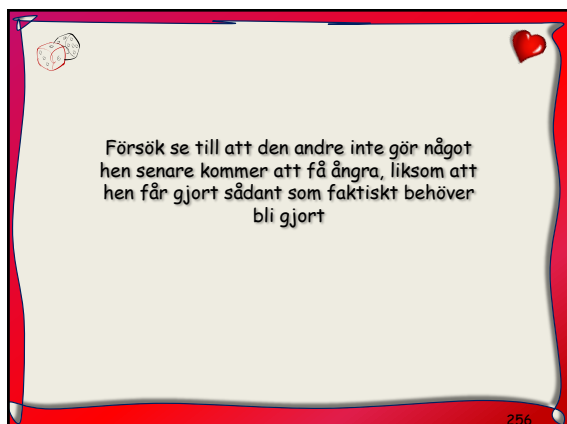



Det är inte fel att hjälpa till praktiskt - de flesta regredierar inte av temporärt stöd och medmänsklighet!

- Väl avvägd praktisk hjälp kan vara en lisa
 - Handla
 - Laga mat
 - Diska
 - Hämta barn på dagis
- Se till att viktiga saker blir omhändertagna
 - Hyra och övriga räkningar
 - Kontakter med försäkringskassan
 - Kontakter med arbetsgivaren
 - Kontakter med arbetsplatsen
 - Kontakter med sjukvården

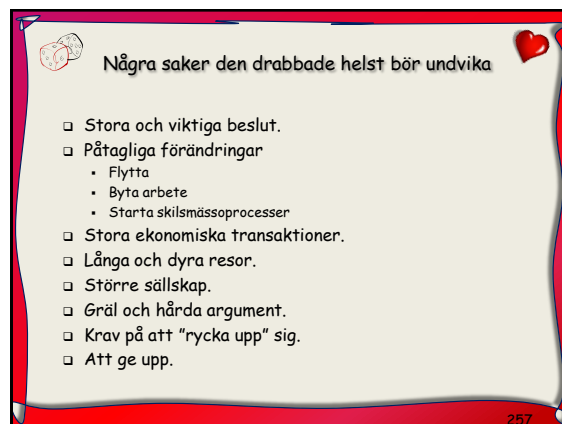
255

255



Försök se till att den andre inte gör något hen senare kommer att få ångra, liksom att hen får gjort sådant som faktiskt behöver bli gjort

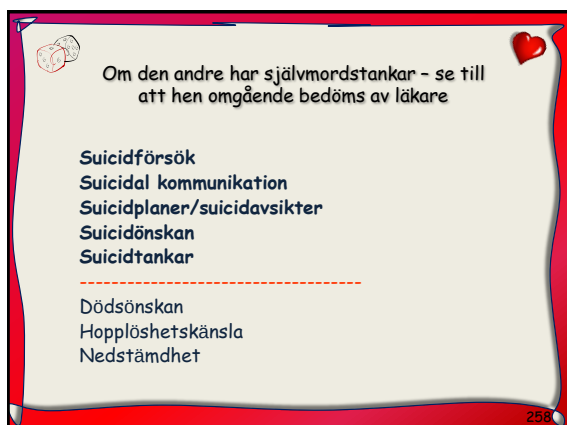
256



Några saker den drabbade helst bör undvika

- Stora och viktiga beslut.
- Påtagliga förändringar
 - Flytta
 - Byta arbete
 - Starta skilsmässoprocesser
- Stora ekonomiska transaktioner.
- Långa och dyra resor.
- Större sällskap.
- Gräl och hårda argument.
- Krav på att "rycka upp" sig.
- Att ge upp.

257

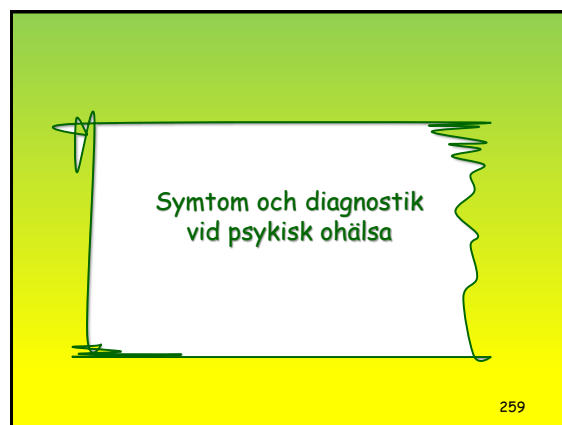


Om den andre har självmordstankar - se till att hen omgående bedöms av läkare

Suicidförsök
Suicidal kommunikation
Suicidplaner/suicidavsikter
Suicidönskan
Suicidtankar

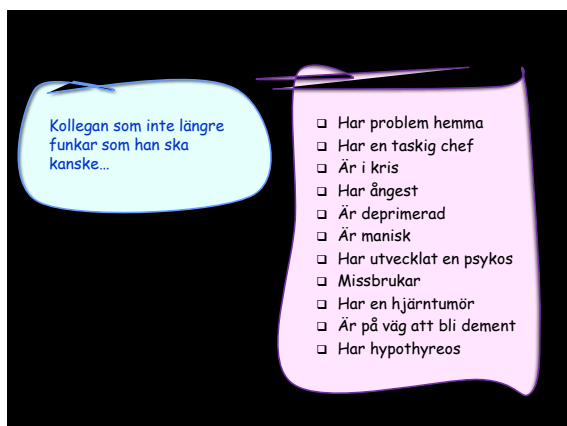
Dödsönskan
Hopplöshetskänsla
Nedstämdhet

258



Symtom och diagnostik
vid psykisk ohälsa

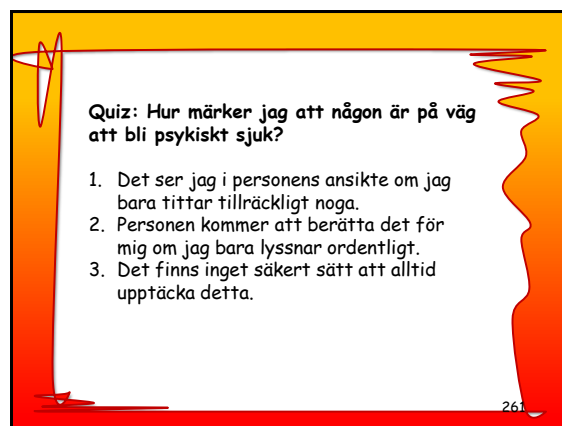
259



Kollegan som inte längre funkar som han ska kanske...

- Har problem hemma
- Har en taskig chef
- Är i kris
- Har ångest
- Är deprimerad
- Är manisk
- Har utvecklat en psykos
- Missbrukar
- Har en hjärntumör
- Är på väg att bli dement
- Har hypothyreos

260



Quiz: Hur märker jag att någon är på väg att bli psykiskt sjuk?

1. Det ser jag i personens ansikte om jag bara tittar tillräckligt noga.
2. Personen kommer att berätta det för mig om jag bara lyssnar ordentligt.
3. Det finns inget säkert sätt att alltid upptäcka detta.

261

Psykiatrisk undersökning

1. Vad **patienten** berättar, "autoanamnes"
2. Vad **andra** berättar, "anhöriganamnes"
3. Patientens **framtoning och beteende**, "psykiskt status"
 - Det vi direkt kan se
 - Sättet att relatera till andra





262

Hur är det att vara drabbad av psykisk ohälsa?

- Plågad, lidande, **psykisk smärta**
- **Ängest**
- Uppgivenhet, resignation, **hopplöshet**
- **Maktlöshet, vanmakt**
- **Skamkänslor**
- **Skuldskänslor**
- **Livsleda**, dödsönskan, **tankar på självmord**
- Förvrängt tänkande, **svarta tankar**
- Upplevelse av **ensamhet** och oälskarbarhet
- Meningslöshetskänslor
- Oavledbar, går inte att muntra upp
- **Orkar inte ta sig i kragen**, far illa var dag av sin passivitet
- Sömnstörning

263

Psykiatri handlar om ångest, skam, hopplöshet och vanmakt

264

Några frågor att ställa

- **Berätta mer** om hur du mår, hjälp mig förstå hur det är att vara du just nu.
- Har du mått så här dåligt någon gång **förut**?
- Har du **kontakt med vården**?
- Har du fått någon **diagnos**?
- **Har något hänt**, vet du varför det är så här svårt just nu?
- Känns det **hopplöst**, är du på **väg att ge upp**?
- Har du tankar på att **ta ditt liv**?
- **Vad brukar kunna hjälpa** när det är så här svårt?
- **Har du någon anhörig eller vän du kan prata med** eller är du helt ensam just nu?
- **Vilka alternativ har du** om dina tankar på självmord blir för påträngande?

265

Några vägar till diagnos - "psykiatrisk undersökning"

Symtom
Anamnes
Psykiskt status
Intervjuformulär och skattningsinstrument

↓

Syndrom

↓

Sjukdom








266

Frisk eller sjuk?



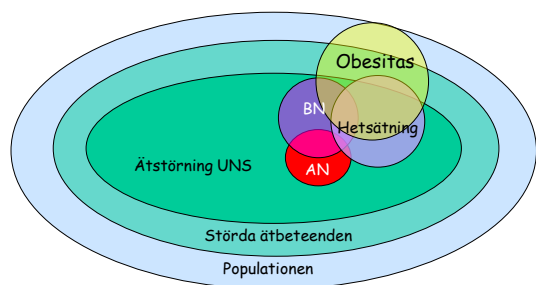
Beakta:

- Grad av förståelighet
- Relation till utlösande faktorer
- Intensitet
- Varaktighet
- Hanterbarhet
- Konsekvenser

"Påtagligt lidande eller funktionsnedsättning"

267

Störningar avseende ätande och vikt



268

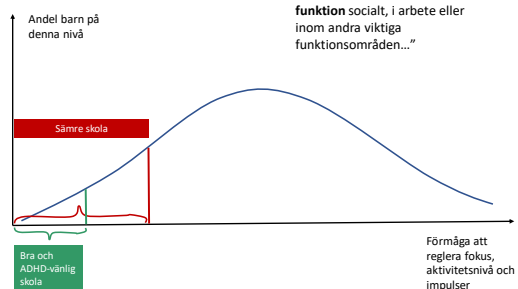
268

Vilka förmågor behöver vi för att klara livet i det moderna samhället?

- "Gå från A till B"
 - Planera
 - Organisera
 - Genomföra
- Koncentration
- Reglera uppmärksamheten
- Reglera aktivitetsnivån
- Impulskontroll
- Förstå andras inre liv, empati
- Ömsidigt samspel, social interaktion
- Kommunicera
- Förmedla sympati

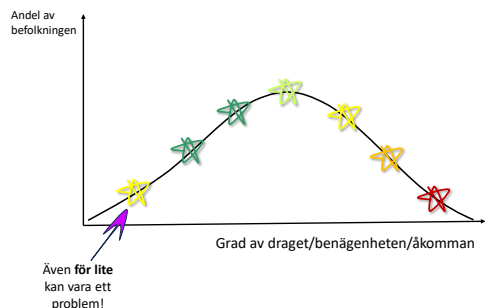
269

"Har Kalle ADHD?"



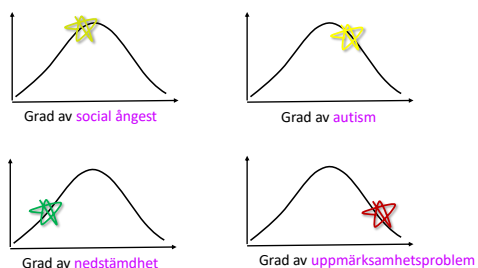
270

Någonstans på kurvan ligger vi alla



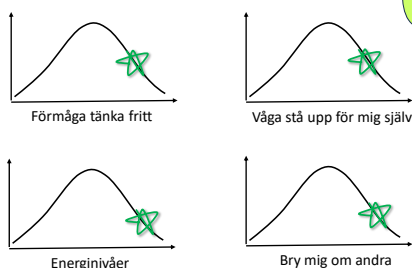
271

Vi har alla drag av allting!

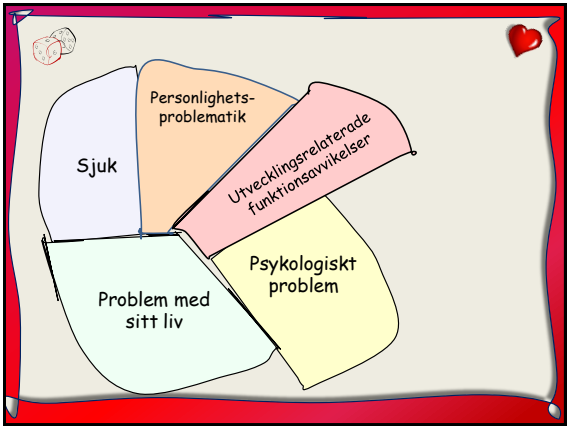
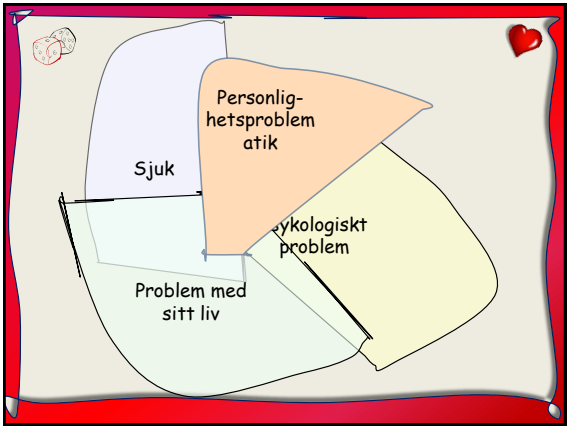
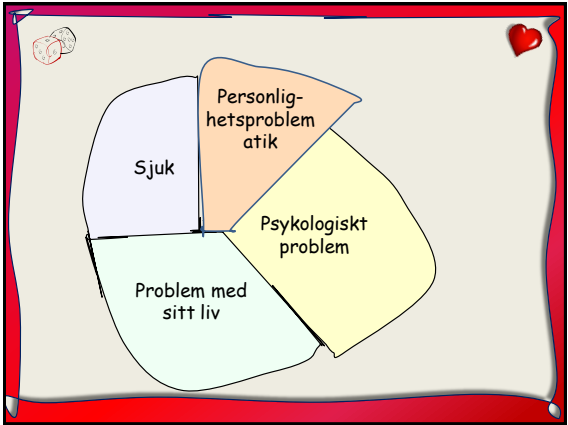
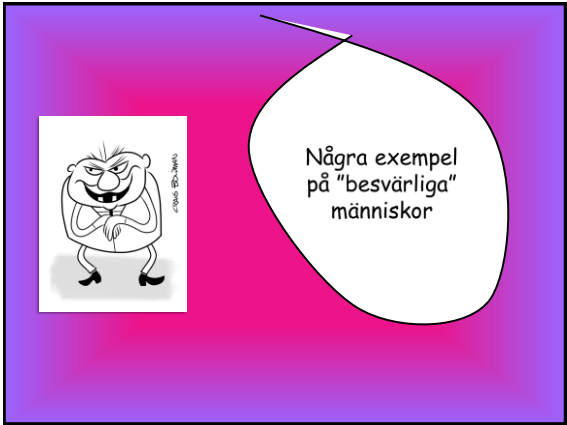
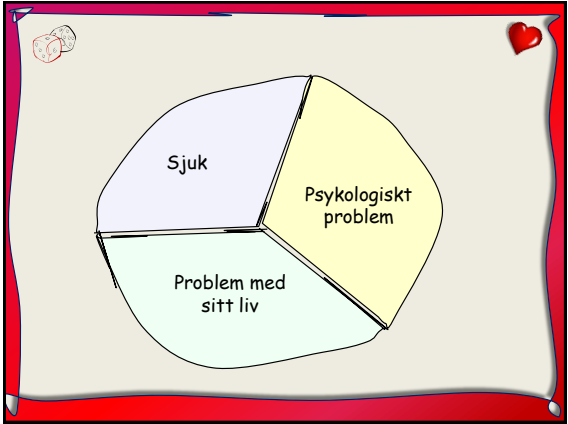


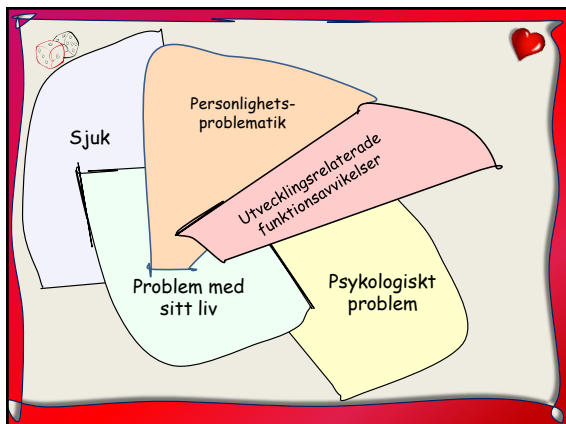
272

Jag har kanske många andra talanger?



273





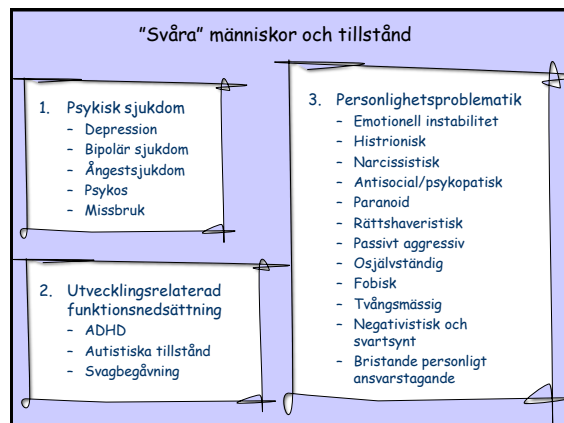
280

Tillstånd	Punktprevalens
□ Anpassningsstörning □ Akut stressyndrom □ Posttraumatiskt stressyndrom	Nästan alla Många 5,6 - 6,8% (livstidsprevalens)
□ Utmattningsyndrom □ "Utbrändhet"	18% (livstidsprevalens) ?
□ Depression □ Bipolär sjukdom	6-7% (23% män, 36% kvinnor livstids.) 2%
□ Vanföreställningsyndrom □ Schizofreni	0,03% (?) 0,5%
□ Substansbruksyndrom □ Drognissbruk	5-15% riskbruk (alkohol) 7,9% (livstidsprevalens)
□ Anorexia nervosa □ Bulimia nervosa	0,5-1% (kvinnor) 1-2% (kvinnor)

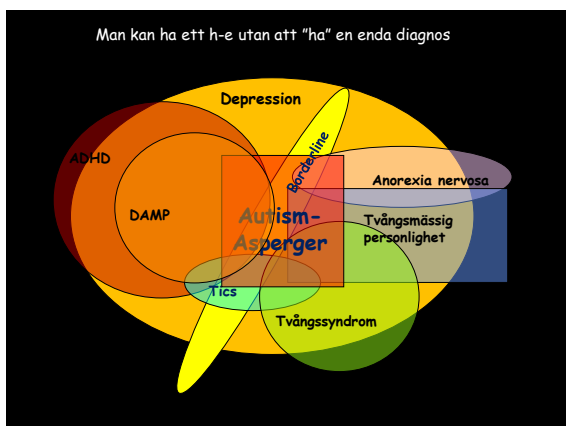
281

Tillstånd	Punktprevalens
□ ADHD □ Autism □ Intellektuell funktionsnedsättning	5-7% (barn), 2-4% (vuxna) 1% (2,4% diagnos Reg St.) 1-1,5% (varav 70% lindrig)
□ Social ångest □ Paniksyndrom □ Generaliserat ångestsyndrom □ Specifik fobi	7% (13% livstidsprevalens) 2-3% 1,5-3% (9% livstidsprevalens) 13%
□ Tvångssyndrom □ Kroppssyndrom □ Samlarsyndrom	2% ? (1-5% har "svår hälsoångest") 1,5% (6% hos de över 70)
□ Narcissistiskt personlighetssyndrom □ Antisocialt personlighetssyndrom □ Emotionellt instabilt personlighetssyndrom	1-2% 1% 1-2% (20-40% i psykiatriin)
□ Trotssyndrom □ Uppförandestörning	8,5% (livstidsprevalens) 9,5% (livstidsprevalens)

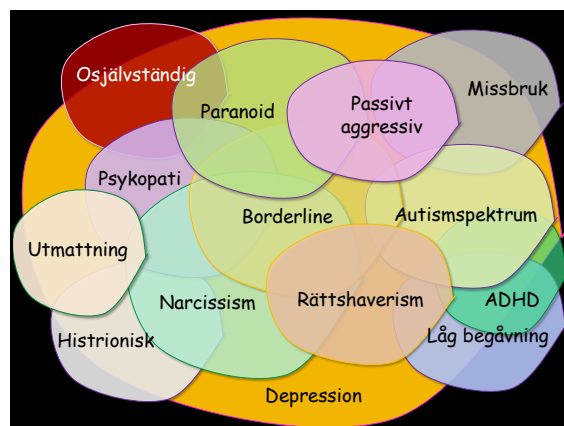
282



283



284



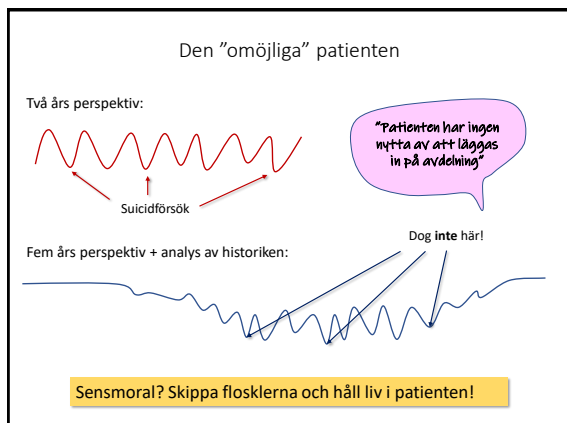
285



286



287



288

Psykatri eller primärvård?

Hur **brukar** det vara, hur brukar patienten må?

- Om patienten i **vanliga fall** brukar må bra och vara nöjd med livet och sig själv kan hon i normalfallet omhändertas i primärvården, förutsatt att det inte föreligger suicidrisk eller annan inläggningsindikation. *"Skulle du vara nöjd om du kunde må som du brukar må igen?"*
- En patient som säger att det har aldrig varit bra, hon vet inte vem hon är, hela livet har varit ett h-e, hon måste få psykoterapi etc behöver förmodligen psykiatrisk specialisthjälp. *"Har du alltid haft det så här svårt?"*

289



290

Varför är det svårt att tillförlitligt utesluta att den man intervjuar har en psykisk sjukdom eller personlighetsavvikelse?

1. Vill inte berätta
 - Skäms
 - Inte i ens intresse, rädd för att bli missförstådd eller inlåst
2. Kan inte berätta
 - Ingen sjukdomsinsikt
 - Förstår inte sina personlighetssvårigheter, tror att det är fel på andra eller att han har haft otur
3. Många tillstånd har inga säkra symtom som alltid "syns" när man är sjuk
4. Sjuk i skov, frisk vid samtalet
5. Många tillstånd visar sig f f a vid stress och motgångar
6. Intervjuaren kan för lite om psykisk sjukdom
 - Vet inte vad han ska fråga om och titta efter
 - Förstår inte vad han ser

291

Tråkigt men sant

- Många som lider av psykisk ohälsa kan lura även en erfaren psykiatriker om de vill
 - i frisk fas finns inget att observera i beteendet
 - i sjuk fas går vissa symtom att dölja, andra inte
- Somliga som lider av psykisk ohälsa blir inte rätt förstådda och diagnosticerade av läkare trots att de försöker beskriva sina svårigheter efter bästa förmåga.
- Att ställa en korrekt diagnos underlättas väsentligt av
 - goda kunskaper om psykiatri
 - god förmåga att skapa kontakt med patienten
 - gott om tid
 - åtskilliga möten
 - väl valda skattningsinstrument
 - intervjuer med anhöriga

292

292

Varför missar vi så ofta hur dåligt andra mår?

Patienter med depression

- Uppgivna
- Trötta
- Fåordiga
- Ger nedsatt kontakt
- Tror inte att någon bryr sig
- Svårt ta emot hjälp

Patienter med ångest

- Kan prata på
- Svårt att höra hur mycket de lider
- Ofta missförstådda

293

293

Det är en myt att man kan åstadkomma en god kommunikation med alla om man bara använder rätt teknik - det krävs två för en tango.

294

294

Hur identifierar jag tillstånd?

295

295

	Observationer	Uppgifter från den berörda i en anställningssituation	Uppgifter från andra/referent som känner personen väl
Depression	Ev nedstämd, pessimistisk, "svarta glasögon" beträffande både förr, nu och framåt. "Smittor"	Ibland	Troligt
Bipolär sjukdom	Ev nedstämd, eller upprymd och distanslös. Ofta social och trevlig i frisk fas.	Ibland	Mkt troligt
Social fobi	Önskar i kontakten, blyg, tillagsinställd, "overtrevlig"	Ovanligt	Mkt troligt
Tvångssyndrom	Ev omständlig i kontakten, måste "saga allt", nervöst intryck, ritualer	Ovanligt	Troligt
Generaliserat ångestsyndrom	Ev oroligt intryck, många frågor och farhågor, vill veta att hamnar rätt	Ovanligt	Troligt
Paniksyndrom	Möjligt oroligt och osäkert intryck, men märks vanligen inte	Ibland	Troligt
Posttraumatiskt stressyndrom	Ibland tecken till att inte må bra, orolig, nedstämd, svårt fokusera, tunn och reserverad kontakt, tillitsbrist	Ibland	Troligt
Specifik fobi	Märks inte	Sällan	Tveksamt
Svag begåvning	Ibland svårt att förstå mer astrakta resonemang och att "hånga med". Konkret framtoning. Kan ha svårt att förstå humor.	Ibland indirekt, om de svårigheter han upplevt. Ibland sekundär psykisk ohälsa.	Troligt

296

	Observationer	Uppgifter från den berörda	Uppgifter från andra/referent som känner personen väl
Åtstämning	Ev mager eller överviktig. Ibland tecken på annan psykisk ohälsa.	Inte sannolikt	Troligt, om lett till problem
Schizofreni	Vanligen udda eller svag emotionell kontakt, egna idéer, frävarande, ibland tankestörningar och märkliga vanföreställningar. "Konstig" i kontakten.	Inte sannolikt. Saknar vanligen sjukdomsinikt.	Högst sannolikt
Vanföreställningsyndrom	Vanföreställningar om sådant som principiellt skulle kunna inträffa. Övertyp om att det stämmer, kan försöka övertyga dig. Vanligen normal kontakt i övrigt.	Inte sannolikt. Saknar vanligen sjukdomsinikt.	Högst sannolikt
Paranoida drag (och ev rättshaverier/revolverspanning)	Pratar om ofaror, andras ovilja och elakhet, missförtrodd och försädd, tillitsbrist. Fel på allt och alla. Sällan typer och glad kontakt, snarare garderad och reserverad.	Saknar insikt om problematiken och sin del i det hela. Men många indirekta uppgifter enligt rutan till vänster.	Muyet sannolikt
Rättshaverier/ak beslagenhet	Projicering på andra. Fel, onaturliga, kränkningar, misförtroddhet, missej med ofta många motanor. Berättar ev om ofaror, onormala krav och oförstående chefer, klagar på onaturliga och att ha kommit i kläm. Integritetskonflikter, trohet, bitterhet och negativism	Endast indirekt, enligt föregående kolum. Pratar om andra.	Högst sannolikt, särskilt om denne varit inbunden i föreställningarna
Misbruk och beroende	Vid svårare tillstånd ibland rödbrusig, nedgången, kognitiv nedsättning, flack eller inodkvat kontakt. Ofta syns inget i mykter och icke abstinent fas. Narkomaner kan ha stickmärken men klar över detta.	Osannolikt	Mkt troligt vid allvarigare tillstånd

297

	Observationer	Uppgifter från den berörde i en anställningssituation	Uppgifter från andra/referent som känner personen väl
"Utbrändhet"	Ibland uppgifter om tidigare svårigheter, oförstående arbetsplatser, att ha kommit i kläm, omriga kross, integritetskonflikter, trötthet, bitterhet och negativism	Enligt rutan till vänster. Ger vanligen ingen direkt information om att ha varit utbränd eller ss.	Troligt
Utmattningssyndrom	Som ovan, samt uttalande trötthet, sömnsvårigheter , kroppsliga bekymmer	Som ovan	Troligt
Utmattningsdepression	Som ovan, + nedstämdhet, svartsyn, resignation.	Som ovan	Troligt
ADHD	Ev ostrukturerad i samtalet , svårt att lyssna, pratar på, intensiv och "omedelbar" i kontakten, svårt fokusera, hoppar från tuva till tuva, distanslös. Ibland syns inget.	Tänkbart med indirekta uppgifter. Ofta dålig självinsikt.	Troligt
Autistisk störning	Ibland som vid ADHD. Ibland udda och "konstiga" i kontakten. Bristande ömsesidighet och hurttagning i samtal. Kan sin stil. Lyssnar ev dåligt, pratar hellre själv.	Tänkbart med indirekta uppgifter. Ofta dålig självinsikt.	Mycket troligt
Schizoida drag	Svag känslomässig kontakt, flack, udda självföreläggning , tar sig inte riktigt engagerad i samtalet, verkar inte behöva andra. Öfta ensam och ensömd. Kan te sig ungefär som vid autistiska tillstånd.	Knappast. Upplever inte sin läggning som ett problem.	Troligt. "Udda", "ensömd", inte bra på eller intresserad av samarbete.
Schizotypa drag	Kan både se, låta och tänka märkligt. Udda ideer , tankeflykt, astrologi, clairvoyance osv. Ibland också flack kontakt enl ovan.	Nej. Men ev indirekta uppgifter.	Troligt. "Udda, konstiga ideer, svår."

298

	Observationer	Uppgifter från den berörde i en anställningssituation	Uppgifter från andra/referent som känner personen väl
Histrioniska drag	Uppmärksamhetssökande , dramatiskt, förförlisk, indestävt intm, för nära i kontakten, saknar grund för sina översvallande ömdömen, gränslös, självupptagen. Självförhåvande, överdrivet självförtroende. Men flack i den djupare kontakten, mer beteende än akta känsla.	Nej. Har ingen insikt om hur hen uppfattas.	Högst sannolikt
Instabila drag ("borderline")	Kan vara labil i humör och kontakt, växla snabbt, reagera kraftigt på vad du säger. Många är varma och charmiga, andra kan vara flacka i den känslomässiga kontakten och svåra att nå. En del är ungefär som vid ADHD. Ibland intensiv och tröttnande, ibland varm och charmig. Ibland märks ingenting i kontakten.	Ger ibland en del uppgifter om sina svårigheter, ibland inte.	Högst sannolikt
Narcissistiska drag	Mest intresserad av sig själv. Självupptagen och självförhåvande . På ytan överdrivet självförtroende. Nedvärderar andra. Söker bekräftelse. Kritiktkänslig. Se separat bild.	Nej. Saknar insikt. Endast indirekta ledtrådar: framhäver sina egna förtjänster, kritisk mot andra.	Högst sannolikt
Antisociala drag	Som ovan, samt mer uttalande förakt för andra, fokuserad på egna intressen. Bryr sig inte om moral, rättvisa, regler, normer. Kan ibland visa detta opet, men många kan vara charmiga och trevliga i kontakten . Se separat bild.	NEJ	JA

299

	Observationer	Uppgifter från den berörde i en anställningssituation	Uppgifter från andra/referent som känner personen väl
Fobiska drag	Inte säkert att något märks under intervjun. Svår självkänsla och självförtroende. Söker försäkringar om att få stöd och hjälp, att inte få för mycket ansvar, att inte bli dumpad med för svåra uppgifter. Söker bekräftelse även för uppenbart korrekta och goda insatser.	Kan framkomma en hel del, har ofta viss insikt i sina svårigheter. Men kan dölja dem om hen vill det.	Högst sannolikt. "Ösöker, men klarar mer än hon tror." Behöver mycket stöd och uppmuntran. Kan prestera väl i rätt miljö.
Osjälvtändiga drag	Inte säkert att något märks under intervjun. Svag självkänsla och självförtroende. Söker försäkringar om att få stöd och hjälp, att inte få för mycket ansvar, att inte bli dumpad med för svåra uppgifter. Söker bekräftelse även för uppenbart korrekta och goda insatser.	Som ovan	Ofta genererar viss trötthet hos överordnade, besvärande uppmärksamhets- och stödbehov, förmår ej arbeta tillräckligt självständigt.
Tvångsmässiga drag	Inte säkert att något märks under intervjun. Perfectionism, överdriven noggrannhet, kan inte säga vad som är "tillräckligt" bra, svårt att välja, svara och prioritera. Kan vara andamållsligt i lagom mått på vissa positioner, men är vanligen ett hinder för effektivt arbete. Ofta rigid i tanke och handling , måste ha det på "sitt" sätt.	Saknar vanligen insikt. Kan ev berätta om oförstående och otacksamma chefer, slarviga medarbetare, är själv den enda som arbetar tillräckligt noggrant, får inte den uppskattning hen förtjänar.	Mycket troligt. Ofta svår medarbetare i längden. Men om man lyckats hitta uppgifter som drar nytta av personens noggrannhet kan det ha fungerat bra.

300

Några vanliga skattningssinstrument			
Screening	• DSM-5 självskattning	Missbruk/beroende	• AUDIT/DUDIT
Depression	• MADRS + MADRS-S	ADHD ASRS-VII	• Connors formulär
	• PHQ-9	Autism	• Formulär A
	• BDI		
Mani	• MDQ	Psykos	• BPRS
	• HCL-32		• PANSS
Ångest och tvång	• Hospital Anxiety and Depression Scale, HADS		• GAF symtom + funktion
	• CPRS-S-A (ångest + depression)	Demens, kognitiv svikt	• MMT
	• Social Phobia Anxiety Scale	Suicidrisk	• Columbia Suicide Severity Rating Scale, C-SSRS
	• BOCs		• SSI
Stress/utmattning	• Karolinska Exhaustion Disorder Scale, KEDS		• SIS

301

(Vad funkar på en arbetsplats?) Glöm denna bild!!!			
	OK, OM VÄL BEHANDLAD	KAN gå bra, men fördrar ibland anpassning	Risk för bekymmer
Depression	X		X
Bipolar sjukdom	X		X
Social fobi	X		X
Tvångssyndrom	X		X
Generaliserat ångestsyndrom	X		X
Paniksyndrom	X		X
Posttraumatiskt stressyndrom	X		X
Specifik fobi	X		X
Åtstörning	X		X
"Utbrändhet"	X		X
Utmattningssyndrom	X		X
Utmattningsdepression	X		X
Fobiska drag	X		X
Osjälvtändiga drag	X		X
Tvångsmässiga drag	X		X

302

(Vad funkar på en arbetsplats?) Glöm denna bild!!!			
	OK, OM VÄL BEHANDLAD	KAN gå bra, men fördrar inte sällan anpassning	Risk för bekymmer
Schizoida drag	X (beh finns ej)		
Schizotypa drag	X (beh finns ej)		X
Histrioniska drag	X (beh finns ej)		X
Instabila drag ("borderline")	X		X
ADHD	X		X
Autistisk störning	(beh. finns ej)	X	XX
Svag begåvning	(beh. finns ej)	X	XX
Missbruk och beroende	X		XX
Vanföreställningssyndrom		X	XX
Schizofreni		X	XXX
Narcissistiska drag	(beh finns ej)	(X)	XXX
Passivt aggressiva drag	(beh finns ej)		XXX
Paranoida personlighetsdrag	(beh finns ej)		XXX
Rättshaveristiska drag	(beh finns ej)		XXXX
Antisociala drag	(beh finns ej)		XXXX

303

Hur mycket handlar om organisationen och hur mycket handlar om individen?

Min erfarenhet av att hjälpa ett antal chefer med bekymmer är att samtliga har haft minst en "besvärlig" person i sin närhet som de behövt hjälp med att hantera - kollega, underställd medarbetare eller egen chef. Helvetet är de andra, som Sartre skrev. Vem som egentligen är den mest besvärliga kan ta en stund att reda ut, men vanligen har de haft rätt i sin uppfattning. Ibland är en konflikt bara den enes fel, trots den förhållandevis åsikten att det alltid är alla inblandades fel när de träder. Eller ingens fel, också det en orimlig föreställning.

Otillräckligt många människor har tvingats till grupp- och samarbetsövningar, "konfliktkantering" och andra i sammanhanget inadekvata och ibland kränkande insatser när det verkliga problemet är att gruppen utan egen förskyllan belastats med en personlighetsstörd medarbetare. Det är cheferns fel att gruppen har det som den har det, inte de friska medarbetarnas. När en för gruppen och arbetets utförande destruktiv anställd - medarbetare eller chef - förpestar tillvaron för de övriga finns det alltid ytterligare en skyldig person, nämligen den chef som låter vederbörande vara kvar och hålla i stället för att göra det hen har betalt för: se till att de fungerande medarbetarna har förutsättningar för att göra sitt jobb under trivsamma former. "The only way to deliver to the people who are achieving is not to burden them with the people who are not achieving." (Jim Collins, Good to Great).

I realiteten är det en av de svåraste uppgifterna för varje chef att avgöra i vilken mån gruppens svårigheter är uttryck för dysfunktionell gruppdynamik och när det snarare handlar om en störd och subversiv individ med kapacitet att ödelägga varje grupp arbetsnivå och möjligheter att lösa sina uppgifter. För cheferna ligger felet för sig kommer hen oundvikligen att vidta fel åtgärder och därmed försämma situationen ytterligare. Har cheferna en karta som säger att problem i en grupp alltid handlar om gruppdynamik och att alla svårigheter kan lösas med förbättrad kommunikation är hen chanslös och gruppen röker i de fall då problemet faktiskt utgår av en personlighetsstörd medarbetare.

Så identifiera fortast möjligt narcissistiska, antisociala/psykopatiska, paranoida, rättshaveristiska och passivt aggressiva medarbetare och släng ut dem, till varje pris. Gruppen är dömd annars.

Michael Rangan, ca 2013

304

Se separat
papper

Rekrytera rätt

305

304

305

Bästa boten mot besvärliga medarbetare:

Anställ dem inte!



306

306

Vill du ha bra medarbetare – anställ sådana

Om man har slarvat vid rekryteringen och inte sökt människor med förmåga att samverka med andra människor, då sitter man där. Jag har arbetat mycket med personalutbildningar och min uppfattning är att det är svårt att genom utbildningsinsatser korrigera en felaktig rekrytering.

Gillis Herlitz, etnolog.

307

307

Skyll dig själv om du anställer denna!

- Självpuptagenhet
- Bryr sig inte om andra
- Oförmåga se helheten
- Bristande ansvarstagande
- Samarbetssvårigheter
- Överdriven stresskänslighet
- Svag förmåga till empati
- Opålitlighet
- Instabilitet av alla sorter
- Bristande flexibilitet i tanke och handling

308

308

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



Lennart Sjöberg

309

309

	Kombination	Strukturerad och Kvantifierad	Personlighet Arbetsprovet	Referenser	Intervju, om öppna Frågor
Perfekt förutsättande av personens prestation	1,0				
Kombination av strukturerad intervju och begynnelsemätning		0,63			
"Assessmentövningar" allt assessment center		0,37	0,65		0,65
Beteendekriterier intervju				0,62	
Arbetsprov	0,54	0,54		0,54	
Arbetsförmåga				0,53	0,53
Begävnings- och intelligens		0,51			0,54
Färdighetstest	0,51				
Kompetensbaserad intervju			0,55		
Strukturerad intervju	0,51	0,51	0,35		0,32
"Färdighetstest och arbetsprovet"			0,45		
"Gruppsövningar" och sammanställning av personlighet			0,40		
Personlighetstest (med fokus på integritet)		0,41			
Ostrukturerade intervjuer	0,38			0,34	
"Typiska" eller "vanliga" anställningsintervjuer			0,15		0,17
"Personlighetstest"				0,36	
"Kombination av personlighetstest"					0,42
Självbiografiska data		0,35		0,44	0,40
Personlighetstest (samvettsgrannhet)		0,31			
Referenser	0,26	0,26		0,15	0,15
Yrkeserfarenhet i år	0,18				
Antal utbildningsår	0,10				
Gratologi och astrologi		0,02 (gratologi)	-0,10	0,00	0,01-0,02
Slumpmässigt samband mellan urval och prestation	0,0				

310

Har du gått på en stöt?

Tänk för allt i världen inte "positivt" när du ska anställa någon!



311

311

Hur kan man få människor att engagera sig?

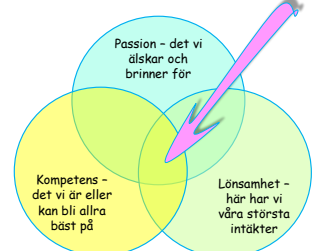
Nya medarbetare måste "köpa" organisationens kultur, mål och visioner innan de tillåts stiga ombord. Vilka vi är, vad vi gör, vad vi står för, vad du kan vänta dig av oss och vad vi förväntar oss av dig. "OM det låter som rätt skuta för dig är du välkommen ombord!"

Utbilda och träna omsorgsfullt alla nya och gamla medarbetare om organisationens mål och visioner, vad vi egentligen menar med dem, varför vi har dem.

312

312

The hedgehog concept - ägna er åt intersektionen



Leta medarbetare vars passion och kompetens matchar organisationens, och belöna dem rikligt!

313

313

Vem söker vi hos oss?

- Lagspelare.
- Kan kavla upp ärmarna när det behövs.
- Uppskattar schyssta puckar och raka rör.
- Vill jobba hos oss.
- Stort hjärta, på rätt ställe.
- Egen drivkraft, vill något, behöver inte motiveras.
- Flexibilitet, förmåga till perspektiv och humor.
- Förnuft och omdöme.
- Tar ansvar för sig själv och sin inverkan på andra.

En lyckad anställning handlar om att matcha arbetsgivarens och arbetstagarens förväntningar.

314

314

"They first got the right people on the bus (and the wrong people off the bus) and then figured out where to drive it."



315

315

Great companies and a great life

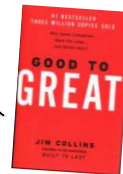
For no matter what we achieve, if we don't spend the vast majority of our time with people we love and respect, we cannot possibly have a great life.



316

316

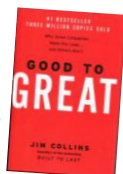
"Hey, I got on this bus because of who else is on it; if we need to change direction to be more successful, fine with me."



317

317

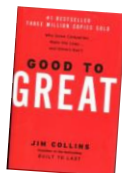
"The only way to deliver to the people who are achieving is not to burden them with the people who are not achieving."



318

318

"The purpose of bureaucracy is to compensate for incompetence and lack of discipline - a problem that largely goes away if you have the right people in the first place."



319

319

Hur liten byråkrati, policy, handlingsplaner osv skulle man klara sig med i en organisation med få men motiverade och engagerade och omdömesgilla medarbetare som förstår vad uppdraget går ut på och ser en djup mening med att åstadkomma detta?

320

320

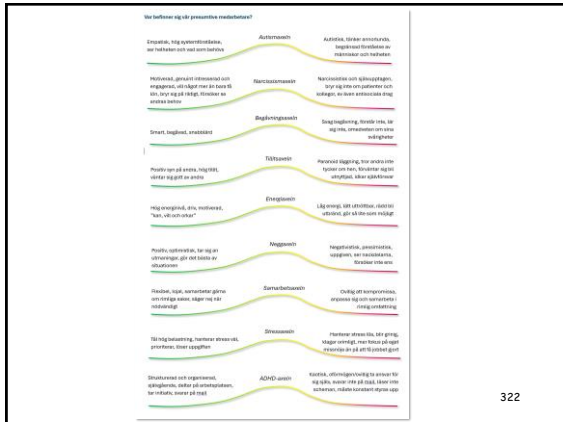
A culture of discipline

Freedom is only part of the story and half the truth... That is why I recommend that the Statue of Liberty on the East Coast be supplanted by a Statue of Responsibility on the West Coast.

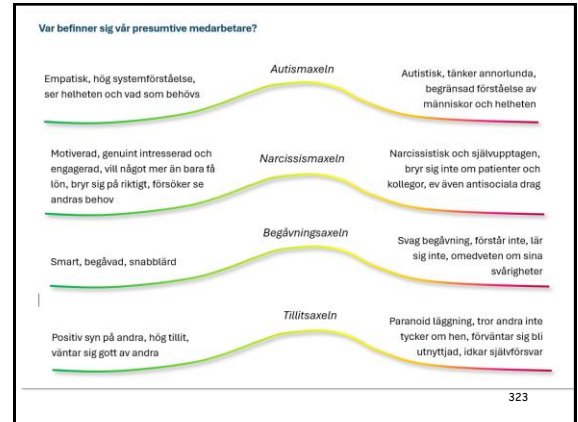


321

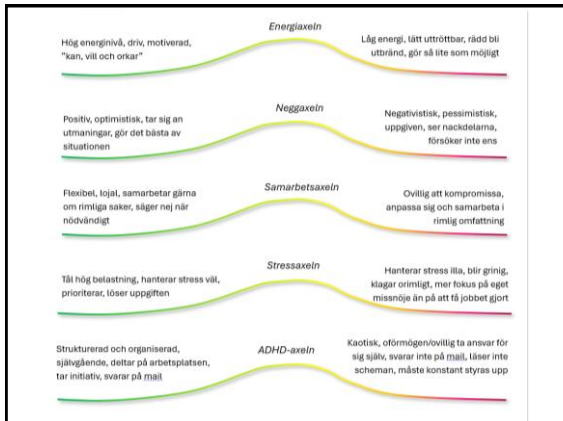
321



322



323



324



325



326

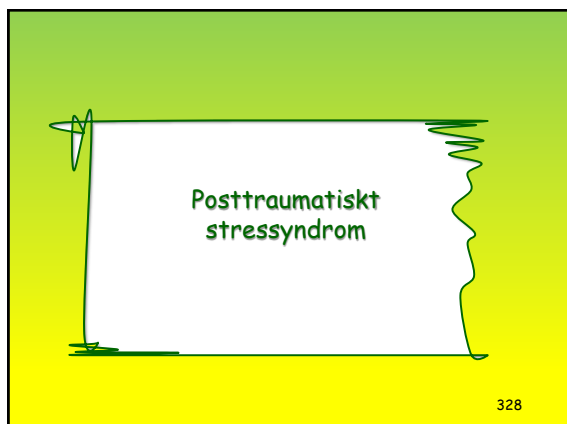
Anpassningsstörning (F43.2)

- Oönskad förändring i ens livssituation, t ex förlust av relation, misslyckanden, sjukdom, svår kränkning.
- Livskris som drabbar en känslig människa eller träffar en öm punkt.
- I normalfaller "sorg" eller "krisreaktion" utan sjukdomsvalör.
- Ibland nedstämdhet, oro eller beteendeförändringar som är mer uttalade eller långvariga än förväntat men ändå inte uppfyller kriterierna för depression eller annan diagnos, kallas då "anpassningsstörning".
- God prognos.
- Förståelse och rådgivning vanligen tillräckligt.
- Suicidrisk behöver uteslutas.

Läkartidningen nr 36 2011

327

327



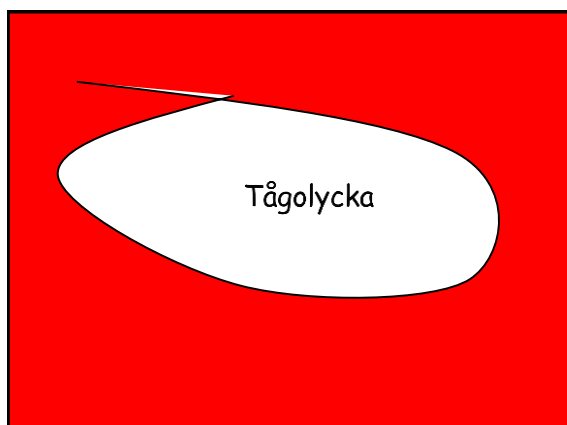
328

Andreas, 24 år

- 83 kg, 175 cm
- Torterad i hemlandet
- Svårt att lita på andra
- Känner sig rädd och hotad
- Tränar karate
- Tar anabola steroider
- Alltid beväpnad
- Kommer till Serafen med kniv i fickan
- Hatar sig och sitt liv



329



330

Existentiella • Dödsfall • Skilsmässa • Arbetslöshet	Exceptionella • Krig • Naturkatastrof • Terrorism • Tortyr • Våldtäkt • Rån • Kidnappning
 Okomplicerad sorg / krisreaktion / anpassningsstörning / maladaptiv stressreaktion	 Akut stressreaktion / akut stressyndrom / posttraumatiskt stressyndrom

331

Avsiktliga katastrofer - Bombning - Skottlossning - Krig - Gisslantagning - Misshandel - Våldtäkt - Sexuella övergrepp mot barn - Tortyr - Flyktingskap - Rån	Oavsiktliga katastrofer - Naturkatastrofer - Trafikolyckor - Bränder - Olyckor
---	--

332

Akut stressyndrom (F43.0)

- Ett akut livshotande trauma.
- Starka, snabbt växlande, inadekvata affekter, skräck, förtvivlan, ångest, aggressivitet.
- Tendens till dissociation, med oförmåga att tolka verkligheten korrekt vilket kan leda till irrationellt beteende.
- Isoleringskänsla.
- Sömnstörning.
- Kan ibland gå över i ett posttraumatiskt stressyndrom, PTSD.

Läkartidningen nr 36 2011

333

Posttraumatiskt stressyndrom

- Utsatt för **exceptionellt hotfull/katastrofal situation** (död, allvarlig sjukdom, hot, våldtäkt, incest, naturkatastrof, tortyr, gisslan, koncentrationsläger, bombing) och **reagerat med intensiv rädsla, hjälplöshet och skräck.**

334

334

Posttraumatiskt stressyndrom

- Den traumatiska händelsen **återupplevs** i form av plågsamma tankar, minnesbilder, mardrömmar eller flashbacks.
- **Påminnelse** om traumat leder till intensivt obehag. **Undviker därför allt som påminner** om traumat.
- Bestående **tecken på överspändhet** i form av t ex. sömnsvårigheter, vredesutbrott, koncentrationssvårigheter, överdriven vaksamhet, lättskrämdhet.
- **Generell känslomässig avtrubning** vanligt - nedsatt vitalitet, nedsatt intresse, känsla av likgiltighet och främlingskap inför andra människor, begränsade affekter, avsaknad av framtidstro.
- "Arousal, intrusion, avoidance and numbing."

335

335

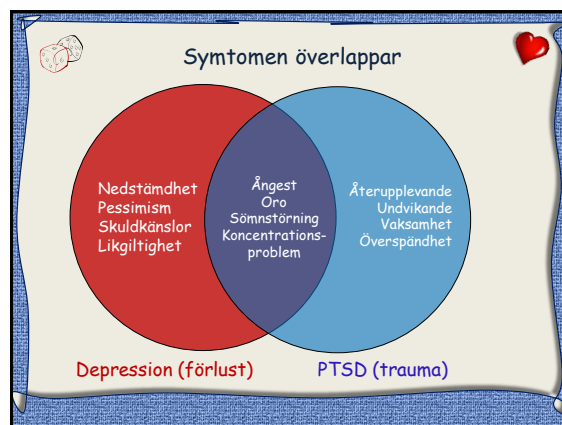
Svår diagnos att ställa

- Diffus, **brokig symtombild.**
- **Partiellt syndrom** vanligt.
- Vanligen **samtidig depression** och ångest.
- Ofta **tidigare psykisk ohälsa.**
- **Tolkbehov** vanligt.
- Ibland **bristande tillit till vården** och till andra människor ö h t.
- **Resignation** och uppgivenhet, varför tala med någon?
- Ibland **fokus på annat**, som bostad och uppehållstillstånd.

336

336

Symtomen överlappar



337

Hur vanligt är det?

- 10-34 % efter starka traumatiska händelser.
- Livstidsförekomst 3-6 %.
- Flyktingar i Sverige 10-30 %.
- Studie av 148 asylsökande i Sverige från Mellanöstern, Latinamerika, Afrika, Balkan, Östeuropa och Asien:
 - 117 PTSD - **79%** - varav 67 haft s-tankar/s-försök
 - 24 annan psykisk sjukdom
 - 7 psykiskt friska

Marcello Ferrada-Noli 1996

338

338

Förslag till "behandlingstrappa" vid masstrauma

Alla:
Stöd - familj, vänner, lokala myndigheter och frivilligorganisationer



Okontrollerbara symtom trots stöd:
Traumafokuserad kognitiv beteendeterapi

"Debriefing" kan förvärra tillståndet och rekommenderas ej vid masstrauma

339

339

Akut stressreaktion

- KBT

PTSD

- I första hand **traumafokuserad KBT med exponering**
- I andra hand **EMDR**
- I tredje hand **SSRI**

340

Hur kan jag hjälpa en
människa i kris?

341

341

Krisens faser

Chock
↕
Reaktion
↕
Bearbetning
↕
Nyorientering

- Chock, sedan reaktion, det centrala.
- Men alla reagerar inte på detta vis.
- Man rör sig fram och tillbaka, in och ur faserna.

343

Vi vill instinktivt ta bort
den andres smärta.

Men det kan vi inte.

Bekräfta känslan, försök
inte ändra den.

Försök istället hjälpa
den andre att **stå ut**.



344

The deepest
hunger of the
human soul is to
be understood.



Stephen R Covey

345

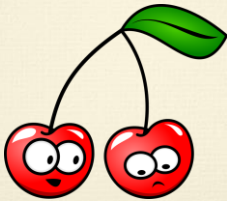
Din första uppgift?



Hjälpa den andre att **stå ut**!

346

Om du börjar må allt sämre - kommer någon
att märka det och ta upp det med dig?



353

353

Vilken **betydelse** har det
inträffade för den drabbade?

Frågan hen ställer sig är:
hur blir det **nu**?

354

Det är **verkligheten** och **framtiden** som är problemen
vid en kris

Världen

Förlust

Kartan

Inte
huvudproblemet
här, men måste
ritas om.

Framtiden

**Kaos,
allt i
spillror**

355

Vilka förväntningar har gått i kras?



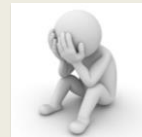
356

Går det att föreställa sig något jävligare
än att ens barn blivit ihjälkört av ett fyllo?



357

Fråga: Varför just jag?



Svar: Varför **inte** just jag?

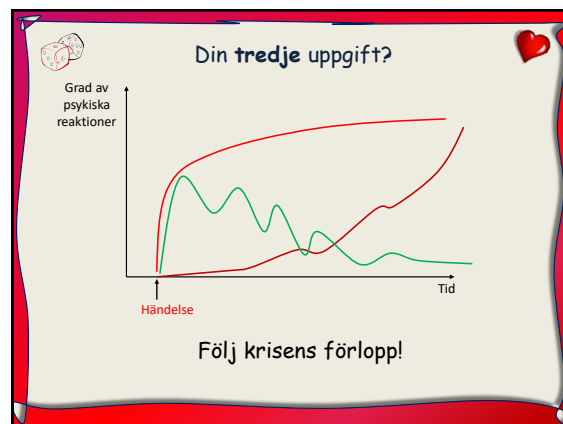
358

Din andra uppgift?

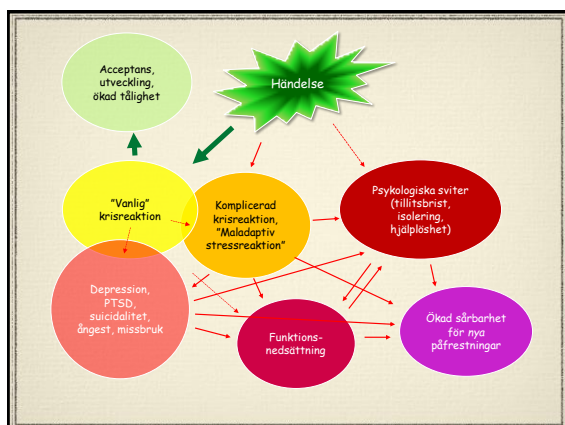


Hjälp den drabbade att dra RÄTT slutsatser av det som hänt.

359



360



361

Några vanliga följder av stora påfrestningar

- ❑ Sorg
- ❑ Krisreaktion
- ❑ Anpassningsstörning/maladaptiv stressreaktion
- ❑ Akut stressyndrom
- ❑ Posttraumatiskt stressyndrom
- ❑ "Utbrändhet"
- ❑ Utmattningsyndrom
- ❑ Depression
- ❑ Kroppslig sjukdom

362

Undvik tillfälliga lättnader i övermått

- ❑ Alkohol och psykofarmaka
- ❑ Mat
- ❑ Arbete
- ❑ Träning
- ❑ Shopping
- ❑ Sex
- ❑ Ilska



Upprätthåll de dagliga rutinerna!

363

Viktigt att vara observant på följande grupper

- ❑ **Direkt drabbade:** direkt exponerade för händelsen.
- ❑ **Indirekt drabbade:** anhöriga/närstående, kamrater, kollegor, insatspersonal, åskådare, vittnen
- ❑ **Var särskilt uppmärksam på:** de som upplevt subjektivt dödshot för sig själv eller för närstående i samband med händelsen, barn och ungdomar, de som saknar socialt nätverk, personer med missbruk eller psykisk ohälsa.

364




Den som är i kris kan behöva professionell hjälp vid

- Ihållande sömnstörning
- Stark ångest dagtid
- Psykotiska reaktioner
- Depression
- Självmordsrisk
- Påtagligt hämmad eller försenad reaktion
- Överdeterminerad reaktion på ett tidigare svårt trauma eller aktuell personlighetsstörning

365




Lathund för att hjälpa en medmänniska i kris

1. Gör inte ingenting.
2. Var medmänniska.
3. Var inte rädd för att prata.
4. Observans på den andres reaktioner hjälper dig att göra "rätt".
5. Rekrytera flocken.
6. Försök inte ta bort känslorna eller avbryta reaktionen.
7. Hjälp den drabbade att uthärda.
8. Hjälp att ta in och förstå vad som hänt.
9. Hjälp att landa på fötterna; dra rimliga slutsatser och rita rätt kartor.
10. Rädda självkänslan och självbilden.
11. Hjälp till en fungerande vardag.
12. Följ genom krisen, "watchful eye".
13. Var observant på tecken till outhärdligt lidande, psykisk sjukdom, destruktivt leverne.

366



Organisationens krishantering

367




Organisationen och katastrofen

- Räkna med att det kommer kriser och katastrofer, förr eller senare.
- Gör en plan, låt den bli känd, se till att den är lätt tillgänglig.
- Gärna i förväg utsedda och tränade kamratstödare.
- Träna i förväg.
- Undvik "sekundär traumatisering" - att personens trauma förvärras genom
 - ett okänt eller okänt bemötande
 - debriefing, enskilt eller i grupp
 - att exponeras för händelsen eller sin egen tragik via media
 - att intervjuas i känslig fas (avråd)

368




Organisationen och katastrofen

- **Var försiktig med gruppsammankomster** i bearbetande eller läkande syfte. Stora risker, ska endast ledas av tränad professionell.
- **Ta lärdom** av det inträffade i det framtida säkerhetsarbetet.
- **Var handlingskraftig** i att arbeta för förhindrande av återupprepande, polisanmäla förövare osv.

369




Råd till hjälparen ur ett organisationsperspektiv

- Ta det inträffade på allvar, **förringa inte**.
- Undvik att ha förutfattade meningar om **hur man "borde" reagera**.
- **Värdera inte någons krisreaktion.**
- **Informera och följ upp.** Vad som hänt, vad som sker nu och vad som kommer att hända.
- **Undersök** vilken hjälp de drabbade själva tycker sig behöva.
- **Konkret avlastning** om behövt (t ex vikarie).
- **Undvik överexponering** för situationer som väcker alltför mycket obehag, men motverka också totalt undvikandebeteende.
- **Ta lärdom** av det inträffade i det framtida säkerhetsarbetet.
- **Var handlingskraftig** i att arbeta för förhindrande av återupprepande, polisanmäla förövare osv.

370



Organisationens möjligheter när medarbetare drabbas

- ❑ Ta en genväg: bry dig på riktigt! Hur skulle jag själv vilja bemötas om det var jag som var drabbad?
- ❑ "Insättningar" på det känslomässiga bankkontot är det effektivaste sättet att skapa tacksamhet och lojalitet hos mottagaren. **Investera i dina medarbetare!**
- ❑ Lojalitet kan aldrig beställas eller kommenderas. **Lojalitet är en konsekvens** av att man behandlar sina medarbetare väl, erbjuder delaktighet och låter dem tillgodose sina existentiella behov även på jobbet.

371

Varje problem i en relation är en möjlighet att bygga upp det emotionella bankkontot i denna relation

Samma förhållningssätt kan tillämpas med missnöjda kunder och medarbetare. Vi försöker lösa problemet och förbättra vår relation samtidigt.

Vi hjälper den andre och odlar vår relation.

372



Organisationens möjligheter när medarbetare drabbas

- ❑ Odlare relationer och gör insättningar regelbundet, **innan** något har hänt, för att bygga upp ett förtroendekapital.
- ❑ **En medarbetare** som ställt till det eller gjort bort sig, som är i svårigheter eller i **kris är en möjlighet**, den bästa chans till en "insättning" arbetsgivaren någonsin får.
- ❑ Medarbetaren ska lämna samtalet med känslan av att vara betydelsefull och att ha blivit väl bemött och hjälpt.
- ❑ När övriga medarbetare ser vad som sker skapas lojalitet även hos dessa.

373



Organisationens möjligheter när medarbetare drabbas

- ❑ Viktigast: visa att du bryr dig om medarbetaren som **människa**, inte bara som produktionsfaktor, och att du sätter den drabbades välmående före organisationens kortsiktiga intressen. *"Visst kostar det en slant att låta dig gå till psykolog på företagshälsovården ett tag. Men det är en skitsumma för vårt företag, huvudsaken för mig är att du får hjälp att må bättre."*
- ❑ Undvik sekundär traumatisering. Du ska **inte ge "debriefing"** och inte be den andre berätta i detalj om vad som hänt och vad han minns.
- ❑ Undvik att vara påträngande (genom att aktivt be den drabbade berätta om sina upplevelser), men lyssna och ta emot det personen spontant väljer att berätta.
- ❑ **Informera och följ upp.** Vad som hänt, vad som sker nu och vad som kommer att hända.

374



Organisationens möjligheter när medarbetare drabbas

- ❑ **Förmedla en upplevelse av kontroll.** *"Vi tar hand om det här, vi hjälps åt, vi kommer att se till att det blir bra för dig på jobbet, du behöver bara hjälpa oss genom att vara tydlig med vad du behöver."*
- ❑ **Fråga medarbetaren** vad hen bäst behöver och hur du kan hjälpa. *"Det är för jävligt det som hänt. Jag sitter och funderar på om det finns något litet jag/vi skulle kunna göra för att det ska bli en aning lättare för dig just nu. Skulle du vilja att vi pratar en stund om det?" "Vad kan vi göra för att underlätta för dig på jobbet just nu?"*
- ❑ **Konkret avlastning** om behövt (t ex vikarie).
- ❑ **Gör en konkret plan** för den närmaste tiden tillsammans med medarbetaren. *"Så här gör vi den här veckan. Säg till om det inte funkar så ändrar vi planen. Och försök inte göra mer än vi kommit överens om."*

375



Organisationens möjligheter när medarbetare drabbas

- ❑ **Normalfungerande människor** känner alltid (sakligt sett **obefogad**) skuld för att de är en "belastning" så fort de drar någon form av hjälp eller inte levererar på topp.
- ❑ **Hjälp dem tona ned den upplevelsen** så gott det går. *"Okay, du har naturligtvis rätt i att du inte kan producera som du brukar just nu. Ingen människa kan leverera 100 % utan svackor ett helt yrkesliv. Du är en enastående medarbetare som för tillfället råkat illa ut, och det är ett privilegium att få hjälpa dig med det lilla jag kan. Det är en självklarhet att inget du behöver känna någon tacksamhet för. Nästa gång kan det vara min tur, och då tar jag tacksamt emot din hjälp."*

376

Organisationens möjligheter när medarbetare drabbas

- ❑ **Återhämtning tar tid.** Ge den tiden, och gör det möjligt för medarbetaren att fokusera på tillfrisknandet. *"Jag vet att du vill in på banan igen så fort som möjligt, som om ingenting hänt. Men nu har det hänt något, och det tar tid att bli sig själv igen. Jag tar ansvar för att dina arbetsuppgifter hanteras under din frånvaro, så jag vill att du släpper alla tankar på det. Det är min uppgift att lösa det, inte din. Din uppgift är att ta väl hand om dig själv."*
- ❑ **Undvik överexponering** för situationer som väcker alltför mycket obehag, men motverka också totalt undvikande beteende.

377

Organisationens möjligheter när medarbetare drabbas

- ❑ Var frikostig med att erbjuda extern professionell hjälp.
- ❑ Bry dig om även den drabbades familj. *"Hur mår de, hur har ni det tillsammans, klarar ni situationen just nu, skulle ni behöva någon hjälp?"*
- ❑ Behöver familjen hjälp och stöd så se till att det ordnas. Det är en gigantisk insättning på kontot.
- ❑ Regelbunden schemalagd uppföljning, på ditt initiativ.
- ❑ Om du själv som chef tycker att det är svårt att hantera samtalen med medarbetare i kris, så se till att lära dig hur man gör. Om det redan går bra kan du fortsätta som du börjat – det finns människor som klarar livet bra utan att först behöva gå på kurs om allting.

378

Tvångssyndrom, samlarsyndrom och ätstörning

379

Tvångssyndrom

- Tvångstankar = återkommande påträngande tankar, fantasier och impulser
 - Handlar ofta om oro för att själv göra fel, skada andra, vara en dålig människa. Det kan gälla att smutsa ned sig, sprida smitta, tvivel om att ha utfört rutinhandlingar korrekt eller oro för att man överträtt sociala normer.
- För att hantera den ångest som dessa tankar väcker uppstår tvångshandlingar, "neutralisering":
 - Rituela handlingar såsom handtvätt och kontroll av lås och elapparater.
 - Mentala ritualer såsom återkommande ramsor eller räkning.
 - Om man hindras från dessa ökar oron.
- Alltid tvångstankar, vanligen tvångshandlingar.

381

Samlarsyndrom

- 1. Svårt att slänga**
Svårigheter att slänga föremål oavsett föremålens värde. Svårigheten ska vara ihållande.
- 2. Obehagskänslor**
Det upplevda behovet av att behålla föremålen ska vara förenat med ett obehag inför att skiljas från dem, som sedan ligger till grund för sjukdomen.
- 3. Hemmet blir överbelamrat**
Symtomen resulterar över tid i att hemmet blir överbelamrat med saker (såvida inte en annan part ser till att hålla efter).
- 4. Samlandet skapar lidande**
Samlandet resulterar i ett lidande för den drabbade och en försämrad funktion socialt, i arbetet eller i andra avseenden som är av betydelse - exempelvis att upprätthålla en säker miljö för en själv eller andra.

383

Samlarsyndrom

- A. Ihållande svårigheter att slänga eller göra sig av med saker**, oavsett deras faktiska värde.
- B. Svårigheterna beror på ett upplevt behov av att behålla sakerna och obehag förknippat med att göra sig av med dem.**
- C. Symtomen resulterar i ansamling av saker**, som hopas och belamrar nödvändiga levnadsutrymmen och väsentligen förhindrar den avsedda användningen av dessa. Om levnadsutrymmen inte är stökiga och överhopade beror detta enbart på inblandning från en annan part (t.ex. familjemedlemmar, städare, myndigheter).
- D. Samlandet orsakar kliniskt signifikant lidande eller försämrad funktion** i arbete, socialt eller i andra viktiga avseenden (inklusive att upprätthålla en säker miljö för en själv och andra).
- E. Samlandet beror inte på ett annat medicinskt tillstånd** (t.ex. hjärnskada, cerebrovaskulär sjukdom eller Prader-Willis syndrom).
- F. Samlandet förklaras inte bättre av ett annat tillstånd i DSM-5** (t.ex. samlande till följd av tvångstankar i tvångssyndrom, minskad energi i egentlig depression, vanföreställningar i schizofreni eller annat psykotiskt tillstånd, kognitiva nedsättningar i demens, avgränsade intressen i autismspektrumstörning).

384

Karin, 19 år

- 39 kg, 174 cm, oregelbundna menstruationer
- Känner sig tjock
- Äter nästan aldrig riktiga mål
- Hetsäter på kvällen
- Prostituerar sig för att få pengar
- Sporadiskt droger
- Skäms, "värdelös"
- Hatar sig själv och sitt liv
- Fem självmordsförsök



385

385

Ätstörning

1. Anorexia nervosa (0,3-1%)
2. Bulimia nervosa (1-2% av kvinnor)
3. Hetsätningstörning
4. Ätstörning UNS

- Tio gånger vanligare hos kvinnor än hos män.
- **10% av kvinnor har ätstörningssymtom vid en viss tidpunkt.**

Andra tillstånd med kroppsfixering

- "Anorexia light"
- Övervikt/fetma
- Excessiv motion
- Kroppsbyggande

387

387

Anorexia nervosa, ICD-10

- A. Vägrar/oförmåga hålla kroppsvikten** på eller över nedre normalgränsen för sin ålder och längd - kroppsvikt under 85% av förväntad vikt, genom viktnedgång eller brist på viktökning under tillväxt.
- B. Visar intensiv rädsla för att gå upp i vikt eller bli tjock**, trots att han eller hon är underviktig.
- C. Har störd kroppsupplevelse** vad gäller vikt eller form. Självkänslan påverkas överdrivet av kroppsvikt eller form, förnekar allvaret i den låga kroppsvikten.
- D. Amenorré** hos menstruerande kvinnor - minst tre på varandra följande menstruationer uteblir.
- E. Typ av anorexia:**
 - med enbart självsvält - ingen regelbundet hetsätning eller självrensning under den aktuella episoden
 - med hetsätning /självrensning - regelbundet hetsätning och/eller självrensande åtgärder som framkallade av kräkningar, missbruk av laxermedel, diuretika eller lavemang under den aktuella episoden

388

388

Bulimia nervosa, ICD-10

- Återkommande episoder av hetsätning.** En sådan episod kännetecknas av:
 1. personen äter under en avgränsad tid (till exempel inom två timmar) väsentligt större mängd mat än vad man normalt skulle äta under motsvarande tid och omständigheter
 2. personen upplever sig ha förlorat kontroll över ätandet (kan till exempel ha en känsla av att inte kunna sluta äta eller kontrollera vad eller hur mycket man äter)
- Återkommande olämpligt kompensatoriskt beteende** för att inte gå upp i vikt, till exempel självframkallade kräkningar eller missbruk av laxermedel, lavemang, diuretika eller andra läkemedel, fasta eller överdriven motion.
- Både hetsätande och olämpligt kompensatoriskt beteende förekommer minst två gånger i veckan under tre månader**
- Självkänslan är överdrivet påverkad av kroppsform och vikt.**
- Störningen förekommer inte enbart under episoder av anorexia nervosa.**
- Typ av bulimia:**
 - **med självrensning** - regelmässig framkallning av **kräkningar eller missbruk av laxermedel, diuretika eller lavemang** under den aktuella episoden
 - **utan självrensning** - användning av andra kompensatoriska beteenden som **fasta eller överdriven motion**, men har inte regelmässigt ågnat sig åt självrensning under den aktuella episoden

389

389

När och varför uppstår ätstörning?

Predisponerande faktorer

- genetisk sårbarhet
- personlighetsdrag präglade av osäkerhet, ångslan och perfektionism
- familjekulturella faktorer

Utlösande faktorer

- traumatiska livshändelser
- separationer i familjen
- mobbning
- **bantning**

I ett sådant sammanhang kan missnöje med kroppen och vikten utlösa bantning, vilket är centralt vid själva utbrottet av sjukdomen och en viktig vidmakthållande faktor.

390

390

Mer om varför ätstörningar uppstår

- **Personlighetsdrag**
 - Negativ självbild
 - Överdriven noggrannhet
 - Höga ambitioner och perfektionism
 - Tvångsmässighet
 - Svårigheter att tolerera och hårbärga negativa affekter såsom ilska och frustrationer
- **Sociokulturella faktorer** (media, gruppträck)
- **Grupp faktorer**
 - Konditionsidrott
 - Idrott där kroppen framhåvs (gymnastik, dans)
- **Familjefaktorer**
 - Familjer där medlemmar har erfarenhet av t ex alkoholmissbruk, depression eller övervikt
 - Familjemönster förändras med samhällsförändringarna och ätandet har blivit mer individualiserat med mer snabbmat än tidigare

391

391

Mer om varför ätstörningar uppstår

- Biologiska faktorer
 - Genetiska faktorer
 - Övervikt eller snabb viktuppgång hos barn är en överhängande riskfaktor för senare utveckling av ätstörning
 - Naturliga biologiska förändringar med ökad fettinlagring i samband med puberteten kan bädda för ätstörning för unga kvinnor som vill vara smala
- Stress/trauma
 - Ätstörning kan vara en reaktion på negativa livserfarenheter i form av fysiska, psykiska och/eller sexuella övergrepp
 - Separationer från partners är en generell riskfaktor särskilt för unga vuxna

392

392

Psykiska tecken på ätstörning

- Fixering vid mat och vikt
- Missnöje med utseendet
- Självcentrering
- Rastlöshet
- Nedstämdhet
- Irritabilitet
- Tvångsmässighet
- Social isolering

393

393

Fysiska tecken på ätstörning

- Hos barn utebliven viktuppgång, allmän försening i utveckling och längdtillväxt.
- Menstruationsbortfall.
- Generell avmagring, med litet/inget underhudsfett.
- Reducerad muskelmassa.
- Nedsatt hudtemperatur.
- Perifer cyanos.
- Torr och sprucken hud.
- Mycket gravt avmagrade patienter kan ha behåring (lanugobehåring) i ansikte, nacke och rygg.

394

394

Förebygga ätstörningar - observans på tidiga tecken!

- Förändrade mat- och motionsvanor.
- Ökat intresse för mat och matlagning.
- Reducerat kaloriintag, i smyg.
- Det försvinner mat.
- Vill äta "nyttigt" (inte kakor eller bullar).
- Slutar äta godis (trots att övriga familjen äter lördagsgodis).
- Vill övergå till vegetarisk kost.
- Rigida matvanor, udda dieter, utesluter kolhydrater, fett eller något annat.
- "Gillar inte" det ena eller det andra, selektivt och kräset ätande.
- Hoppas över måltider med motiveringen "är mätt" eller "har redan ätit".
- Motionerar mer och oftare.
- Tappar kontrollen över vikttnedgången.
- Symtom som trötthet, huvudvärk, förstoppning, frusenhet.
- Viktnedgång eller utebliven förväntad viktuppgång.

395

395

Samsjuklighet och komplikationer

- Hög samsjuklighet: depression, bipolär sjuk, ångest, missbruk, autistiska drag (33%), ADHD (25%), personlighetsyndrom, diabetes.
- Vid bulimi mycket vanligt med samsjuklighet med bl a ADHD, missbruk och emotionellt instabilt personlighetsyndrom.
- Övervikt, f f a vid hetsättningsstörning.
- Förhöjd dödlighet i självmord och svält.
- 25% av patienter med ätstörning har självskadebeteende.
- Diabetes.

396

396

Evidensbaserad behandling vid anorexia nervosa

- Barn och ungdomar bör i första hand erbjudas **familjeinterventioner** riktade direkt mot ätstörningen.
- Vuxna patienter bör erbjudas **psykologisk behandling i öppenvård** vid en vårdenhet som har kompetens för detta, där man också utför somatiska kontroller och gör medicinsk riskbedömning.
- Patienter som behöver sjukhusvård bör behandlas på en vårdenhet som kan erbjuda **kvalificerad renutrition**, med noggrann medicinsk övervakning (särskilt under renutritionens första dagar) i kombination med psykosociala interventioner.
- Vård enligt **LPT** kan vara nödvändigt vid svår svält.

397

397

Behandling vid bulimia nervosa

- **Ungdomar kan behandlas med KBT** anpassad till deras ålder, omständigheter och utvecklingsnivå. Familjen kan inkluderas om det är lämpligt.
- **Vuxna** patienter bör i första hand uppmuntras att följa ett **evidensbaserat självhjälpssprogram** och/eller erbjudas antidepressiv medicinering som tillägg till det evidensbaserade självhjälpssprogrammet.
- **Vuxna** kan också erbjudas KBT i den form som utvecklats för patienter med bulimi. Rekommenderat behandlingsförlopp: 16 till 20 sessioner under fyra till fem månader.

398

398

Vid alla ätstörningar

- När det gäller barn och ungdomar bör familjemedlemmar, inklusive syskon, vanligen inkluderas i behandlingen.
- Interventioner kan omfatta informationsutbyte, råd om beteendehantering och underlättande av kommunikation.
- Familjebaserad behandling
 - Fas 1: Viktåterhämtning
 - Fas 2: Hjälp tonåringen att äta självständigt
 - Fas 3: Tillbaka till normalt tonårsliv

399

399

Hur ser jag på den andre?

Om känslor, projektioner och
vårt eget ansvar

400

400

Vad behöver patienterna i föregående avsnitt?

"Tough love", empowerment?

Tydligare krav?

Motiveras mer?

Mer självdisciplin?

Ta sig i kragen/skärpa sig/rycka upp sig?

Coaching/mentor/handledare?

401

401

Är detta
rimligt?

Vad **kan** du göra åt detta?
Vilka **alternativ** har du?
Vad **tänker** du göra åt det?
När ska du göra det?
Vad tänker du göra **nu**?

402

VARFÖR "samarbetar"
den andre inte?

403

403

Receptionist i onåd



404

Att förstå den med autistiska drag

Hen har svårigheter med kognitiv empati - att förstå din inre värld, hur du tänker och vad du vill.

Du har samma problem med att förstå **henne**, du förstår inte heller ett dyft.

Ni är **båda** konstiga för varandra!

405

405

Inse att det INTE handlar om:

Rätt eller fel
Gott eller ont
Moral eller skuld
Svaghet eller styrka
Vilken sorts människa man är

Det handlar om en sjukdom!

406

Psykiatri handlar om
ångest, skam,
hopplöshet och
vanmakt

407

407

Ska jag kräva
beteendskärpning eller
förmedla att jag ser din
vanmakt?

408

408



409

Situationen i ett nötskal

Patientens utgångsläge

- Plågad
- Olycklig
- Sårbar
- Utlämnad
- Rädd
- "Fel"
- Skam
- Skuld
- Belastning

Vår uppgift

- Minska lidandet
- Minska skuld- och skamkänslorna
- Hjälpa patienten känna att hen är okay ändå

410



411

Skam och skuld - vad är skillnaden?

Skam

- Handlar om hur jag tror att **andra** uppfattar mig, hur jag är.
- Jag är fel, jag **duger inte**, jag är inte värd andras uppskattning.
- "Fear of disconnection" - jag får inte vara med.
- **Förmåga att uppleva skam har ett värde** om vi vill ha goda relationer, men många är rejält **felkalibrerade**.

Skuld

- Handlar om hur jag själv värderar min handling.
- Jag har gjort fel, jag har skadat en annan människa.
- Förutsätter intakt överjagsfunktion/samvete.
- Nödvändig förmåga om vi **inte ska skada andra människor**.
- Utan förmåga att känna skuld är man psykopat.

412



413

Hur fri är den "fria viljan"?

Ett "fritt" handlande förutsätter att:

- Vi förmår **uppfatta och tolka omvärlden** korrekt.
- Vårt handlande inte styrs av **vanföreställningar**.
- Vi kan **förstå konsekvenserna** av våra handlingar.
- Vi har **inlevelseförmåga**, så att vi förstår hur vårt handlande upplevs av andra.
- Vårt handlande inte styrs av **outhärdlig ångest**.
- Vi kan **behärska våra impulser**.

Dessa förutsättningar är vanligen mer eller mindre nedsatta vid allvarlig psykisk sjukdom.

414

Bättre förslag

Stöd och förståelse

Medmänsklighet

Information, psykopedagogik

Hjälp att ta tillvara sina rättigheter

Läkemedelsbehandling

Psykoterapi (KBT)

Sjukskrivning/sjukpension

415



416

Att vara anhörig eller hjälpare

Man känner sig

- Avvisad
- Ratad
- Anklagad
- Otillräcklig
- Skyldig
- Rädd
- Dum
- Osäker
- Förtvivlad
- Hjälplos
- Trött



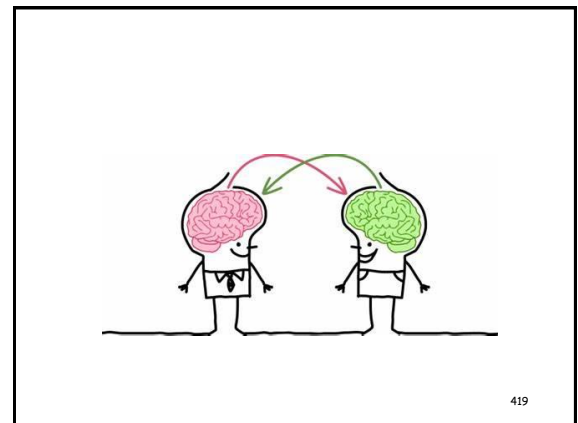
Inget av allt detta behöver vara ditt fel eller ha med dig att göra över huvud taget!

417

- Arg/förbannad?
- Ledsen?
- Besviken?
- Orolig?
- Rädd?
- Misslyckad?
- Glad?
- Nöjd?
- Fantastisk?
- Attraherad?

Känslorna är ditt roder, så var tacksam för dem och lyssna noga

418



419

Vad gör jag med mina jobbiga känslor?

Bedöva

Förvränga

Förtränga

FÖRBANNA

Ingenting

Förändra

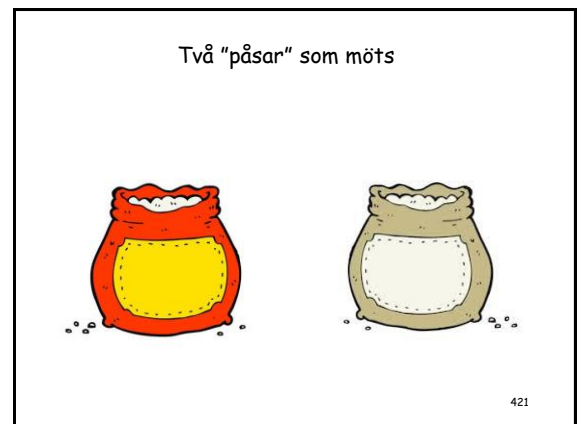
Fokusera

Projicera

Agera ut

Handla

420



421

Var medveten om dina egna behov

Känsla

- ☐ Ensamhet
- ☐ Besvikelse
- ☐ Missnöje
- ☐ Irritation

Behov

- ☐ Ge och få
- ☐ Uppskattning
- ☐ Bekräftelse
- ☐ Kärlek
- ☐ Betyda något

422

Var medveten om dina egna känslor och behov

Dina otillfredsställda behov kan ställa till det i samtalet, om du inte är väl medveten om dem och ser till att de inte omedvetet styr ditt tal och handlande.

Du är där för den andres bästa!

423

Vad menas med att vara "professionell"?

Göra det som är bäst för patienten!

424

Bra och dåliga patienter?

God förmåga till känslomässig kontakt.



Kul, gratifierande.

Kan eller vill inte.



Kan provocera vårt behov av att betyda något.

425

425

Nog kan jag ha rätt att förvänta mig en smula tacksamhet för allt jag gör!



426

426

Projektion

Istället för att se sig själv **skyller man på andra**. Man lägger ut sitt eget problem på någon **oskyldig**.

Föga utvecklande - **förhindrar personlig växt och utveckling**.

427

När patienten uppfattas rigid -
"följer inte avdelningens rutiner" -
vem är det egentligen som är mest
rigid?

428

428

Problemet med projektioner

Det ansvar jag inte tar
hamnar hos den andre som
skam eller skuld.

Själv lär jag mig inget och
utvecklas inte.

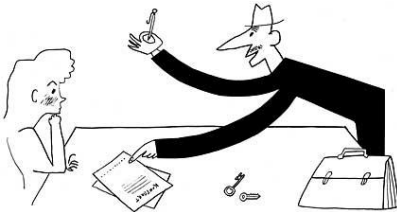
Nästa patient riskerar
därför att råka lika illa ut.



429

429

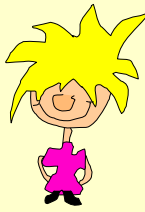
Det är **sjukvården** som misslyckats
- inte patienten.



430

430

Suicidal, men inte
allvarligt psykiskt
sjuk, så hon får ta
ansvar själv.



431

431

"Patienten har inte en allvarlig
psykiatrisk störning, så hon får ta
ansvar själv."

Hur många skulle hävda samma sak
om patienten var deras egen
syster/mamma/dotter?

432

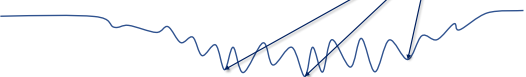
432

Den "omöjliga" patienten

Två års perspektiv:



Fem års perspektiv + analys av historiken:



"Patienten har ingen
nytta av att läggas
in på avdelning"

Dog inte här!

Sensmoral? Skippa flosklerna och håll liv i patienten!

433

433

Suicidant utan bostad



434

Projektion

Istället för att se sig själv skyller man på andra.
Man lägger ut sitt eget problem på någon oskyldig.

Föga utvecklande - förhindrar personlig växt och utveckling.

Alternativet: **Ta ansvar för mig själv**, mina tankar, känslor och handlingar.

435

När du själv känner dig misslyckad:

Ta ansvar för din upplevelse!

436

436

Vi kan aldrig **INTE**
påverka den vi pratar
med.

Men vi kan välja
VILKEN inverkan vi vill
ha på den andre.

437

437

Hur känns det för patienten - och hur mycket
kommer jag att få veta - om han upplever att...

... jag inte bryr mig om honom?

...jag inte tycker om honom?

...samtalet tråkar ut mig?

...jag bara spelar en roll?

438

438

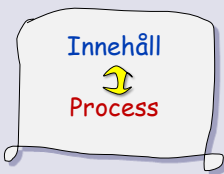
Innehåll



Process

439

"Vården" är det som sker mellan mig och patienten



Innehåll
↕
Process

Innehåll: Det vi gör och talar om.
Process: **Sättet** som vi gör det på, **hur** vi talar med varandra, **stämningen** som uppstår.

Det är alltid jag - inte patienten - som har ansvaret för samspelets kvalitet.

440

Processens kvalitet avgör vårdens kvalitet

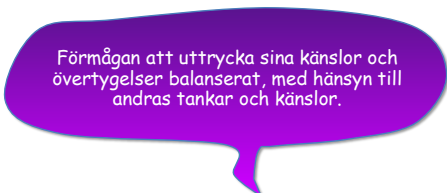
Processen består av

- Känslor
- Stämningen, "atmosfären"
- Tonfall
- Kroppsspråk
- Det medvetna och det omedvetna

Alla reagerar på processer, och ju sämre vi mår desto känsligare är vi.

441

Känslomässig mognad



Förmågan att uttrycka sina känslor och övertygelser balanserat, med hänsyn till andras tankar och känslor.

Hrand Saxenian

442

Min största utmaning?



Ta ansvar för hur jag **ser**!

443



Att personen är "jobbig" är en **åsikt**.

444



"You are entitled to your own opinions, but not to your own facts."

Att personen är "jobbig" är en **åsikt**.

445



446

Hur blir det om jag tänker så här?

- Den andre gör så gott hen kan just nu.
- Hen har bara inte kommit på ett bättre sätt än.
- Vad skulle hen behöva förstå för att kunna tänka och därmed också handla annorlunda?
- Kan jag hjälpa hen till den förståelsen, t ex genom autentisk återkoppling?

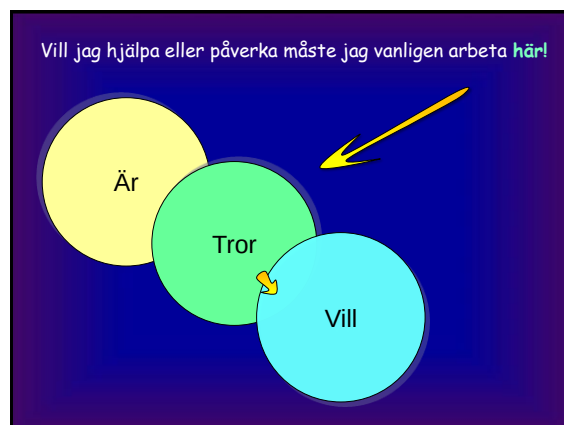
447

Problematiskt beteende handlar ofta om bristande färdigheter

Vad behöver denna människa förstå och lära sig?

Hur kan jag hjälpa henne med det?

448



449

Kan det vara JAG som är den besvärlige?

450

Varför gör jag inte ett bra jobb?

Bristar i systemet - Tid - Utbildning - Stöd - Mening - Övriga resurser	Egna brister - Kunskap - Inlärseförmåga - Motivation - Moralisk defekt (se ruta)
Moraliska defekter - Lat - Självupptagen - Likgiltig, bryr mig inte om andra - Elak, illvillig	Bristfällig självinsikt
	Personlighetsrelaterat - Narcissistisk - Antisocial/psykopat - Passivt aggressiv

451

Fungerar mitt sätt att vara?



Mitt svar betror huvudsakligen på min personlighet

452

Ett par frågor till mig själv

- Tycker jag om mig själv?
- Tycker jag om de flesta människor jag har kontakt med?
- Har jag de relationer jag vill ha?
- Är mina relationer trivsamma och närande, eller konfliktfyllda och destruktiva?
- Kan och vågar jag göra det jag verkligen vill i livet?
- Är jag på det hela taget nöjd med livet jag lever?
- Lever jag rätt liv?

453

"Ingen smärta är som den att inte förstå"



454

Vad utmärker en frisk, sund och välfungerande personlighet?

- Trivs med sig själv och livet
- Kommer väl överens med andra
- Hittar en hälsosam balans mellan egna och andras behov
- Humor, perspektiv och flexibilitet
- Tar ansvar för mig själv och min inverkan på andra

455

Det är inte likgiltigt vem jag är.

Jag kan börja ta ansvar för mig själv i världen - mina val, mina ord, den stämning jag skapar runt mig, min inverkan på andra.

456

456

Vi kan aldrig INTE påverka den vi pratar med.

Men vi kan välja VILKEN inverkan vi vill ha på den andre.

457

457

Sådant som bara jag kan ta ansvar för

Vad jag säger
Hur jag säger det
Vilka **signaler** jag sänder ut
Hur det **känns för andra** att vara med mig
Hur jag **påverkar** andra
Vem jag är i världen
Mitt eget liv

458

458

Min största utmaning?

Ta ansvar för hur jag **ser!**

459

459

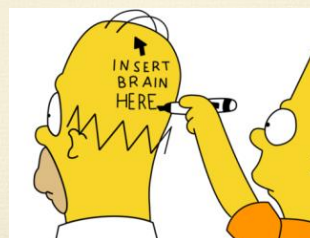
Terapeutens ansvar

- Inser vilken makt hon har över patienten, och därmed vilket ansvar hon har.
- Har god självinsikt, förstår hur hon uppfattas av andra.
- Letar efter sina blinda fläckar.
- Tillstår spontant och omedelbart sina egna misstag.
- Söker aktivt efter feedback på sina samtalsinsatser.
- Frågar patienten om råd och hjälp.
- Ger ibland råd, men fattar inte beslut åt patienten.
- Söker hjälp när kontakten inte går bra.
- Tar hand om sig själv.

Råd för krisstödsarbete, modifierade från Terapins gåva av Irvin D Yalom

460

Om jag skulle råka bete mig som en komplett idiot - vem skulle tala om det för mig?



465

465

Skaffa dig en riktigt bra mentor/coach och träffa hen regelbundet i ur och skur

466

466

Skaffa dig återkoppling på det du gör

1. Gör regelbundet **sit-ins** med bra kollegor.
2. Avsluta alla samtal med att **be patienten om återkoppling** på hur hen upplevt samtalet och vad du kan göra bättre.
3. Varje missnöjd patient är en möjlighet till ökad självkänedom och att bli en bättre läkare. Så ta missnöjet på allvar, **försök förstå och lära för framtiden.**

467

467

Hur vet jag om jag gör "rätt"?

- ❑ "Känns" det rätt?
- ❑ Var observant på dina **egna känslor och reaktioner**.
- ❑ Var observant på resultatet - **patientens reaktioner**.
- ❑ Vilken **återkoppling/respons** får jag av patienterna?
- ❑ **Fråga patienten** hur han har upplevt samtalet, säg att du vill utveckla din samtalsförmåga och att du är tacksam för allt han vill bidra med.
- ❑ Be en värderad **kollega vara med** vid samtal någon gång ibland.
- ❑ **Sitt själv med** vid duktiga kollegors samtal ibland.
- ❑ Spela in på **video** och titta.

468

468

Ångestsjukdomar

Specifik fobi
Social ångest
Paniksyndrom
Generaliserat ångestsyndrom

469

469

Testfråga:
Vad är "flygrädsla"?

470

470

"Flygrädsla" kan vara uttryck för:

- Specifik fobi (vanligast)
- Social ångest
- Panikångestsyndrom med agorafobi
- GAD
- Tvångssyndrom
- PTSS
- Existentiellt; adekvat och rationell rädsla?

471

471

Ångest

Paniksyndrom

Separations-
ångest

Realångest

Agorafobi

Krisreaktion
Anpassningsstörning

Social fobi

Sekundärt till annan
psykisk sjukdom

Specifik fobi

Personlighetsyndrom

Tvångssyndrom

Generaliserat
ångestsyndrom

Missbruk

Akut stressyndrom

Läkemedel

Posttraumatiskt
stressyndrom

Somatisk sjukdom

472

472

I vilken situation utlöses ångesten?

- Paniksyndrom - **neutrala** situationer.
- Social fobi - fruktade **sociala** situationer.
- Specifik fobi - **specifik** fruktad situation.
- Tvångssyndrom - vid exposition för **situation som tvångssyndromet gäller**. T ex smuts vid renlighetstvång.
- PTSD - stimuli som påminner om **stressorn/traumat**.
- Missbruk - ffa abstinens, ev rus.
- Depression - när den allmänna ångesten är som värst, ofta på **morgonen**.
- (GAD - fluktuerande ångest. Ej attackvis)

473

473

	Punktprevalens	Livstidsprevalens
1. Social fobi	2-19 %	13 %
2. GAD / GÅS	2-4 %	4-8 %
3. Tvångssyndrom	1-2%	2 %
4. Paniksyndrom		3-6 %
5. Agorafobi	3 %	1-8%
6. PTSS		3-6 % (infödda svenskar) 13 % (utlandsfödda i Sv)
7. Specifik fobi	4-7 %	10-13 %
1-5	6,7 % (PART)	20 %
1-7	12-17 % (SBU)	Kvinnor 25-30% (SBU) Män 13-20% (SBU)
Svåra besvär av ångslan, oro eller ångest	4 % (män) 7 % (kvinnor)	
Ångestsyndrom, primärvård	15-30%	

474

Symtom



- 1. Ångestkänslor** - ångslan, oro, rädsla, fruktan, panikattacker, tvångstankar, fobier.
- 2. Autonom överaktivitet** - andnöd, hjärtklappning, svettning, yrsel, illamående.
- 3. Muskulär anspänning** - tremor, rastlöshet, värk, onormal trötthet.

475

Kan man se att patienten har ångest?

Ibland:

- Spänd
- Stel
- Koncentrationssvårigheter
- Rastlös, uppskruvad, "på helspänn"
- Psykomotorisk oro
- Irritabel
- Skakningar
- Svetteningar



476

Svårigheter och risker

Patienter med depression

- Uppgivna
- Trötta
- Fåordiga
- Ger nedsatt kontakt
- Tror inte att någon bryr sig
- Svårt ta emot hjälp

Patienter med ångest

- Kan prata på
- Svårt att höra hur mycket de lider
- Ofta missförstådda

477

Stor samsjuklighet

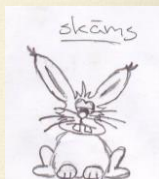
- Andra ångestsyndrom
- Depression och dystymi
- Missbruk
- Personlighetsstörning
- Somatiska sjukdomar



478

Underdiagnostik och underbehandling

- Endast en minoritet söker professionell hjälp. Dessa söker då vanligen sent i förloppet.
- 75 % av de som har en ångestsjukdom saknar, eller får uppenbart otillräcklig, behandling (enligt PART-studien)



479

Behandlingsmöjligheter vid ångestsyndrom

- **Förklaring och information** till patient och gärna anhörig
 - broschyrer och lästips
 - patientförening
 - internet
 - målsättning att dämpa symtom och återta förlorade funktioner
- **Läkemedel**
 - SSRI, SNRI, bensodiazepiner och vid GAD även pregabalin
- **Psykoterapi**
 - individuell
 - grupp
 - internetterapi
 - biblioterapi
- **Avspänningsträning**
- **Sjukgymnastik**



480

480

Exempel på samtalshjälp vid ångestsyndrom

- Stödjande/jagstärkande
- Psykopedagogik
- Kognitiv terapi
- **Beteendeterapi, bl a exponering och responsprevention**
- **Kognitiv beteendeterapi**
- Traumafokuserad KBT
- EMDR
- Terapi i grupp
- (Psykodynamisk terapi? Mkt begränsat vetenskapligt stöd vid behandling av ångestsyndrom)
- (Psykoanalys?? Obefintligt vetenskapligt stöd)

Fokuserade och korta psykoterapier med kognitiva och beteendemodifierande inslag har bäst dokumentation

481

481

Panikattack

- **Intensiv överväldigande**
- **ångest** som snabbt stegras till en kulmen och så småningom ebbar ut
- **Kraftiga sympaticussymtom**
- **Ångestdrivna tankar**
 - "Jag håller på att bli sjuk"
 - "Jag är på väg att dö"
 - "Jag håller på att förlora förståndet"
 - "Jag kommer att hamna på Beckomberga"
- **Minst fyra av dessa:**
 - andningspåverkan, kvävningsskänslor
 - bröstsmärtor
 - hjärtklappning eller bultande hjärta
 - svindel, ostadighetskänsla
 - illamående
 - skakningar, frossa
 - svettning
 - domningar eller stickningar
 - överklighetskänslor
 - rädsla för att dö, bli tokig eller tappa kontrollen

Delfenomen i många psykiatriska syndrom

482

482

Paniksyndrom

- Återkommande oväntade panikattacker
- Oro för nya attacker, "förväntansoro"
- Beteendepåverkan, t ex undvikande

483

483

Bryt de onda cirkelarna



484

484

Mia, 29 år

- Aldrig kunnat tala inför andra
- Äter lunch för sig själv
- Vantrivs på arbetet
- Skäms för sin person och sitt utseende
- Urusel självkänsla
- Vågar inte träffa män
- Nedstämd
- "Livet slut"

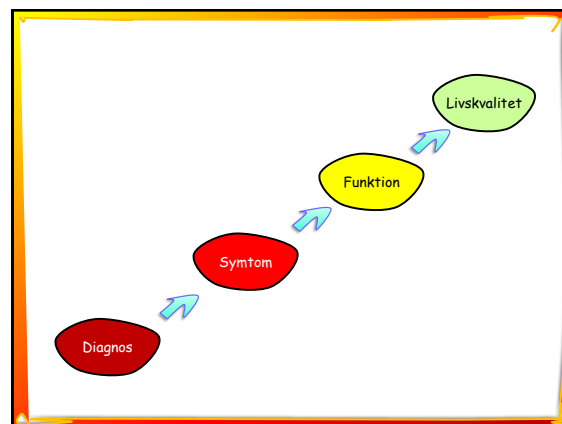


485

Lena

- Social ångest, depression, självmordsnära.
- Grav social fobi.
- "Bara litet ångest" - inte så bara, och massor av ringar på vattnet.
- Höga krav, klarade inte terapin och blev deprimerad. Terapi ska komma i rätt fas.
- Sorg över förlusterna, ta igen saker, vänja sig vid ett nytt liv.
- Från symtom till funktion till livskvalitet.

487



488

Social fobi

- Rädsla för **uppmärksamhet och kritisk granskning** i sociala interaktions- och prestationssituationer.
- Grundar sig i rädsla för att **bete sig pinsamt eller visa symtom på ångest**.
- Rädd för att **stamma**, tappa tråden, sätta i halsen, **säga något olämpligt**, spilla ut kaffet.
- Kan ha stark **förväntansångest** långt i förväg.
- Blotta tanken på bjudning, måltid på restaurang, grupparbete kan ge **panikkänsla, hjärtklappning, svettning**, svaghetskänsla, orolig mage.
- Svårt ringa okänd person/myndighet, gå på posten, äta med andra.
- **Vid exponering stark ångest** vilket kan ta sig uttryck i panikattacker, **rodnad**, stamning, svettning.
- Situationerna **undviks alternativt uthärdas** under stark ångest.
- Uppfattas som **blyg, osäker, inåtvänd, riskerar** bli mobbad i skolan.
- **Funktionspåverkan** avseende arbete, sociala aktiviteter och relationer.

489

Varför rodnar vi?

1. Signalerar att **jag bryr mig om den andres åsikt** om mig → kan förväntas vilja samarbeta.
2. Visar att **jag har förmåga att känna skam**, vilket talar för att jag inte är psykopat.

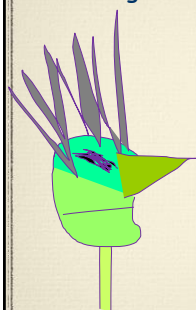


Således en signal om sympati, intresse och samarbetsvilja som ökar chansen till en fördelaktig värdering av mig och därmed ökar chansen för en vänskaplig relation.

490

490

Några vanliga "svåra" situationer



- Muntligt framträdande
- Dans
- Grupparbete
- Äta med andra
- Kurs
- Personalfest
- Fotografering
- Kassakö
- Badstrand

491

491

~~Jag måste bli av med min ångest, så att jag kan hålla mitt tal.~~



Jag har jätteångest och jag ska hålla mitt tal.

Det som gäller: Bitar ihop och stå ut!

492

492

Varning för myggor!



493

493

Vad kan jag göra mot min föreläsningångest?

För att överleva:

Skit i vad folk tycker,
kör din grej.



Om du vill göra en riktigt bra presentation:

Skit **inte** i vad folk verkar tycka
- lyssna efter och använd dig av
reaktionerna du får.



Det handlar inte om att bli av med sin nervositet för att kunna föreläsa - det handlar om att vara nervös **men föreläsa ändå.**

494

494

Ska vi skicka läkaren på bemötandekurs?



495

495

Vad ska vi ha för mått för att utvärdera insatsen?

Hur känns det att vara
patient här?

Skulle JAG vilja ha honom
som doktor?

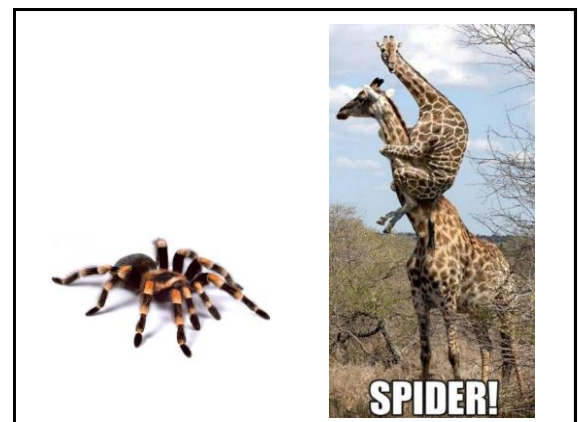
496

Vad gör läkaren bra?

- Han verkar måna om Lena, om hur han pratar med henne och hur det känns för henne i samtalet.
- Autentisk, sitter rakt upp och ned och pratar med henne.
- Chosofri, äkta och naturlig.
- Likvärdighet, tar henne på allvar, bemöter med respekt.
- Fin kontakt, visar att han uppskattar henne, omtänksam, söker goda formuleringar, tar ansvar för vad han säger och hur det landar.
- Lyfter fram hennes styrkor och det som är positivt.
- Ömsesidig tillit och förtroende.

497

497



498



499

Specifik fobi

- En av de vanligaste psykiska störningarna.
- Uttalad, bestående och **irrationell rädsla för särskild företeelse, aktivitet eller situation** (t ex djur, slutna rum, mörker, höjder, flygplan, blod, sprutor, tandläkare) **som man därför försöker undvika.**
- Individen är medveten om att **rädslan är överdriven.**
- **Exponering leder till ångest.**
- **Undvikande beteende** vanligt.
- Vissa fobier kan vara mycket **funktionsinskränkande.**
- Evolutionsbiologiskt perspektiv frestande - **överlevnadsvärde.**
- Vanligen finns samband med påvisbar händelse, **betingning.**
- Behandlas med **KBt med gradvis ökande exponering.**

500

500

Generaliserat ångestsyndrom

- Orealistisk och **överdriven ångest och oro** kring många teman, samt svårigheter att kontrollera oron.
- **Spänd vaksamhet** i form av sömnstörning, svårigheter att slappna av och irritabilitet är vanligt.
- Ofta kombinerat med **kroppsliga symptom som** muskelsmär, orolig mage, skakighet, trötthet, luft hunger, hjärtklappning, svettningar, muntorrhet, yrsel, urinträngningar, sväljningssvårigheter.

502

502

Kroppssyndrom Sjukdomsångest Konversionssyndrom / Funktionell neurologisk symtomstörning

503

503

Kroppssyndrom

- Ett eller flera **kroppsliga symptom** som är plågsamma eller leder till signifikanta störningar i den dagliga tillvaron.
- Ett **övermått av tankar, känslor eller beteenden** relaterade till de kroppsliga symptomen eller den påföljande upptagenheten av den egna hälsan, vilket visar sig i minst ett av följande:
 - Orimliga och ihållande tankar kring allvaret i symptomen
 - Ihållande hög ångestnivå kring den egna hälsan eller symptomen
 - Ett övermått av tid och energi ägnas åt symptomen eller upptagenheten av den egna hälsan
- Förekomsten av kroppslig symtomatologi är ihållande (mer än 6 månader), men inget enskild symptom behöver föreligga kontinuerligt.

504

504

Sjukdomsångest (ibland "hälsoångest")

- Fixerad vid tanken att **ha, eller riskera drabbas av, en allvarlig sjukdom**
- Kroppsliga symptom saknas eller är lindriga. Om något medicinskt tillstånd föreligger är upptagenheten klart överdriven.
- Ångestnivån över den egna hälsan är hög**, och personen blir lätt oroad över sitt hälsotillstånd.
- Personen ägnar sig åt ett **övermått av hälsorelaterat beteende**, t ex upprepade kroppsundersökningar eller maladaptivt undvikande.
- Tillståndet har förelagat i minst sex månader.
- Förklaras inte bättre av någon annan form av psykisk ohälsa, som t ex kroppssyndrom, depression, vanföreställningssyndrom, tvångssyndrom, dysmorfofobi eller generaliserat ångestsyndrom.

505

505

Funktionell neurologisk symptomstörning (konversionssyndrom)

- Förändringar i viljestyrda motoriska eller sensoriska funktioner: Svaghet, förlamning, onormal motorik, anfall/kramper, känsselförlust, påverkan på syn/luksinne/hörsel.
- Symtomen är oförenliga med erkända neurologiska eller medicinska tillstånd.

506

506

Depression, mani och bipolär sjukdom

507

507

Film 10: Medelsvår depression



https://www.youtube.com/watch?v=t_2Lnxh5crY&t=6s&ab_channel=PsykiatriSydv%C3%A4st

509

Film 11: Svår depression. "Allt är mitt fel".



https://www.youtube.com/watch?v=Z_jw84xBCLM&t=4s

510

Film 11: Svår depression. "Allt är mitt fel".



https://www.youtube.com/watch?v=Z_jw84xBCLM&t=4s

511

Vad är egentligen en depression för något?

- En sjuklig sänkning av stämningsläget med nedsatt förmåga att känna lust och intresse
- Kommer ofta - men inte alltid - i avgränsade skov
- Ofta livslång sjukdom med återkommande episoder
- Är ibland en del av bipolär sjukdom



517

517

Kriterier för egentlig depression

- Nedstämdhet eller irritabilitet
- Anhedoni - oförmåga att känna glädje
- Aptitstörning/viktförändring (alternativt utebliven för åldern normal viktuppgång)
- Sömnstörning
- Psykomotorisk störning
- Energilöshet
- Känslor av värdelöshet eller skuld
- Svårighet med koncentration, tänkande, beslut
- Tankar på död, dödsönskan, tankar och planer på självmord

518

518

Hur märker man att någon är deprimerad?

- Nedstämd
- Grinig, kort stubin
- Likgiltig
- Pessimistiskt tänkande
- Meningslöshets- och hopplöshetskänslor
- Orkeslös
- Nedsatt motorik och mimik
- Långsamt tankeförlopp
- Idéfattig i tanke och tal
- Nedsatt livslust, självmordstankar

519

519

Hur blir man av att ha en depression?

- ❑ Irritabel, arg, sint, lynnig, sur, lättstött och allmänt överkänslig...
- ❑ ...eller likgiltig, uppgiven och självförsunken.
- ❑ Svår att få kontakt med.
- ❑ Självupptagen, krävande och anklagande.
- ❑ Okoncentrerad.
- ❑ Trött och oföretagsam.
- ❑ Skäms och tycker att det vore bäst för alla att man inte fanns eller försvann.
- ❑ Svårt att ta emot hjälp.

520

520

Maskerad depression

- ❑ Pseudosomatisk depression
- ❑ Pseudoneurotisk depression
- ❑ Pseudodemens hos äldre
- ❑ Beteendestörning hos yngre

521

521

"Manlig depression"

- | | |
|---|-------------------------------------|
| ❑ Sänkt stresstolerans | ❑ Oftare suicid |
| ❑ Utagerande | ❑ Sämre insikt om sitt hjälpbehov |
| ❑ Aggressivitet med bristande impuls kontroll | ❑ Mer sällan kontakt med sjukvården |
| ❑ Antisocialt beteende | ❑ Sämre medverkan i behandlingen |
| ❑ Missbruksbenägenhet | |
| ❑ Depressivt tankeinnehåll | |

522

522

MADRS-S depressionsskattning

<https://viss.nu/download/18.3ef171be1757fa06ff7141a/1604407956057/MADRS-Sjalvskattning.pdf>

523

523

Hur behandlas depression idag?

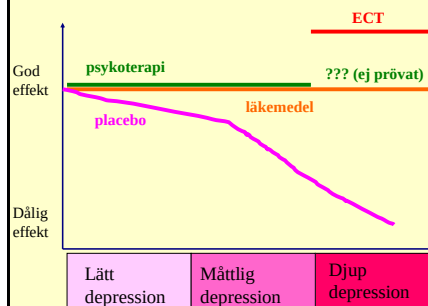
- Psykoterapi
 - Stödterapi
 - Kognitiv beteendeterapi
 - Psykodynamiskt orienterad terapi
 - Interpersonell terapi
- Psykofarmaka
 - Antidepressiva
 - Sömn
 - Ångest
- ECT - elektrokonvulsiv behandling
- Fysisk aktivitet
- Ljus?
- Kost?



524

524

Depressionsbehandling (SBU)



Tack till Marie Åsberg, KS

525

525

Sammanfattande modell för depressionsbehandling

- | | |
|------------------|---|
| Alltid: | Läkarbedömning, stödjande samtalskontakt |
| Vanligen: | Antidepressiv medicinering |
| Därtill: | Åtgärder riktade mot problem och utlösande / vidmakthållande faktorer |
| Ibland: | Psykoterapi |

526

526

Varför blir jag inte bra?



- Slarvar med medicinen?
 - Dåligt fungerande kontakt med vården?
 - Dricker?
 - Svåra levnadsvillkor, ohållbart leverne?
 - Ständiga konflikter? Knepig läggning?
 - Annan diagnos, t ex bipolär sjuk eller ADHD?
 - Fler diagnoser samtidigt?
 - Svårbehandlad depression?
- Illa!**
 Rätta till eller byt!
 Sluta!
 Åtgärda, sök stöd!
 Psykoterapi?
 Ta upp till diskussion med läkaren.
 Ta upp till diskussion med läkaren.
 Poängtera att du inte är fullt återställd ännu!

527

527

Film 1: Mani/hypomani



https://www.youtube.com/watch?v=W8_slWozKNI&ab_channel=PsykiatriciSydv%C3%A4st

529

529

Film 2: Mani



https://www.youtube.com/watch?v=PZ8a8JP_wUY&ab_channel=PsykiatriciSydv%C3%A4st

530

530



531



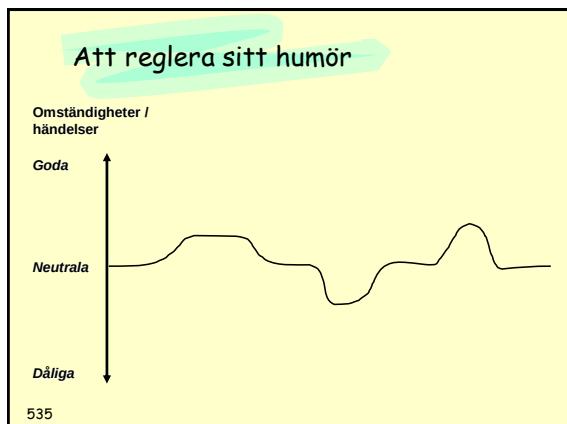
532



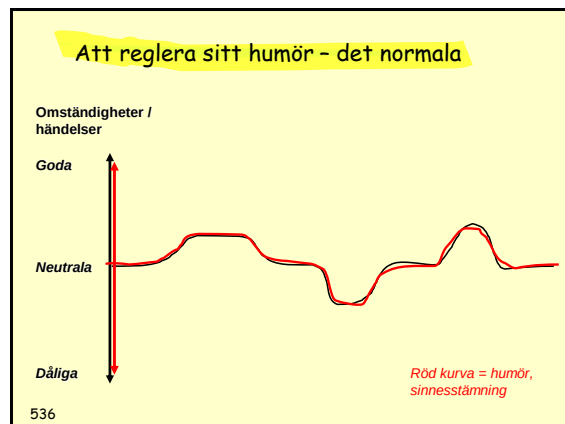
533



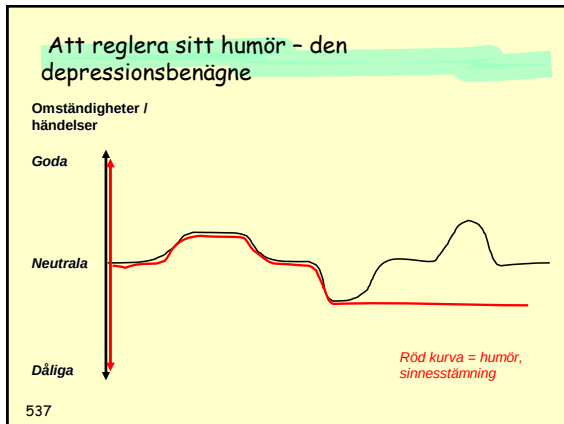
534



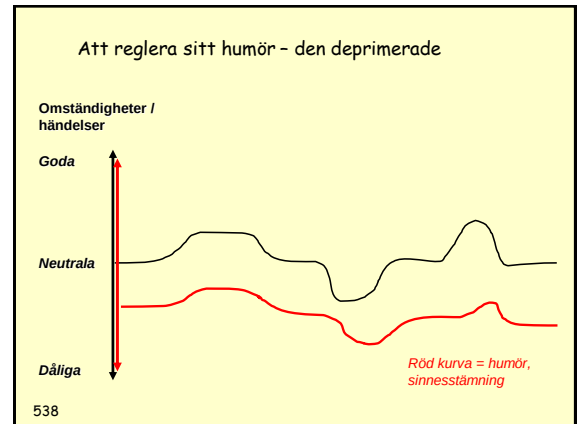
535



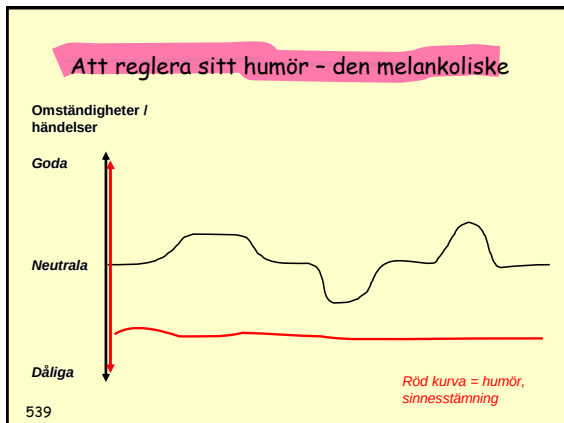
536



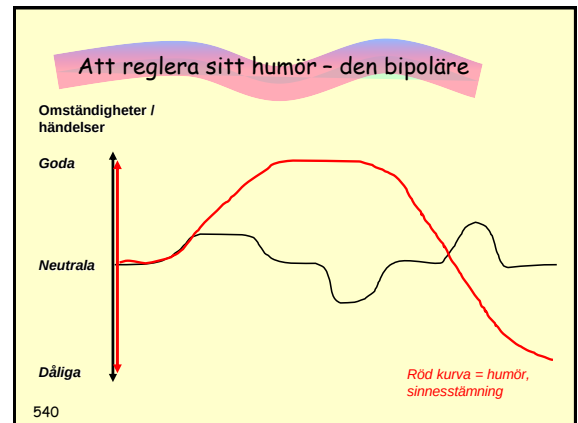
537



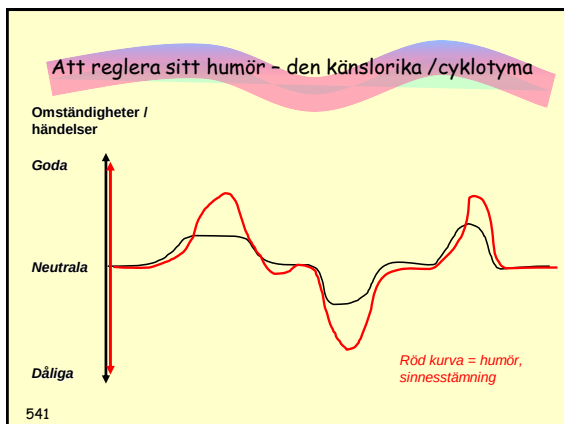
538



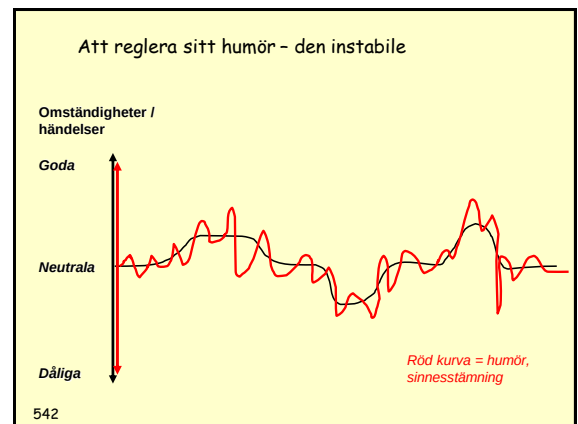
539



540



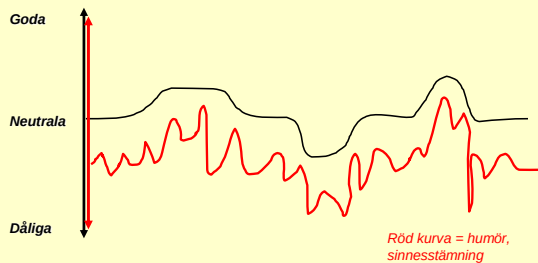
541



542

Att reglera sitt humör - den instabile

Omständigheter /
händelser



543

543

Några tillstånd som kan orsaka emotionell svajighet

- Depression, mani, bipolärt syndrom, depression eller mani med blandade drag
- Dysforiskt syndrom med debut under barndom och tonår
- Premenstruellt syndrom
- Stressrelaterade tillstånd, t ex UMS
- Krisreaktion/anpassningsstörning
- PTSD
- ABHD
- Autismspektrumstörning
- Borderline personlighetssyndrom
- Narcissistiskt och/eller antisocialt personlighetssyndrom
- Trotssyndrom och uppförandestörning
- Drogpåverkan, missbruk och abstinens
- Hjärnskada
- Demens
- Intellektuell funktionsnedsättning

544

544

Vanföreställningar och andra psykotiska symtom

Hur känner jag igen en psykos?
Vanföreställningssyndrom
Schizofreni
Hur kan jag bemöta en psykotisk människa?

545

545

Drabbad
av
jästsvamp



546

546

Diagnos

- ☐ Jästsvampinfektion?
- ☐ Hypokondri?
- ☐ Tvångssyndrom?
- ☐ Somatiseringssyndrom?

Hon är psykotisk!

- ☐ Vanföreställningssyndrom?
- ☐ Schizofreni?
- ☐ Depression?
- ☐ **Psykotisk depression!**



547

547

Andreas, 24 år

- 83 kg, 175 cm
- Torterad i hemlandet
- Svårt att lita på andra
- Känner sig rädd och hotad
- Tränar karate
- Tar anabola steroider
- Alltid beväpnad
- Kommer till Serafen med kniv i fickan
- Hatar sig och sitt liv



548

548

Psykos

Definition:

- * Tillstånd med allvarligt störd realitetsvärdering

Symtom:

- * Vanföreställningar
- * Hallucinationer
- * Förvirring
- * Desorganiserat tal eller beteende

549

549

Psykos?



550

550

Vad är en vanföreställning?

En föreställning som

- * är uppenbart felaktig och orimlig
- * inte låter sig korrigeras
- * inte kan förstås utifrån personens kulturella bakgrund eller begåvningsnivå

Vilken form av vanföreställning?

- * Bisarr eller begriplig?
- * Stämningskongruent?

551

551

Vanföreställningssyndrom

* Vanföreställningar

- Icke bisarra - gäller sådant som är principiellt tänkbart

* Avsaknad av "schizofrena" symtom som

- Bisarra vanföreställningar
- Uttalade hallucinationer
- "Negativa" symtom
- Funktionsnedsättning, utöver vad som betingas av själva vanföreställningen

552

552

Vanföreställning eller bara
meningsskiljaktigheter?

553

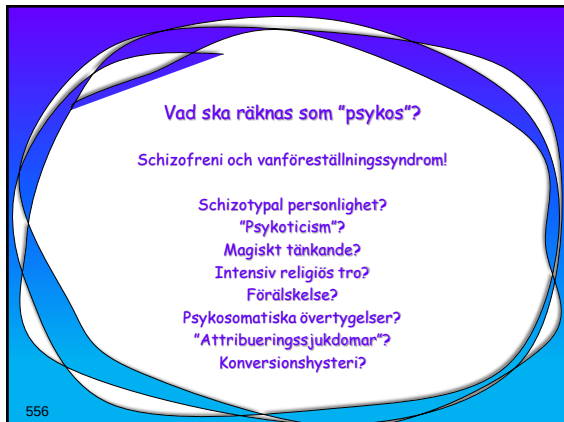
553

Typer av vanföreställningssyndrom

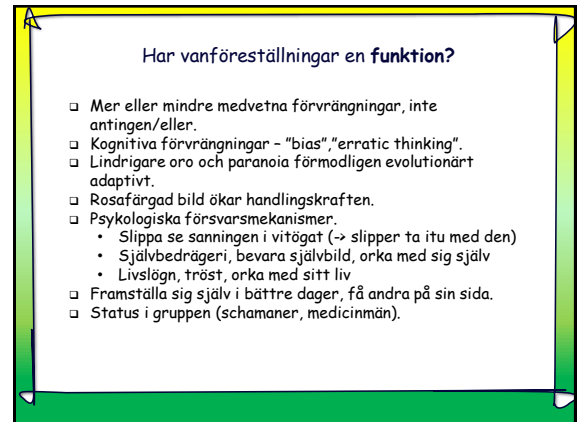
- * Parasitosparanoia
- * Förföljelseparanoia
- * Svartsjukeparanoia
- * Erotomani
- * Hänsyftningsparanoia
- * Kverulansparanoia/rättshaverism
- * Sjukdomsparanoia
- * Dysmorfofparanoia

554

554



556



557



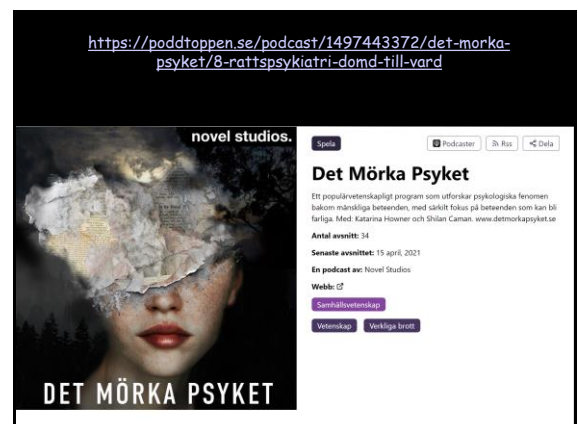
560



561



562



563

Påverkad av grannen

En gift kvinna i 70-årsåldern inkommer till psykiatriska akutmottagningen. Tidigare frisk. Sedan ett drygt halvår sämre aptit, dålig koncentration, oro, rastlöshet och dålig sömn. Tror att grannen ovanför påverkar henne med hjälp av ett fläktsystem som surrar oavbrutet. Han riktar fläkten mot patienten vilket ibland ger henne smärtor i kroppen. Hon anser även att grannen borrar i hennes golv "för att jävlas" med henne. På denna påverkan har patienten inte kunnat sova i sin säng, flyttat runt i lägenheten för att komma undan och har även försökt fly sin lägenhet.

565

565

Film 3: Tankestörningar, negativa symtom



https://www.youtube.com/watch?v=8r_1IT2EmNk

566

Karaktäristiska symptom vid schizofreni

1. Vanföreställningar
2. Hallucinationer
3. Desorganiserat tal - uppluckrade associationer, splittring
4. Påtagligt desorganiserat eller katatoniskt beteende
5. Negativa symptom - affektiv avflackning, utarmat tankeliv eller viljelöshet

567

567

Hyfs och respekt

- **Gott allmänmänniskt bemötande.**
- Patienten är mer än sina åsikter och sin diagnos.
- **Vårda relationen.**
 - Integritet
 - Likvärdighet
 - Samarbete
- **Skapa ett "rum" mellan er** där ni har det ni pratar om.
- **Ni sitter i var sitt "utsiktstorn".**
 - Tänk på att patientens utsikt är lika verklig för honom som din är för dig.
 - Be patienten berätta om det hon ser.
 - Prata om hur det ser ut från ditt torn.

568

568

Båda har rätt till sina uppfattningar

- **Var ärlig, äkta och autentisk.**
- **Det är ok att försiktigt ifrågasätta patientens upplevelser,** men gör det med respekt för patientens integritet.
 - Om patienten skulle ändra sina "vanföreställningar" utifrån din logiska argumentation så vore det inte några vanföreställningar.
 - Utgå från din egen upplevelse:
 - "Jag har jättesvårt att förstå hur det skulle kunna vara på det viset. Skulle du vilja förklara för mig?"
 - "Skulle det kunna finnas någon annan förklaring?"

569

569

Krångla inte till det

- **Försök, så gott det går, stå för verklighetsförankringen.** Patienten behöver höra din uppriktiga uppfattning, men på ett icke kränkande vis.
- Någon gång kan det vara till viss hjälp att **föra ett mer abstrakt/filosofiskt resonemang** om basen för vårt vetande och huruvida vi egentligen någonsin kan lita på våra sinnen och upplevelser etc.

570

570

Utvecklingsrelaterade funktionsavvikelser

Intellektuell funktionsnedsättning
ADHD och DAMP
Autism

571

571

Förekomst

- Intellektuell funktionsnedsättning: 1%
- ADHD: 4-7% (kvarstår hos vuxna i ca 50-70%)
- Autismspektrum (f d Aspergers syndrom): knappt 1% (kvarstår i 90%)
- Tourettes syndrom: 0,5%

572

Justitieminister Beatrice Ask
i Socialpolitik nr 2, juni 2007:

”Troligen har vi väl någon form av bokstavskombination hela högen. Jag är livrädd för att små barn skall få en stämpel i pannan tidigt om att här finns en risk”.

Tack till docent Kjell Modigh!

573

Vilka förmågor behöver vi för att klara livet i det moderna samhället?

- “Gå från A till B”
 - Planera
 - Organisera
 - Genomföra
- Koncentration
- Reglera uppmärksamheten
- Reglera aktivitetsnivån
- Impulskontroll
- Förstå andras inre liv, empati
- Ömsesidigt samspel, social interaktion
- Kommunicera
- Förmedla sympati

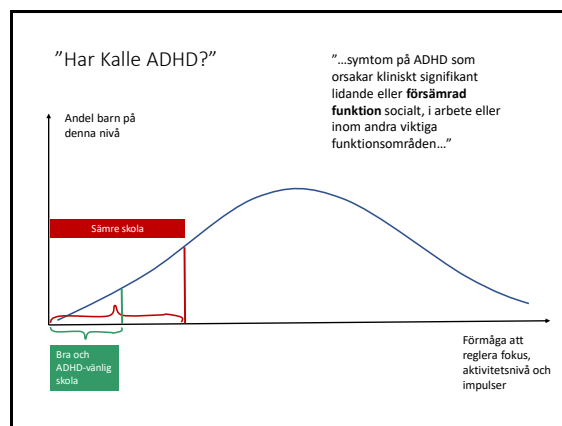
574

”Exekutiva” förmågor

- Arbetsminne.
- Organisering av tankar.
- Planeringsförmåga.
- Problemlösning.
- Mental flexibilitet.
- Förmåga att skifta från en föreställning till en annan.
- Impulskontroll.
- Tidspassning.
- Särskiljande av affekt.

575

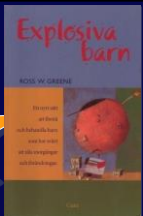
575



576

"Svåra" beteenden

- Oflexibla
- Explosiva
- Lättfrustrerade
- Häftiga vredesutbrott
- Olydnad
- Impulsivitet
- Instabilt humör
- Aggressivitet



578

578

Tolkning

- Besvärlig
- Viljestark
- Enveten
- Manipulativ
- Omedgörlig
- Trotsig
- Krävande
- Uppmärksamhets-sökande
- Oppfostrad
- Bortskämd

Förhållningssätt

- Kräva medgörlighet
- "Sätta gränser"
- "Visa vem som bestämmer"
- Straff
- Konsekvenser

Min tolkning vägleder min intervention

579

579

Men...

Kan hen verkligen?

Varför skulle någon välja att medvetet bete sig på ett sätt som utlöser reaktioner hos andra som får hen att bli ledsen och må dåligt?

Den andre förstår inte sitt eget beteende och har inget syfte med det!

580

580

Alternativt synsätt

Patientens besvärliga/explosiva beteende är

- Oavsiktligt och oplanerat
- Speglar en utvecklingsförsening gällande frustrationströskel, frustrationstolerans och förmågan till kognitiv flexibilitet

Patienten behöver därför hjälp med att **träna** dessa färdigheter under trygga förhållanden

581

581

ADHD vanligare i vissa grupper

- Missbruk/beroende 20-30 %
- Kriminalvård 25-40 %
- Allmänpsykiatri > 20 %

582

582

ADHD - samsjuklighet och följder

```

Trotssyndrom
  ↓
Uppförandestörning
  ↓
Personlighetssyndrom - borderline, antisocial
  ↓
Missbruk/beroende
  ↓
Kriminalitet
  
```

583

583

Behandlingsmål, kondenserad version

Motverka pålagringar!

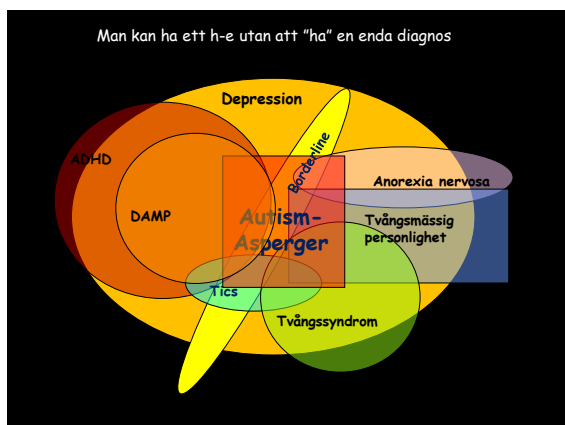
584

Motverka pålagringar

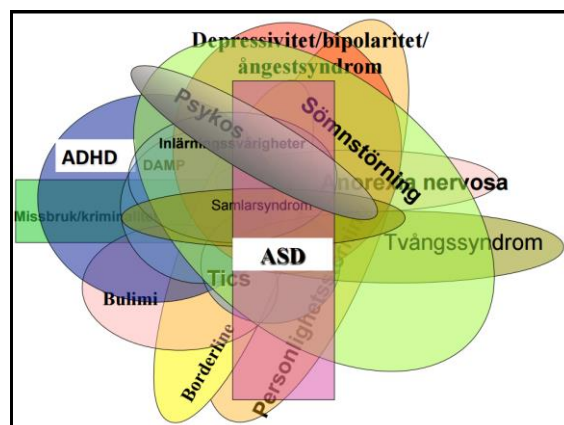
- Undvika stigmatisering
- Rädda självkänsla och självbild
- Undvika sekundär psykiatrisk sjukdom
- Undvika missbruk
- Undvika kroppslig sjukdom
- Undvika social utslagning
- Undvika ungdomsvårdsskola och fängelse
- Undvika självmord

Målet är ett liv värt att leva!

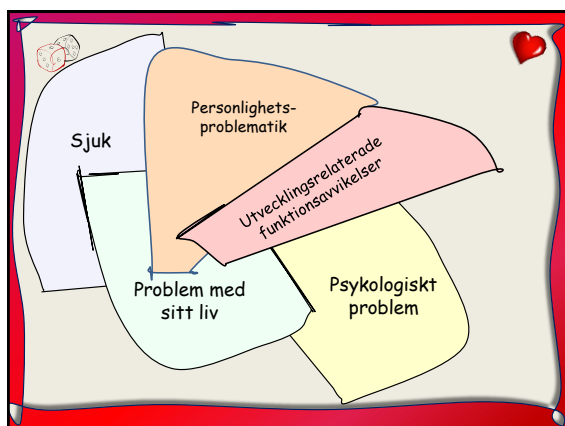
585



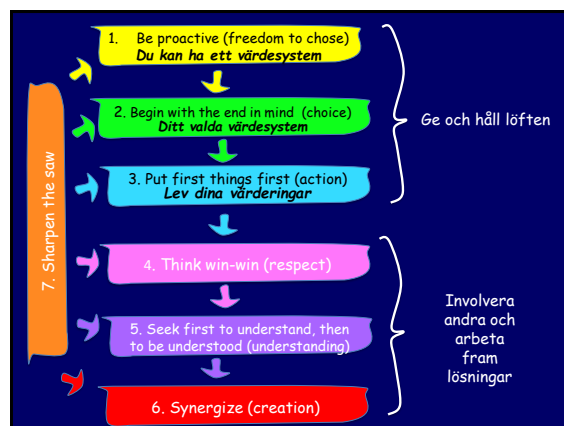
586



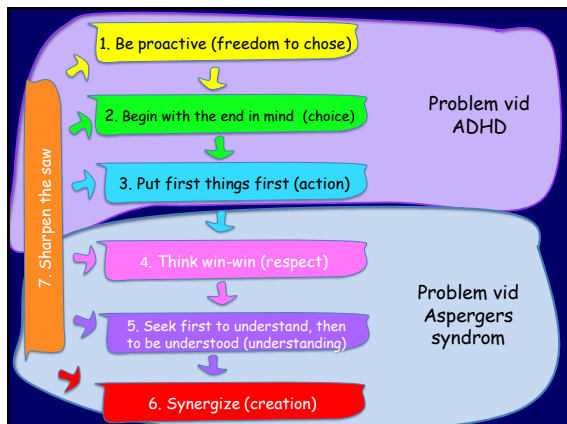
587



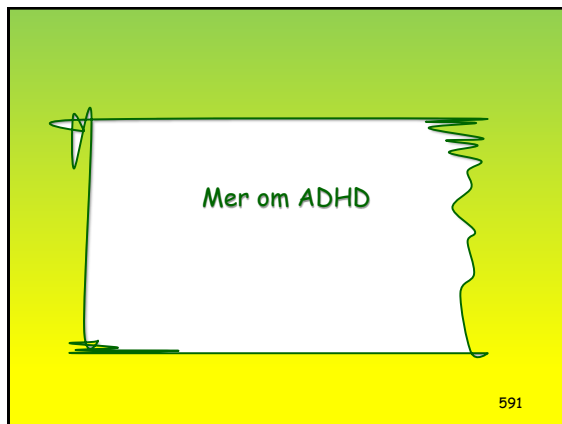
588



589



590



591

Känner du igen dig?

1. Hur ofta har du svårigheter med att avsluta de sista detaljerna i en uppgift/ett projekt när de mer krävande momenten har avklarats?
2. Hur ofta har du svårigheter med att få ordning på saker och ting när du ska utföra en uppgift som kräver organisation?
3. Hur ofta har du problem att komma ihåg avtalade möten, t ex läkartid, eller åtaganden?
4. Hur ofta händer det att du undviker eller skjuter på att sätta igång med en uppgift som kräver mycket tankemöda?
5. Hur ofta händer det att du sitter och plockar med något, eller skruvar på dig och rör händer eller fötter när du är tvungen att sitta en längre stund?
6. Hur ofta känner du dig överaktiv och tvungen att hålla igång, som om du gick på högvarv?

592

Markera med ett kryss den ruta som bäst stämmer överens med hur du har känt och betett dig under de senaste 6 månaderna. Lämna det ifyllda formuläret till din läkare vid nästa besök så att ni tillsammans kan gå igenom resultatet.

	Aldrig	Sällan	Ibland	Ofta	Mycket ofta
1. Hur ofta har du svårigheter med att avsluta de sista detaljerna i en uppgift/ett projekt när de mer krävande momenten har avklarats?					
2. Hur ofta har du svårigheter med att få ordning på saker och ting när du ska utföra en uppgift som kräver organisation?					
3. Hur ofta har du problem att komma ihåg avtalade möten, t ex läkartid, eller åtaganden?					
4. Hur ofta händer det att du undviker eller skjuter på att sätta igång med en uppgift som kräver mycket tankemöda?					
5. Hur ofta händer det att du sitter och plockar med något, eller skruvar på dig och rör händer eller fötter när du är tvungen att sitta en längre stund?					
6. Hur ofta känner du dig överaktiv och tvungen att hålla igång, som om du gick på högvarv?					

Lägg ihop antalet kryss som hamnar inom det mörkt skuggade området. Fyra (4) eller fler kryss pekar på att dina symtom kan överensstämma med vuxen-ADHD. Det kan vara bra att tala med din läkare eller annan specialist angående utredning.

593

Hyperaktivitetssyndrom (ADHD)

- o Ouppmärksamhet
- o Hyperaktivitet
- o Impulsivitet

DAMP

- o DAMP- Deficit in Attention, Motor and Perception

= ADHD + svårigheter med motorik och perception

594

Symtombild

- o **Nedsatt självkontroll**
 - Svårt att **reglera** uppmärksamhet, aktivitetsnivå, affekter
 - Bristande uppmärksamhet, svårt att fokusera och att växla fokus
 - Impulsivitet
 - Hyperaktivitet
 - Bristande organisationsförmåga
 - Dålig planering
 - Dålig tidshantering
 - Bristande förmåga att klara av vardagens alla krav
 - Glömska
- o 50-80 % har kvar symtom och funktionshinder som vuxna

Att aldrig komma i tid till sin tid på mottagningen är ett gott diagnostiskt tecken!

595

Symtomen leder till funktionsinskränkning i det vardagliga livet ...

...i flera olika situationer och miljöer.

Man kan inte kompensera för sin ADHD med andra faktorer, t ex hög intelligens.

Dessa patienters livsbana präglas av allt vad deras ADHD ställer till med - studiemisslyckanden, förlust av arbeten, dåliga relationer.



Frustrerade över sina svårigheter, självkritiska, usel självkänsla.

596

Andra vanliga symtom vid ADHD / DAMP

- Dyslexi
- Autistiska drag hos hälften med svår DAMP
- Motorisk klumpighet
- Auditiv perceptionsstörning
- Bristfällig tidsuppfattning
- Planeringssvårigheter
- Automatiseringsproblem, t.ex. utföra inlärd rörelsemönster

597

ADHD hos vuxna - kvarvarande problem/symtom

- Svårigheter att hantera "små" och "förväntade" vardagsbekymmer och stressorer
- Blir förvirrade, störda eller irriterade och brister i problemlösningsförmågan
- Brister i skötsel av arbete/hem eller som förälder
- Känslomässigt labila
- Temperamentsfulla, övergående utbrott
- Korta spontana eller reaktiva depressiva episoder, ibland växlande med uppvärning.
- Relationsproblem
- Sömnproblem, sen sömfas

598

Ytterligare exempel

- "Spara-knappen"
- Hon som försvann på café vid läkarbesöken
- Hårförlängerskan
- Amfetaministen
- Skorna på soffan på avd 1
- Mannen i bälte på avd 52



599

Låg begåvning

600

600

Intellektuell funktionsnedsättning

- Generellt nedsatta funktioner/förmågor.
- IQ <70.
- Diagnos genom neuropsykologisk testning.
- Annan behandlingsstrategi/bemötande delvis.

Patienter med ADHD har som grupp lägre IQ än "normala"



Stressade av det vardagliga livets oundvikliga krav i vårt samhälle.

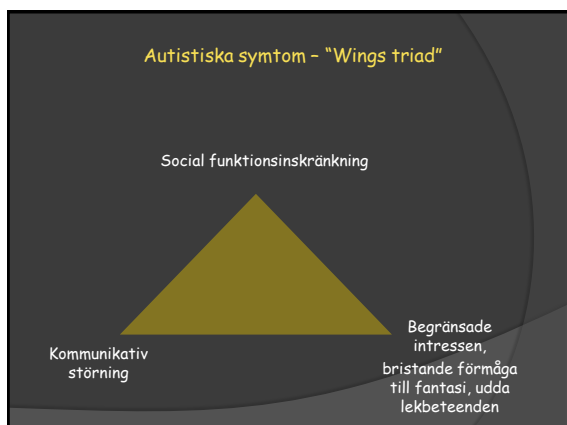
601



602



603



604

Are you an aspie?

Most people with Asperger's will answer yes to all of these questions:

- I find social situations confusing.
- I find it hard to make small talk.
- I tend to turn any conversation back onto myself or my own interests.
- I excel at picking up details and facts.
- I find it hard to work out what other people are thinking and feeling.
- I can focus on certain things for very long periods.
- People often say I was rude, even when this was unintentional.
- I have very strong, narrow interests.
- I do things in a very inflexible, repetitive way.
- I have difficulty making friends.

Källa: Cambridge Lifespan Asperger's

606

Empatisvårigheter (nedsatt förmåga att mentalisera) ses vid

1. Autistiska tillstånd
2. Narcissism och psykopati
3. Hot och stress

611

Vad menar vi med "empati"?

Skilj på att

- Förstå att en annan har det svårt (inlevelse)
- Förstå hur den andre tänker (kognitiv empati)
- Förstå hur den andre känner (affektiv empati)
- Känna samma känsla som den andre (inkännande)
- Känna/lida med den andre (medlidande)
- Tycka om den andre (sympati)
- Bry sig om den andre och dennes känslor (välvilja)

612

Att förstå den med autistiska drag

Den andre har svårigheter med kognitiv empati - att förstå din inre värld, hur du tänker och vad du vill.

Du har samma problem med att förstå **henne**, du förstår inte heller ett dyft.

Ni är **båda** konstiga för varandra!

614

Att förstå den med autistiska drag

Hen har svårigheter med kognitiv empati - att förstå din inre värld, hur du tänker och vad du vill.

Du har samma problem visavis **henne**, du förstår inte heller ett dyft.

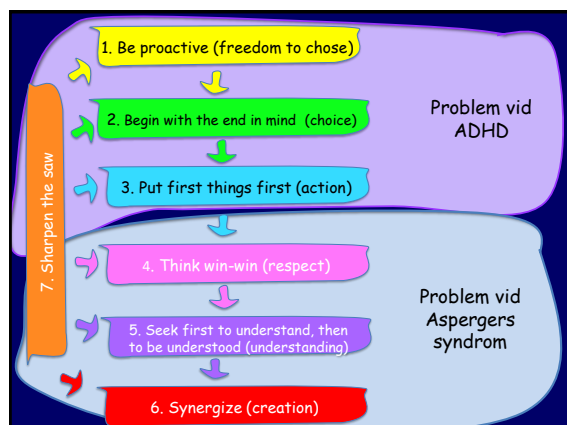
Ni är **båda** konstiga för varandra.



"Seek first to understand, then to be understood."

Försök förstå hur den andre tänker **och** försök lära henne hur du tänker (mentaliserings).

615



616

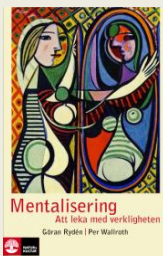
Mentaliseringsbaserad terapi

Att mentalisera innebär att göra egna och andras handlingar begripliga utifrån bakomliggande mentala tillstånd; som önskningar, känslor och föreställningar

617

Det behövs minst en "vuxen i rummet"

Någon måste mentalisera om ett samtal ska fungera.



618

Vad är det denna människa ännu inte förstår?



Hur kan jag hjälpa henne med det?

619

Empati i praktisk handling



Vad **behöver** denna människa just nu?

↓

Hur kan **jag** hjälpa henne med det?

620

Vad göra när du inte vet vad du ska säga/göra?

Metaprata!

Säg att du inte vet vad du ska säga.

Be därefter den andre om råd.

621

Social funktionsnedsättning och kommunikativ störning

- Stora svårigheter med **social interaktion och kommunikation** (verbal och icke-verbal)
- Förstår inte **ömsesidig** social kommunikation och "**sociala regler**"
- Bristfällig **mentaliseringsförmåga**, "theory of mind"
- Nedsatt **föreställningsförmåga**
- Nedsatt förmåga till **inkännande** (kognitiv empati) - men kan ha god förmåga till **medkännande** (affektiv empati)
- Oförmögen att luras eller **manipulera**
- Har ofta **svårt att känna igen ansikten**
- Mobbas** ofta i skolan

622

Avvikelser i tal/språk, framtöning och utseende

- Högtravande** språk
- Enformig språkmelodi**, ibland gäll röst
- Kan prata alldeles för mycket; "**gåpålig**"
- Stelt kroppsspråk**; använder inte gester normalt
- Mimik** som inte passar tillfället eller **utslätad mimik**
- Motorisk klumpighet
- Lillgammal, "lilla professorn"
- Ser ofta barnslig ut som vuxen
- Märkligt klädd

623

Begränsade intressen, nedsatt förmåga till fantasi, udda lekbeteenden

- Rigid i tanken**, pedantiskt konkret tankemönster
- Förstår inte **metaforer** eller humor
- Stort fokus på ett fåtal intressen, ofta till förfång för övriga livet
- Odlar **vissa intressen till det extrema** - "more route than meaning"
- Repetitiva beteenden och aktiviteter som "**tar över**".
- Tvingande behov av att införa vissa rutiner** - alla ska anpassa sig
- Nedsatt central koherens** - lägger pussel med detaljerna för att se helheten och förstå det större sammanhanget

624

Personer med ASD har ofta avvikelser inom:

- Mentaliseringsförmåga**, "theory of mind"
- Central koherens**
- Exekutiva funktioner**
 - Gå från A till B
 - Nedsatt arbetsminne
 - Hantera nya situationer
 - Automatisering
 - Bristande simultankapacitet
 - Generalisering
- Perception**
 - Över- eller underkänslighet för olika sinnesintryck
- Social stil**
 - Klassiskt avskärmat, drar sig undan från social kontakt
 - Passiv men inte undrandragande
 - "Aktiv men udda"
 - Rigid, överformell, pedantisk

625

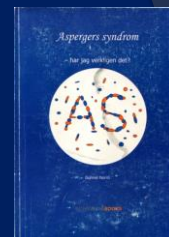
Förklaringsmodeller för autismspektrumstörning

1. **Bristfällig mentaliseringsförmåga, "theory of mind"** - nedsatt kognitiv empati begränsar förmågan till affektiv empati och ger ett egocentriskt perspektiv med brister i intuitivt socialt samspel och omtänksamt handlande
2. **Nedsatt central koherens** - lägger pussel med detaljerna för att se helheten och förstå det större sammanhanget
3. **Exekutiva funktioner** - nedsatt arbetsminne, bristande simultankapacitet, svårt gå från A till B, svårt hantera nya situationer

626

Aspergers syndrom enligt Gunnel Norrö

- Socialt färgblind ("Pippi på kafferep")
- Låg intuitiv social förståelse
- "Läser av" dåligt (psykopater läser av bra)
- Svårt se andras behov, men bryr sig
- Rak kommunikation - säger rakt ut det vi menar
- Saknar "förstu", tar in andra till köksbordet direkt
- Umgänge krävande och tröttnande, behöver vara ensam ibland



627

Aspergers syndrom enligt Gunnel Norrö

- **Specialintressen**
- Förmåga till djup koncentration
- **Repetitivt beteende**, "love of sameness", "enkanalighet" (skilj mot tvång)
- **Stark integritet, principfast**
- Bryr sig inte om gruptryck, vill inte göra om sig
- Går inte i flock utan rakt fram
- Gillar inte kallprat
- Ärlig, uthållig, lojal
- Ofta gott hjärta, generös, trofast
- **Ser varken upp till eller ner på andra** → kunderna gillar dem, men inte chefen
- **Behov vara för sig själv**, hitta sina egna tankar

628

Aspergers syndrom enligt Gunnel Norrö

- **Språkliga egenheter** (högverbal, missuppfattar metaforer, uppfattar orden bokstavligt)
- Svårt med förändringar, svårt att ändra sig, **svårt byta riktning**
- **Svårt byta tankespår**, "som ett lokomotiv"
- **Svag "central koherens"** (tar in detalj efter detalj, lägger sedan ihop pusslet)
- Tar längre tid lära in färdigheter

629

Aspergers syndrom enligt Gunnel Norrö

- **Annorlunda perception** ("kniv i örat")
- Blir lätt sensoriskt överbelastad → irritation och **utbrott**
- **Ögonkontakt ofta jobbigt** (mer närvarande när tittar bort)
- Ser ofta **munnen** först (det är ju den man pratar med)
- **"Speglar" inte alltid andras ansiktsuttryck** (mer "nollställda" ansikten)
- Stel mimik → andra tror att man inget känner

630

Hjälp vid AS enligt Gunnel Norrö

- **Håll det du lovat**
- Håll avtalade tider
- Döm inte → personen slipper försvara sig
- Röran beror på oförmåga, inte slarv (sakligt problem, inte moraliskt)
- Vid konflikter och problem: **förklara vad som hände, hjälp till att reda ut det**
- Sparsamt med gruppssamvaro (mkt tröttnande)
- Låt slippa ostrukturerad gruppssamvaro
- Förklara alla "osynliga regler"

631

Hjälp vid AS enligt Gunnel Norrö

- Ge en funktion att fylla på arbetsplatsen
- Ge instruktioner före start
- Ge en tydlig arbetsbeskrivning, skrivna instruktioner och konkret, verbal feedback (missar all otidlig/uttalad feedback)
- Specifika och entydiga instruktioner (vad och hur)
- Bindra och linjära instruktioner (behåll/kasta, arkiv/åtgärd)
- Var tydlig och explicit. Säg vad du menar och mena vad du säger
- Ge information visuellt, skriftligt och i bild
- Låt göra en sak i taget
- Begränsa "arbetsytan" och antalet alternativ (lägg ett lakan över röran i lägenheten)

632

Hjälp vid AS enligt Gunnel Norrö

- Försök förstå innan du försöker få personen att ändra något (blir annars "dressyr")
- Ge mycket tid för eventuella förändringar (som en präm, behöver tid att "flytta på pickusen")
- Utvecklingssamtal: feedback efteråt (dvs alldeles för sent), blir bara ledsen. Ge feedback direkt istället ("Nu gjorde du så här, nästa gång vill jag att du istället gör så här...")
- Belöningar ska komma omgående, vara tydliga och gälla något personen själv är nöjd med
- En coach är nyckeln till framgång på arbetet

633

Läs ett par av dessa!



634

Stress på arbetet,
stresshantering och
stressrelaterad ohälsa

13.30-14.00

656

656

Stress drabbar alla

- Hälften känner sig stressade i ett västerländskt samhälle.
- Ingen skillnad mellan olika åldrar, olika socialgrupper eller huruvida man bor i storstad eller mindre samhälle.
- Stress och utmattning är inget nytt, och inte specifikt svenskt.
- Däremot skiljer sig det svenska sjukförsäkringssystemet en del från andra länders.
- Svenskar byter sällan jobb oavsett hur illa man trivs på det nuvarande.

657

TÄNK EVOLUTIONÄRT - STRESS HAR ETT ÖVERLEVNADSVÄRDE

- Att "tänka negativt", dvs att förutse alla tänkbara faror, har haft ett överlevnadsvärde. De mest lättstressade överlevde och kunde fortplanta sig.
- Vår benägenhet för att anpassa oss till andras önskemål har också haft ett överlevnadsvärde - de som inte anpassade sig till gruppen fick inte vara med och dog snabbt.
- Vi är gjorda för att tåla att möta en tiger här och var, men inte för att ha dem i vår grotta. Den moderna, flexibla, "stresståliga" människan finns inte.
- Vårt stresssystem kan inte skilja på inbillade och verkliga faror. Det är stressreaktionen - den kroniska - som vi blir sjuka av, inte det som utlöser den.

658

658

Mer om utmattning

- **Intensiteten och stimulumängden** i dagens samhälle något nytt, även om vi alltid arbetat mycket.
- **Belastningen på hjärnan** är problemet.
- Vi följer inte **naturens rytm** längre.
- Vi **lånar energi av oss själva** för att orka med.
- Symtomen kommer och går, många hankar sig fram med ett nödrop. **Rationaliserar bort allt annat i livet än jobbet** för att klara sig.
- När bra igen **kvarstår en begränsning av stresståligheten** och ökad sårbarhet. Kan inte längre svara på stress med att lägga in en högre växel. Saknar reservenergi, lurar inte. **Vid belastning ser man att de är sjuka.**

659

659

Vad är "stress" och varför är det dåligt för oss?

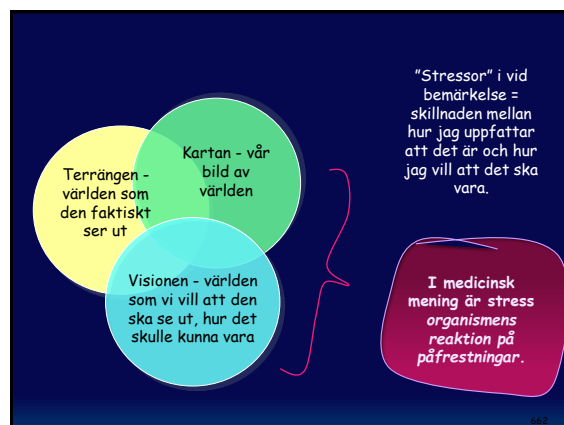
660

660

Vad menar vi med "stress"?

- **Stresstimuli / stressbelastning** (ospecifikt, kognitionen avgör i viss mån)?
- **Stressupplevelse** (subjektivt, filtrerat genom individens "coping-förmåga")?
- **Stressreaktion?**
- **Stressbeteende?**
- **Stressrelaterad ohälsa?**

661



662

"Varför tål han ingenting?"

663

663

Stress är något individuellt, där min **värdering av situationen** är avgörande för min upplevelse och reaktion på denna.

664



665

"Kognitiv" stress

- Detta borde inte hända.
- Det får inte vara så här.
- Detta är orättvist.
- Man är taskig mot mig.
- Jag klarar inte det här.
- Ger främst "kognitiva" effekter - missnöje, bitterhet, personlighetspåverkan, uppgivenhet, cynism.
- Kan leda till sjuklighet.

"Fysiologisk" stress

- Hjärna och kropp körs på övervarv.
- Försummar biologiska behov - sömn, hjärnvila, kost, avspänning.
- Stress utan återhämtning stör de rent biologiska funktionerna - återuppbyggnad och reparation av kroppen.
- Leder till utmattningsyndrom och annan ohälsa.
- Ger hjärnskador på sikt.

666

666

"Positiv" och "negativ" stress

"Negativ" stress

- Upplevelse av bristande kontroll, oförmåga att hantera kraven.
- Det jag upplever som fel, dåligt, något jag inte vill ha är dåligt för kropp och hjärna.
- Långdragna konflikter och osämja är synnerligen skadligt.
- Både kognitiv och fysiologisk stress kan vara "negativ".
- Oro för stressens effekter gör den farligare.

"Positiv" stress

- Roligt, utmanande och spännande, om än för mycket just nu.
- I linje med mina kärnvärden, ger upplevelse av mening och glädje, av att göra något gott för andra.
- Om jag ser till att sova bra och återhämta mig regelbundet, och om jag inte själv är orolig för att bli sjuk av stressen tål jag vanligen en hel del.
- Men om jag försummar biologiska behov - sömn, hjärnvila, kost, avspänning - kan jag bli sjuk.

667

667

Två allvarliga former av stress

1. **Akut stress** som överstiger människans förmåga att hantera påfrestningen och någorlunda snabbt återvinna sin balans (t ex PTSD). Akut stress kan t o m orsaka hjärtinfarkt och död rakt av.
2. **Kronisk stress** som kan leda till skador när den inte medger tillräcklig återhämtning (t ex utmattningsyndrom). Stress utan återhämtning stör de rent biologiska funktionerna - återuppbyggnad och reparation av kroppen.

668

668

Både akut och kronisk stress kan vara farlig

- Långtidseffekterna av långvarig stress är annorlunda än effekterna av akut/kortvarig stress
- Stress utan återhämtning stör de rent biologiska funktionerna - återuppbyggnad och reparation av kroppen.
- Akut stress kan orsaka hjärtinfarkt och död rakt av.
- Att lära sig hantera stress ökar chansen till ett långt och friskt liv.
- Att ändra livsstil varaktigt är inte lätt. Nyckeln till framgång är att veta varför man vill göra det, och påminna sig anledningen var dag.

669

669



670

Faktorer som gör stress farlig



- ❑ Om den ej kan förutses
- ❑ Okontrollerbar
- ❑ Ingen möjlighet till utlopp för stressen
- ❑ Kronisk, d v s ingen återhämtning
- ❑ Dåligt socialt stöd

671

Onyttig stress

En känsla av att ha
bristande kontroll över en
situation

672

Vill du få Gud att skratta?



Berätta om dina framtidsplaner!

673



674

Grundantagande 1

Vi är rationella,
förnuftiga,
beslutskapabla och
exekutiva varelser.



675

Grundantagande 2

Jag råder över
framtiden, jag
bestämmer själv hur
det ska bli.



676

Grundantagande 3

Jag vet vad jag
behöver, jag vet mitt
 eget bästa



677

677

Men narcissismen tar livet självt hand om i sinom tid

Den som lever
tillräckligt länge får
se varje framgång
förvandlas till ett
nederlag.



Simone de Beauvoir

678

678

Ett test på en människas personlighet

Hur reagerar personen när
hon **inte** får som hon vill?

679

679

Att ha problem är inget problem

Välbehållande och trygghet har inget
med ett problemfritt liv att göra.

Inre trygghet och självförtroende kommer av
att veta att vad livet än bjuder på...

...så kan jag hantera det!

680

680

Förändring **och** acceptans

Lord grant me the serenity to accept the
things I cannot change,
the courage to change the things I can,
and the wisdom to know the difference.

St Francesco av Assisi (1181-1226)

681

681

Arbetets pris

För mycket arbete

↓

Tidsbrist

↓

Skär bort **vännerna**, sedan **föräldrarna**, därefter
barnen och till sist **den man lever med**

682

682

Några stressorer

1. Dåliga kartor
2. Orimliga förväntningar
3. Integritetskränkningar
4. Prestationsbaserad självkänsla
5. Ensamhet, brist på stöd
6. Brist på kontroll och autonomi
7. Brist på mening

Skyddet

1. Nyanserade kartor
2. Rimliga förväntningar
3. Balans mellan integritet och samarbete
4. Basal självkänsla
5. Gemenskap, goda relationer
6. Kontroll, egenmakt
7. Mening och sammanhang

683

683

Stressrelaterad ohälsa - hur känner jag igen stress, utbrändhet och utmattning hos mig själv och andra?

684

684

Stressrelaterad psykisk ohälsa (ICD 10)

1. Anpassningsstörning (F43.2)
2. Akut stressyndrom (F43.0)
3. Posttraumatiskt stressyndrom (F43.1)
4. Utmattningssyndrom (F43.8), **ökar ut i ICD 11 2028**

Läkartidningen nr 36 2011

685

685

Typ av påfrestning	Typ av ohälsa
Akut och livshotande	Akut stressyndrom (duration mindre än en månad) Posttraumatiskt stressyndrom (> än en månad)
Långvarig stress, utan återhämtning	Stressreaktion (lindrig) Maladaptiv stressreaktion (måttlig) Utmattningssyndrom (svår) Somatisk sjukdom, t ex hjärtsjukdom
Långvarig stress, med personlig förlust/kränkning	Utmattningsdepression
Akut personlig förlust/kränkning , utan föregående långvarig överbelastning	Anpassningsstörning Maladaptiv stressreaktion "Reaktiv" depression
Överbelastning inom värdande yrke , med oförmåga att ge god vård/hjälp	Utbrändhet , "burnout" Ev. "wornout" (vid mindre prestationsbaserad självkänsla)

686

686

Tre av nedanstående fyra tecken är allvarliga varningssignaler för risk för begynnande stressrelaterad ohälsa som t ex **utmattningssyndrom**. Vilket av de fyra är inte lika alarmerande?

1. Hoppar över frukosten ibland när det är extra mycket att göra.
2. Sömmen blir allt risigare trots att jag avsätter tid för att sova.
3. Minskad lust att gå till jobbet på morgnarna.
4. Börjar tycka sämre om människorna omkring mig än jag brukar.

687

687

Hur blir vi av för mycket stress?

- Tunnelseende
- Försvarsinställda
- Rigida
- Irritabla
- Lättkränkta
- Aggressiva
- Intoleranta
- Trötta
- Uppgivna
- Cyniska
- Sömnproblem
- Ökad ljudkänslighet
- Minnesproblem
- Koncentrations-svårigheter
- Nedstämdhet
- Ångest
- Kroppsliga besvär

688

688

Stressreaktioner

1. **Kroppsliga:** värk, illamående, magbesvär, trötthet, sömn, sexlust, infektioner
2. **Tankemässiga:** svårt tänka klart, nedsatt koncentration och minne, svårigheter med komplexa uppgifter, negativa tankar
3. **Känslomässiga:** irritabilitet, lynnighet, utbrott, konflikter, nedstämdhet, ångest, gråtmildhet, utmattning, olust, känslökyla, empatibrist
4. **Beteendemässiga:** splittrad och ofokuserad, impulsiv, skjuter upp saker, ändrade matvanor, droger och stimulantia, rökning, överger fritidssysslor och umgänge, tänker kortsiktigt, dåliga beslut, inga beslut

689

Två medfödda typer av stressreaktion

Den aggressiva stressreaktionen



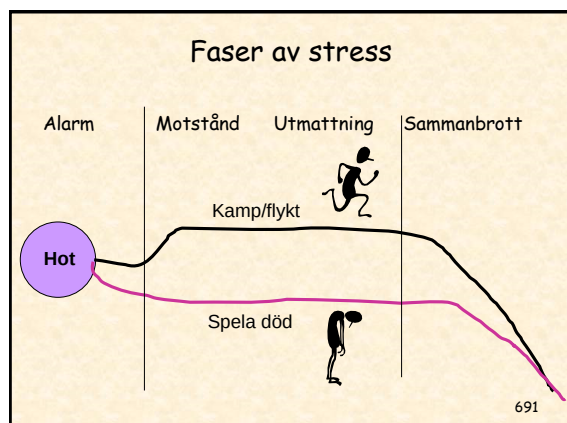
Uppgivenhetsstress



690

690

Faser av stress



691

"Röd och grön zon"

Låg stress

- Nya hjärnan handlägger
- **Känslor och tankar står till vår tjänst**
- Fäkta eller fly efter rationellt övervägande

Måttlig stress

- Avtagande tankeförmåga, humor, distans, sinne för proportioner
- Tunnelseende
- "Vuxen chimpansnivå"

Hög stress

- Reptilhjärnan tar över
- Tankarnas kontroll över känslorna nu helt borta
- **Dom och vi**, vän eller fiende, med eller mot mig?



Tack till Lennart Lindén, UGIL konsult, för pedagogiken!

692

692

Stress



693

Typer av beteende

Typ A-beteende

- Har alltid bråttom, verkar stå under ständig tidspress, otålig
- Prestationsinriktad, drivs av tävlingsinstinkt
- Blir **irriterad** över opåverkbara småsaker
- Antagonistisk och **fientlig** beredskap mot andra, **aggressivitet** vid motgång
- Stressreaktionen "fight or flight"

Typ D-beteende

- Känner oro, nedstämdhet och **irritation**, ibland **fientlighet**
- Svårt visa känslor, har ofta svårt att söka socialt stöd i sin omgivning
- Stressreaktionen "spela död"

Typ B-beteende

- Befinner sig i balans
- Kan mycket väl bli arga, men kanalisera ilskan till konstruktiv handling **utan aggressivitet**

694

Test "Vardagslivets stress"

1. Jag känner mig tidspressad
2. Jag rör mig snabbt som om jag hade bråttom
3. Jag tycker mycket illa om att stå i kö
4. Jag blir irriterad på andra bilister
5. Jag går på högt varv och driver på mig själv
6. Jag blir lätt otålig på människor som gör saker och ting långsamt
7. Jag tävlar med mig själv och andra
8. Jag gör två eller flera saker samtidigt
9. Jag känner mig irriterad eller upprörd inombords
10. Jag pratar fort och med starkt eftertryck
11. Jag kommer på mig själv med att skynda mig även när jag egentligen har gott om tid
12. Jag blir irriterad på människor som är fumliga eller slarviga
13. Jag äter fort och är den som är färdig först
14. När jag talar med andra vill jag gärna få sista ordet och övertyga de andra om att jag har rätt
15. Jag får utbrott av ilska och irritation
16. När jag talar med andra tänker jag på annat än det vi talar om
17. Jag har svårt att "göra ingenting"
18. Jag faller andra i talet
19. Jag blir irriterad över de fel som andra begår
20. Folk i min omgivning säger åt mig att varva ner och ta det lugnare

695

Frågeformulär "Vardagslivets stress"

0-24 poäng: Lugn person
 25-34 poäng: Vissa typ A-reaktioner
 35-60 poäng: Tydligt typ A-beteende

696

Vanliga tidiga stressvarningar

Sömnrubbingar	Insomningssvårigheter, för tidigt uppvaknande, stort sömnbehov, trött trots mycket sömn
Känslöslapåverkan	Olust, ångest, nedstämdhet
Interpersonellt	Irriterad, sur, arg, missnöjd, tycker sämre om andra, konflikter, cynism, arrogans
Energiproblem	Överaktivering, trötthet, allt tar emot
Kognitiva symtom	Minne, koncentration, handlingskraft, känslighet för ljud
Kroppsliga besvär	Värk, trötthet, yrsel, illamående, magbesvär

697

Hur vet jag att jag inte är på väg att köra slut på mig själv?

- Sover gott, vaknar utvilad
- Tycker om människorna omkring mig
- Gott humör, positiva känslor, ingen oro, kul med en ny dag

698

Stresströskeln

Stor skillnad mellan olika personers förmåga att hantera stress på ett konstruktivt vis. Vi har alla vår personliga stresströskel.

Under den fungerar vi ändamålsenligt.

Överskrids den börjar vi klicka; hjärnan står allt mindre under vår viljemässiga kontroll.

De kognitiva förvrängningarna ökar då kraftigt, och kroppen slår om till de automatiska försvarssystemen - "fight or flight" eller "play dead".

699

Vilka är mina svaga punkter?

För att i görligaste mån behålla kontrollen över mina tankar, känslor och handlingar är det viktigt att jag minimerar mina sårbarhetsfaktorer.

700

Sårbarhetsfaktorer sänker stresströskeln

- Hunger
- Ilska (anger)
- Ensamhet (lonely)
- Trötthet (tired)
- Sömnbrist
- Smärta och värk
- Droger
- Förluster
- Förändrad livssituation
- Konflikter

"HALT"

701

701

Om du börjar må allt sämre - kommer någon att märka det och ta upp det med dig?



Varför har inte **alla** arbetsplatser kollegiala samtalsgrupper?

702

702

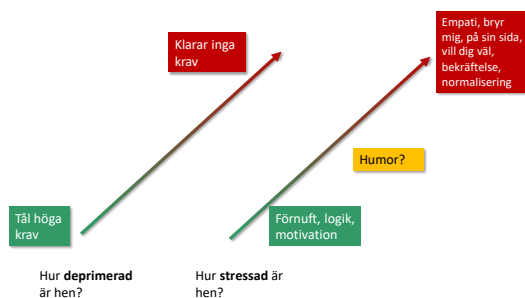
Hur kan jag som chef eller medarbetare identifiera medarbetare med risk för utmattning?

- Någonting har ändrat sig, **medarbetaren är sig inte lik**, reagerar inte som hen brukar.
- Spänd, forcerad, **svår att nå**, lyssnar inte, tutar och kör.
- **Negativa känslor, irritabilitet**, reagerar på småsaker, missnöjd med andra, konflikter.
- **Brist på glädje** och spontanitet.
- **Ointresse och likgiltighet**, bryr sig inte.
- **Trött** efter ledighet.
- Individens själv **saknar ofta sjukdomsinsikt** och stupar på sin post.

703

703

Två "axlar" att alltid ha ett öra för - var befinner sig min klient just nu?



704

Stressrelaterad ohälsa vid långvarig överbelastning

"Utbrändhet" (ej medicinsk diagnos)
Utmattningssyndrom (ryker 2028)

705

705

Långvariga påfrestningar kan leda till

- Personlighetsförändring
 - Förlorad självkänsla och självrespekt
 - Bitterhet och cynism
 - Martyrskap
 - Känslomässig avtrubning
 - Moraliska defekter
- Försämrade relationer, ensamhet
- Psykisk sjukdom
 - Utbrändhet
 - Utmattningssyndrom
 - Depression
- Kroppslig sjukdom
- Byråkrati och annat flyktbeteende

706

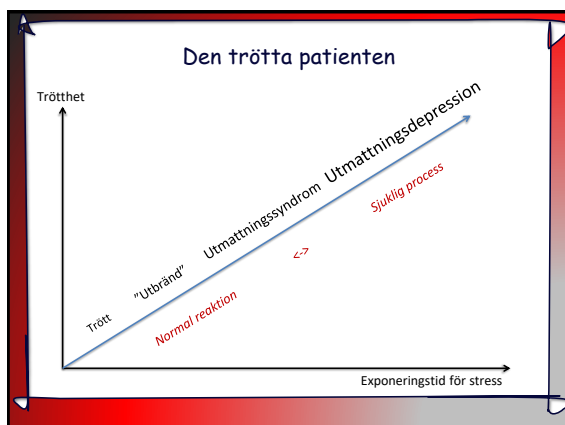
706



708



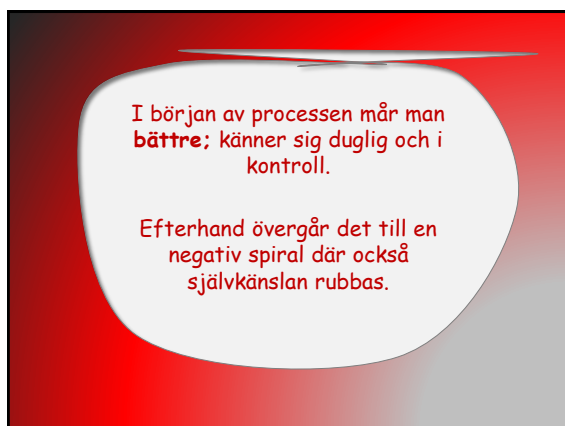
709



710



711



712

"...jag har också själv haft en släng av utbrändhet för tio år sedan när jag arbetade som sjuksköterska.

[...]

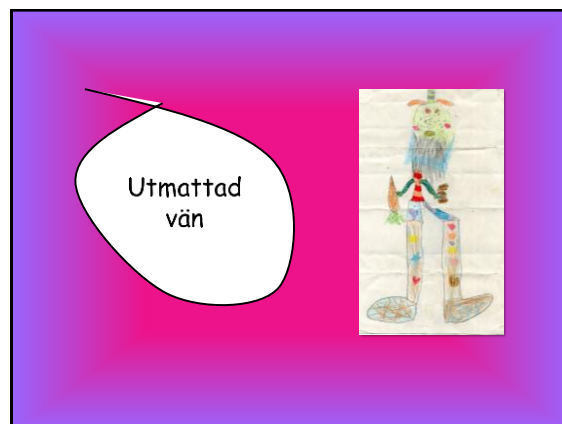
Det som hjälpte mig var att jag inte skickades hem och blev sjukskriven. Jag sov i tre dygn och sedan började jag arbeta igen."

713

713



714



715

Utbrändhet (Z73.0)

1. Känslomässig utmattning.
2. Avståndstagande från arbetet (cyniskt, distanserande förhållningssätt).
3. Minskad effektivitet i arbetet (-> påverkad självbild).

716

Burnout enligt Maslach

Utmattning

- stresskomponent
- dränerade emotionella och fysiska resurser

Distansering -> cynism

- interpersonell dimension
- överskriden ansvarskänsla gentemot arbetet

Minskad personlig effektivitet

- påverkad självbild
- känsla av inkompetens och saknad produktivitet

717

Burnout enligt Maslach

"A psychological syndrome in response to chronic interpersonal stressors on the job. The three key dimensions of this response are an overwhelming exhaustion, feelings of cynicism and detachment from the job, and a sense of ineffectiveness and lack of accomplishment."

Maslach et al

718

Utbrändhet (Z73.0)

- Symptomtriad:
 1. Känslomässig utmattning.
 2. Avståndstagande från arbetet (cyniskt, distanserande förhållningssätt).
 3. Minskad effektivitet i arbetet.
- Kan mätas med Maslach burnout inventory eller Oldenburg burnout inventory.
- Ev inte alltid arbetsrelaterad (Hallsten). Kan handla om att personen misslyckats med sina viktigaste rollfunktioner.
- Prestationsbaserad självkänsla ökar risken, liksom svaga copingförmågor.
- Om utbrändheten är en reaktion på ett långvarigt stressstillstånd kan den leda till utmattningssyndrom. Särskilt hög emotionell utmattning ökar risken.

Läkartidningen nr 36 2011

719

Utbrändhet (Z73.0)

- Arbetspsykologiskt begrepp, ingen sjukdom.
- Förorsakas liksom utmattningssyndromet av överbelastning.
- **Psykologisk reaktion på frustration i arbetet - otillräckliga resurser, övermäktig belastning eller frånvaro av stöd.**
- **En reaktion på arbetet hos engagerade individer inom klientarbetet** (Maslach 1981). Drabbar alltså engagerade människor som professionellt hjälper eller arbetar med andra människor.
- Efter en lång tids hårt arbete och upprepade misslyckanden att hjälpa tappar personen efter hand sitt engagemang, utför arbetet mekaniskt och utan glädje.
- "Ett tillstånd av fysisk, emotionell och mental utmattning som orsakas av långvarig exponering för emotionellt krävande situationer" (Pines 1983)
- "Severe burnout" eller "clinical burnout" = utmattningssyndrom.
- Emotionell utmattning gemensam för båda tillstånden.

Läkartidningen nr 36 2011

720

Kriterier för utmattningssyndrom

1. **Hög stress minst sex månader**
2. Symtom minst två veckor
3. **Brist på psykisk energi eller uthållighet** dominerar
4. Minst fyra av följande varje dag minst två veckor
 - **Koncentrations- eller minnesstörning**
 - Kan inte hantera krav eller göra saker under tidspress
 - **Emotionell labilitet** eller irriterbarhet
 - **Sömnstörning**
 - Påtaglig **kroppslig svaghet** eller uttrötthet
 - **Kroppsliga symtom** - muskelsmärta, yrsel, hjärtklappning, magproblem, ljudkänslighet

721

Utmattningssyndrom

Syns direkt:

- Långvarig **sömnstörning**.
- Stor **trötthet och energibrist**.
- **Minnesstörningar** och andra kognitiva svårigheter.

Under ytan:

- Förhöjda nivåer av **blodfetter och kortisol**.
- Minskade nivåer av **tillväxthormon och könshormoner**.
- **Stresshormonsystemet på lågvarv**, även sju år efter insjuknandet.
- Blodprov (förhöjt EGF och VEGF) kanske en framtida möjlighet. Involverade i tillväxt och reparation, hjärt-kärlsjukdomar och cancer.

722

Utmattningssyndrom är en **biologisk** process

- Hormonell - **störd sömn, diabetes, sköldkörtel**.
- Apoptos / regeneration - **överkänslighet, trötthet, utmattning**.
- Hippocampus - **kognitiva problem**.
- Autonoma nervsystemet - **vegetativa symtom**.
- Somatomotoriska nervsystemet - **neuromuskulära symtom**.
- Neurohormonell balans - **ångest, depression, smärta, känslolabilitet**.

723

Mer om utmattningssyndrom

- Långvarig men ej livshotande stress **utan möjlighet till återhämtning**.
- Arbetet vanligaste kroniska bakgrundsfaktorn.
- **Kort sömn (<6 tim)** viktigaste **prediktorn** för UMS hos unga, i övrigt friska individer.
- **Kognitiva problem**.
- Ökad **stresskänslighet**, överretlighet.
- Vanligen **inte** något distanserat eller cyniskt förhållningssätt till sitt arbete.
- Ofta kombinerat med depression.
- **Kan sannolikt förebyggas**, t ex med gruppsamtal och åtgärder på arbetsplatsen.
- Personer i riskzonen kan identifieras med **KEDS (Karolinska Exhaustion Disorder Scale)**.

724

Utmattningssyndrom eller vanlig trötthet?

- Överväldigande **fysisk och psykisk trötthet**.
- Orolig sömn som **inte ger återhämtning**.
- UMS kan inte vilas bort med ett par natters sömn eller en avslappnad semester.
- Det finns ingen tydlig gräns mellan extrem trötthet och utmattningssyndrom.
- KEDS (Karolinska Exhaustion Disorder Scale).

725

KEDS (Karolinska Exhaustion Disorder Scale)

- Självskattningsformulär, 9 frågor, 0-6 poäng per fråga.
- 18-20 poäng cut-off: > 95% sensitivitet och specificitet.
- Ställer inte diagnos, men påvisar om man är i riskzonen.
- Besvär som skattas:
 1. Koncentration
 2. Minne
 3. Kroppslig uttrötthet
 4. Uthållighet
 5. Återhämtning
 6. Sömn
 7. Överkänslighet för sinnesintryck
 8. Upplevelse av krav
 9. Irritation och ilska

https://viss.nu/download/18_d9ec095172e6db9637bec4c/1610115190216/KEDS-9-sv-ny.pdf

<https://www.hjarnfonden.se/ta-dig-sjalv-och-dina-signaler-pa-allvar/>

726

Att tänka på vid patienter med UMS

- Ofta skam- och skuld känslor.
- Avgörande att patienten känner att hen hanteras seriöst och tas på allvar.
- Närmaste chef och arbetskamrat är nyckelpersoner.
- Bemötandet på arbetsplatsen mycket viktigt.
- Hjälp att hitta rätt/lagom arbetsuppgifter.
- Realistisk förväntan på produktivitet första tiden, börja litet och lagom.
- Gärna arbetsträning.
- Finns företagshälsovård?

727

Vilka är skillnaderna?

Utbrändhet

- Arbetspsykologiskt begrepp
- Känslomässig utmattning
- Avståndstagande från arbetet (cyniskt, distanserande förhållningssätt)

Utmattningssyndrom

- Medicinsk diagnos
- Tydliga tecken på fysiologisk påverkan på kropp och hjärna
- Stor trötthet och energibrist
- Långvarig sömnstörning
- Minnesstörningar och andra kognitiva störningar

728

Utmattningssyndrom

- Orsakas av **långvarig överbelastning** på arbetet
- Ofta även belastning privat
- Utmattningssymtom
 - Fysisk trötthet
 - Psykisk trötthet
 - Kognitiva symtom
 - Störd sömn
 - Labilitet, irritabilitet
 - Kroppsliga symtom
 - Går ibland akut "in i väggen"

Utmattningsdepression

- Långvarig stress
- Ofta **utlösande förlust eller personlig kränkning**
- Utmattningssymtom
- Tydligare depressiva symtom
 - Nedstämdhet
 - Självanklagelser, skuld känslor
 - Dyster framtidssyn
 - Aptitförlust
 - Döds- och självmordstankar

729

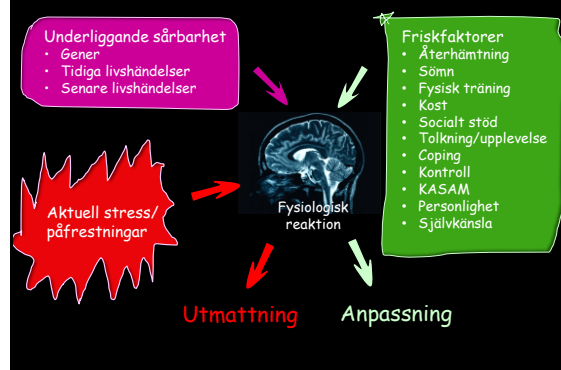
729

MADRS-S depressionsskattning

https://viss.nu/download/18_3ef171be1757fa06ff7141a/1604407956057/MADRS-Sjalvskattning.pdf

730

Utmattningssyndrom - en balansmodell



731

Vilka drabbas?

"... en övervikt av unga till medelålders kvinnor, ambitiösa, välbegåvade och framgångsrika, som **under en längre tid envist förnekat och kämpat emot kroppens och själens varningssignaler** innan de brutit samman."

Lars Tauvon, Läkartidningen nr 46 2007

732

Kan det drabba MIG?

- Högutbildad, överbelastad hjärna.
- Loyal, engagerad och hårt arbetande
 - höga krav på sig själv
 - perfektionism
 - stort kontrollbehov
- Ofta hög belastning även hemma.
- Förnekar och kämpar envist emot kroppens och själens varningssignaler.
- Rationaliserar bort allt annat i livet än jobbet.
- Upptäcker att de "brunnit förgäves".
- Bygger sin självkänsla på förmågan att prestera goda arbetsresultat.

733

733

"Gemensamt för dessa personer är att de sedan tidig ålder varit mycket prestationsinriktade och i vuxenlivet kan de i pressade situationer **inte bedöma vad som är möjligt eller omöjligt att prestera.**"

"För att visa sin duglighet har dessa personer varit **snälla, duktiga och lydiga i sin strävan att bli accepterade.** De har ständigt kämpat för att anpassa sig till andras krav och i alla lägen försökt göra sitt bästa för att bli den person de tror att andra vill att man ska vara."

Sagt av Britt W. Bragée

734

Alltför god arbetsetik en orsak till utbrändhet i Sverige?

- På svenska arbetsplatser råder brist på accepterade mekanismer för att hantera konflikter mellan krav och förmåga. Svenskarna fortsätter under alla omständigheter att vara trevliga och duktiga. Den som utsätts för orimliga krav från kunder, arbetsgivare, ledning eller medarbetare i Sverige brukar svälja hårdare istället för att angripa källan.
- **M a o: I Sverige ställs krav på hög prestation och oavbruten trevlighet på arbetsplatsen, även i ohållbara situationer. Det gör att några blir sjuka och går hem.**
- Normmännen rycker på axlarna.
- I USA och Storbritannien visar lågavlönade ointresse eller t o m inkompetens när arbetet upplevs alltför besvärligt - och de gör det utan att skämmas.
- I Danmark, Storbritannien och USA tillåts viss aggressivitet när man tycker att något eller någon gått över gränserna.

Björn Isfoss, läkare, Läkartidningen nr 10, 2005

735

Värderingar, roller, visioner och mål - ett exempel

Vem jag vill vara? Göra skillnad för mina medmänniskor

Roll: Förälder Make Vän Arbetskamrat Chef

Vision/ "mission" Fantastisk pappa

Konkreta mål: Min son ska känna att jag älskar honom
Min son ska vara flygfärdig när han lämnar boet

Långsiktiga handlingar: Umgås på tu man hand minst tjugo minuter var dag
Tala i en kärleksfull ton när vi umgås
Stödja hans integritet och självkänsla, ta på allvar, möta med respekt

Göra i veckan: Tennis måndag, läsa tisdag, laxhjälp onsdag, eget val torsdag...

736

Behandling vid utmattningsyndrom

737

737

Varför har den stressrelaterade ohälsan ökat?

- Arbetsöverbelastning vanligaste orsaken, men **den samlade livsbelastningen är av betydelse**. Sällan bara problem på jobbet.
- **Rationaliseringar och neddragningar** på arbetsplatserna troligaste förklaringen.
- Empiriskt stöd för att storleken på personalneddragningen i de svenska landstingen i början av 1990-talet var kopplad till antalet långtidssjukskrivna för psykisk ohälsa fem år senare.
- Upprepade **omorganisationer, ändrade roller och sociala strukturer** mm spelar troligen också roll.

Kan det vara så att arbetstrivseln och arbetsglädjen - som beror av flera av de ovan nämnda betingelserna - är den avgörande faktorn (min fråga)?

Läkartidningen nr 36 2011

738

Spekulation om orsakerna

1. **Det uppdrivna samhällstempot.** Mycket litet tid för reflektion eller att smita undan en stund.
2. **Upplösning av existerande grupper.** Vi får vår bekräftelse och känslomässiga näring från andra, och dessa är inte självklart utbytbara.
3. **Otydligt ledarskap och suddiga arbetsbeskrivningar, i kombination med krav på höga prestationer.**
4. Individrelaterade faktorer som t ex **bristfällig självkänsla, svårigheter att säga nej och sätta gränser**, existentiella faktorer, meningslösa eller omöjliga arbetsuppgifter.
5. Kulturellt betingat **förnekande av känslors avgörande betydelse**. Vi befinner oss ständigt i något slags känslotillstånd, och detta är drivkraften för allt liv.

Lars Tauvon, Läkartidningen nr 46 2007

739

Profylax skulle kunna förhindra flertalet utmattningstillstånd

- Man kan inte planera organisationen från skrivbordet och utifrån rent ekonomiska kalkyler.
- **Människor behöver grupptillhörighet, kontinuitet och känslomässig påfyllnad för att fungera väl.**
- En positiv terapeutisk grupperfarenhet verkar vara bästa sättet att kurera en människa som dränerats på samhörighetskänsla och friska känslor.

Lars Tauvon, Läkartidningen nr 46 2007

740

Behandling av utmattningssyndrom

- **Svårt att behandla.**
- **Svårt att komma åter i arbetslivet**, många slutar som förtidspensionärer.
- KBT tveksam effekt.
- Antidepressiva läkemedel hjälper inte mot utmattningen.
- Därför viktigt att **satsa på förebyggande åtgärder och tidig upptäckt**.
- **KEBS** kan underlätta tidig diagnostik.

741

Förebygga utveckling av stressrelaterad psykisk ohälsa (1)

- **Medarbetarna har ett liv utanför jobbet** - hjälp dem ha det utan att behöva känna sig som svikare.
- Det kan räcka med att vara kvinna. På jobbet ska det inte märkas att du har barn. Hemma ska det inte märkas att du jobbar.
- **Utbrändhet och utmattning beror inte alltid på för mycket arbete.** Alla former av missförhållanden på arbetsplatsen ökar risken.
- "So often the problem is in the system, not in the people. If you put good people in bad systems, you get bad results." (Stephen R. Covey). **Utmaningen är att räkna ut vilka problem som beror på individen respektive systemet.**
- **I en tillräckligt sunkig organisation blir alla sjuka förr eller senare.** Vår stenåldershjärna kommer att uppfatta sig omgiven av en fientlig flock som hotar döda den.

742

742

Förebygga utveckling av stressrelaterad psykisk ohälsa (2)

- **Vår främsta stresskälla är samtidigt vår största möjlighet - andra människor.**
- **Vi behöver andra för att kunna må bra.** Våra djupaste behov kan bara tillgodoses tillsammans med andra människor. Detta faktum är en gyllene möjlighet för den medvetne arbetsgivaren.
- **Satsa på att erbjuda maximalt umgänge och stöd för alla.**
- **Ordna kollegiala samtalsgrupper för alla som vill vara med** (förebygger och rehabiliterar i någon mån stressrelaterad ohälsa).
- **Arbetsmiljöutbildning i extrem sammanfattning:** Hur är vi med varandra här? Viktigast för att trivas på jobbet är att omsorgsfullt välja rätt kollegor och rätt chef.
- **Förslag till gruppövning på din arbetsplats:**
 - Försök komma på några saker som du själv skulle kunna göra för att ha det roligare på din arbetsplats, dvs saker som du själv kan påverka.
 - Vad kan vi tillsammans göra för att trivas bättre på jobbet?
 - Vilka nödvändiga förändringar kan bara ske med ledningens hjälp?

743

743

Förebygga utveckling av stressrelaterad psykisk ohälsa (3)

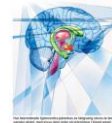
- ❑ Medarbetaren saknar ofta själv sjukdomsinsikt och stupar hellre på sin post än ber om hjälp.
- ❑ Chefen behöver därför känna igen och reagera på tecken på att medarbetaren är stressad och inte mår bra:
 - Någonting har ändrat sig, medarbetaren är sig inte lik, reagerar inte som hen brukar.
 - Spänd, forcerad, svår att nå, lyssnar inte, tutar och kör.
 - Negativa känslor, irritabilitet, reagerar på småsaker, missnöjd med andra, konflikter.
 - Brist på glädje och spontanitet.
 - Ointresse och likgiltighet, bryr sig inte.
 - Trött efter ledighet.
- ❑ Chefen måste veta hur var och en av hans medarbetare mår, hur hen trivs på jobbet, vad hen behöver av chefen och arbetsplatsen för att trivas.
- ❑ Gör en överenskommelse om att medarbetaren hör av sig vid alla tecken på att hen vantrivs eller börjar må sämre, och att du då kommer göra allt du kan för att hjälpa hen med det som behövs. Medarbetaren måste ha något att hämta hos sin chef.

744

744

Varför är det svårt att arbeta vid UMS?

1. **Stresskänslig**
 - Fungerar ofta väl under lugna förhållanden, men vid belastning framträder oförmågan.
 - Kan inte lägga in en högre växel vid ökade krav.
2. **Svåra kognitiva störningar**, nedsatt arbetsminne, nedsatt exekutiv funktion
 - Svårt förstå komplexa situationer och finna adekvata handlingsätt.
3. **Energibrist, uttröttbar** redan vid låg belastning
 - Förlamande trötthet.
 - Kan inte sova, inte vila, inte återhämta sig.



745

Sjukskrivning vid UMS?

1. Arbetsförmågan uppenbart nedsatt i förhållande till det aktuella arbetets krav.
 2. Uttalande kognitiva störningar (-> arbetsträning i enklare arbete).
 3. Psykosociala faktorer i arbetet har spelat stor roll för insjuknandet.
- Inget stöd för att sjukskrivningslängden är kopplat till utslagning/förtidspension vid stressrelaterade psykiska tillstånd.
 - Passiv ss utan koppling till aktiva behandlings- och rehabiliteringsåtgärder med klara mål är av ondo.
 - Vid skador i CNS (minne, kognition) kan förväntas mer långdraget förlopp.

Slutsats: individuell bedömning - det beror på!

746

Behandlingsmöjligheter vid utmattningsyndrom

- Allmänt - omhändertagande, diagnos, förklaring, information.
- Utlösande faktorer identifieras.
- En åtgärdsplan läggs upp tillsammans med patienten, arbetsgivare och ev Försäkringskassan.
- Rådgivning rörande egenvård - sömn, kost, vila, träning.
- Gruppbehandling och/eller individuell kontakt.
- Stresshanteringsträning baserad på kognitiv beteendeterapi (eller annan modell).
- Sjukgymnastik, avspänningsträning.

747

Rehabilitering vid utmattningsstillstånd

- Saknas entydig vetenskaplig evidensbas att bygga behandlingsrekommendationer på.
- Behandlingen bör vara multimodal och innefatta flera typer av intervention.
- R-program som involverar arbetsplatsen har bättre effekt.
- Kollegiala samlingsgrupper, fysisk aktivitet och förbättrad sömn rekommenderas allmänt.
- Stressens karaktär (form av påfrestning, duration, akut eller kronisk, långvarig överbelastning utan återhämtning, kränkning/förlust, allvarligt hot mot liv eller integritet) spelar roll för behandlingsupplägget vid stressrelaterad ohälsa.

Läkartidningen nr 36 2011

748

Rehabilitering vid utmattningsstillstånd

- Saknas entydig vetenskaplig evidensbas att bygga behandlingsrekommendationer på.
- Behandlingen bör vara multimodal och innefatta flera typer av intervention.
- R-program som involverar arbetsplatsen har bättre effekt.
- Kollegiala samlingsgrupper, fysisk aktivitet och förbättrad sömn rekommenderas allmänt.
- Vilken form av stress (duration, akut eller kronisk, långvarig överbelastning utan återhämtning, påfrestningens karaktär, kränkning/förlust, allvarligt hot mot liv eller integritet) spelar roll för behandlingsupplägget.

"Rehabiliteringsrådet föreslår avvakten med rehabilitering och förordar istället råd om stressreduktion och livsstilsförändring initialt, för att sedan sätta in samtalsbehandling, gärna i grupp, som bör vara fokuserad mot arbetsplatsen. Samtalsbehandlingen kan vara KBT-inriktad eller ha en psykodynamisk bas."

Läkartidningen nr 36 2011

749

Minska belastningen och öka resurserna

1. Primärt omhändertagande (tid, lyssna, förtroende, information)
2. Uteslut psykiatrisk samsjuklighet
3. Sjukskrivning vanligen
4. **Back to basics** (återerövra ett normalt liv)
 - Struktur och regelbundenhet
 - Sömn (ev sömnskola, kognitiv inriktning)
 - Fysisk aktivitet
 - Vänner
 - Fritid
5. Samtalsbehandling (hur hamnat här, varför inte lyssnat på sina egna signaler?)
6. Läkemedel vid behov
7. Avspänningsmetoder (ev sjukgymnast)
8. Arbetslivsinriktad rehabilitering
 - Successiv arbetsåtgång, vid rätt tidpunkt i processen (inte för tidigt)
 - Realistisk diskussion med patienten om vad hen klarar och inte klarar
 - Initialt eventuellt bara praktiska uppgifter
 - Arbetsutbildning

750

Arbetslivsinriktad rehabilitering

- Regelbundna aktiviteter såsom fysisk träning, stödsamtal och avslappningsövningar under den initiala sjukskrivningen.
- Planeringsmöten i rätt tid.
- **Åtgärda det som lett till insjuknandet.**
- **Successiv arbetsåtgång** med ökande deltidssjukskrivning.
- Arbetsuppgifter med ökande komplexitet.
- **Kontaktperson på arbetsplatsen.**
- Yrkesinriktad rehabilitering.

751

Sömn och hälsa

- Både **sömnens längd och dess kvalitet** viktigt ur hälsosynpunkt. Bådadera försämras vid stress.
- **Mycket talar för att det är den störda återhämtningen snarare än stressen i sig som genererar problemen.**
- **Störd/otillräcklig sömn ger funktionsnedsättningar** (t ex koncentrationssvårigheter och försämrat minne) som står i proportion till sömnbristen.
- **Samband mellan störd/otillräcklig sömn och hälsoproblem**, t ex insulinresistens, diabetes, fetma, metabolt syndrom, utmattningssyndrom, depression, hjärtsjukdom.
- Sömnstörning reducerar anabolismen, förändrar kortisolregleringen och immunförsvaret.
- Stressade personer har högre andel "microarousal".
- **Kort sömn (<6 tim) viktigaste prediktorn för UMS hos unga**, i övrigt friska individer.

Läkartidningen nr 36 2011

752

Budskapet

- **Mycket stark samvariation mellan stress och sömnstörning.**
- **Lösningen på stress och tidsbrist är INTE att sova mindre!**
- **Planera in sömn i agendan.**
- Ju mer aktivitet, desto mer vila behövs. Viktigaste vilan är sömn, som högrepresteraren emellertid pågår skära ner för att "hinna med".
- Därtill uppstår negativa spiraler där sömnens kvalitet försämras av stressen och därför inte fungerar vederkvickande längre.
- **Även aktiviteter kan fungera som återhämtning, OM de känns roliga och kravlösa, och sker helt frivilligt och utan press.**
- Aktiviteter där man inte trivs eller känner sig accepterad som den man är ger inte återhämtning.
- Naturen har en starkt stressreducerande effekt.
- Fysisk aktivitet värdefull, men bör ske på arbetstid.

Läkartidningen nr 36 2011

753

Behandling och rehabilitering av utmattningssyndrom

- Information om livsstilsförändringar.
- Stressreduktion.
- Kravlös vila.
- Goda sömnvanor.
- Balans mellan vila och aktivitet.
- Fysisk aktivitet.

OBS: dessa förslag bygger på klinisk erfarenhet, då vetenskaplig evidens vid UMS saknas. **"Påfallande få studier visar någon effekt över huvud taget av den utprövade rehabiliteringen."**

Läkartidningen nr 36 2011

754

Behandling och rehabilitering av utmattningssyndrom

OBS: dessa förslag bygger på klinisk erfarenhet, då vetenskaplig evidens vid UMS saknas. **"Påfallande få studier visar någon effekt över huvud taget av den utprövade rehabiliteringen."**

MEN:

- **Studier visar att när arbetsplatsen involveras får man bättre resultat vad gäller arbetsåtgång**
 - KBT given av "arbetslivsexperten" ökade arbetsåtgången (vilket inte gäller för vanlig KBT)
 - "Arbetsplatsdialog för arbetsåtgång" (ADA).
- **Insatser enligt den svenska statliga rehabiliteringsgarantin (10 sessioner KBT) ger ingen ökad arbetsåtgång**
→ rehabilitering ska sättas in inom två månaders sjukfrånvaro, men först när sjukfrånvaro uppstått och endast genomförs av enheter med specialistkompetens inom arbetslivsinriktad rehabilitering.

Läkartidningen nr 36 2011

755

Behandling och rehabilitering av utmattningsyndrom, slutsats

- Multimodal och multiprofessionell.
- Enbart KBT räcker inte för arbetsåtgång.
- Råd om och hjälp med *livsstilsförändringar*
 - Stressreduktion och återhämtning
 - Kravlös vila
 - Goda sömnvanor
 - Balans mellan vila och aktivitet
 - Fysisk aktivitet
- Behandla sömnstörningen.
- Psykoterapi, gärna i grupp, med fokus på förbättrad stresshantering.
- Arbetsplatsen ska vara involverad. Samordnade arbetslivsåtgärder i samverkan med FK och AG/AF.
- Kollegiala samtalsgrupper (både preventivt och vid manifest ohälsa).

Läkartidningen nr 36 2011

756

Behandling av utmattningsyndrom

1. Back to basics - lära sig leva ett normalt liv igen
 - Sömn
 - Motion
 - Mat
 - Vila, pauser
 - Variation
 - Fritid
 - Familj
 - Struktur
 - Regelbundenhet
2. Socialt stöd
3. Samtalsbehandling
4. Avspänningsmetoder
5. Arbetsinriktad rehabilitering
6. Kollegial samtalsgrupp
7. Läkemedel

757

757

Sömn och hälsa

"Behandla sömnproblematiken [...] Om man hamnar i stressrelaterade sömnproblem och inte kommer ur det eller får behandling kan man inte bli bättre."



Aleksander Perski

758

Behandlingsstrategier

1. Snar kontakt.
2. Läkarbedömning.
3. Ospecifik stödkontakt är ineffektivt.
4. Krisomhändertagande, ta hand om ev kränkningsupplevelse.
5. Kartläggning, medvetandegörande.
 - Hur ser livssituationen ut i detalj?
 - Stressorer?
 - Copingmekanismer?

Stressrelaterade utmattningsstillstånd - några behandlingsförfarenheter. Per Rosenqvist, Läkartidningen nr 48, 2001

759

Behandlingsstrategier

6. Lära ut effektiva copingstrategier
 - Känna igen tidiga tecken på utmattningsstress.
 - Bry sig om sina signaler.
 - Våga vara tydlig, sätta gränser, säga nej.
 - Spara energi
7. Livsstil - vila, promenader, frisk luft, avslappning, lugn, egen tid.
7. Arbetsmiljö, involvera arbetsplatsen.
8. Gruppbehandling, ev kollegial samtalsgrupp.
9. Medicinering.
10. Sjukskrivning och arbetsträning.

Stressrelaterade utmattningsstillstånd - några behandlingsförfarenheter. Per Rosenqvist, Läkartidningen nr 48, 2001

760

Behandlingsupplägg vid utmattningsyndrom

1. Utlösande faktorer identifieras.
2. En åtgärdsplan läggs upp tillsammans med patienten snarast.
3. Rådgivning rörande egenvård
 - Regelbunden fysisk aktivitet, mat- och sömnvanor.
4. Fokuserad psykoterapi, *med fördel i grupp*.
5. Antidepressiv medicin kan prövas, särskilt vid framträdande affektiva symtom.

761

761

Behandlingsupplägg vid utmattningssyndrom

6. Patienter med depression eller dystymi behandlas enligt sedvanliga principer.
7. Avspänningsträning, **sömnräning**, stresshantering och fysisk träning.
8. **Arbetsinriktad rehabilitering**.
9. Sjukskrivning, **individuellt anpassad**, vanl. kort tid
 - Om arbetssituationen är **gynnsam**: gärna deltidssjukskrivning eller arbetsträning
 - Om återgång till arbetsplatsen synes **olämplig**: istället rehabilitering med sikte på byte av arbetsuppgifter / arbetsplats
10. En väl fungerande **företagshälsövård** är värdefullt.

762

"Kan du inte byta till något mer peppande?"

763

763

Stressreduktion och arbetsåtergång - vad fungerar?

1. Kollegiala samtalsgrupper.
2. ArbetsplatsDialog för Arbetsåtergång (ADA).
3. KBT given av "arbetslivsexperten", "labour experts" (kort utbildning i kognitiva principer).
4. Om LUCIE påvisar tidiga tecken på begynnande utmattning kan ADA även användas preventivt för att förebygga sjukskrivning.
5. Individuell stresshantering?
6. "Vardagsrevidering" i grupp?
7. Arbetsledarutbildning?

Metoden förefaller behöva ta upp och åstadkomma en förändring av den arbetssituation som lett till sjukdom för att ha effekt.

764

ArbetsplatsDialog för Arbetsåtergång, ADA

1. Syftet att underlätta arbetsåtergång vid stressrelaterad ss genom att i tidigt skede intervensera på arbetsplatsen.
2. Tidigt inleda dialog mellan den sjukskrivne och arbetsplatsen (närmaste arbetsledare).
3. Avser att rätta till obalansen (mellan t ex krav och kontroll) som antas ha orsakat ohälsan.
4. Söker lösningar, som ibland kan involvera såväl arbetsplatsen som individen
 - Vilka förändringar tycker den sjukskrivne skulle behövas för att kunna återgå i arbete?
 - Därefter intervjuas arbetsledaren på samma tema.
 - Två teammedlemmar träffar nu arbetsledaren och medarbetare tillsammans på arbetsplatsen för att stimulera till en dialog om hur man nu skulle gå vidare för att underlätta arbetsåtergång.
 - Överenskommelse om förändringar på kort och längre sikt.
5. Halv **studiedag** om arbetsrelaterad stress och hantering av denna.
6. Enkät LUCIE -> metoden kan användas **preventivt**.

Arbetsplatsen - fokus för interventioner vid utbrändhet, Lakartidningen nr 36, 2011

765

ArbetsplatsDialog för Arbetsåtergång, ADA

- Utgångspunkten är att det föreligger en "mismatch" mellan personens upplevelse av kontroll (förmåga eller förväntningar) och arbetets krav, som lett till sjukdomsutveckling.
- Om denna mismatch kvarstår vid arbetsåtergång kan samma utveckling förväntas igen.
- Något behöver därför **ändras före återgång**. Man ska inte åter till samma arbete som man blivit sjuk av.
- Dvs behandla inte bara den sjuka individen utan även den sjukdomsalstrande arbetsplatsen.

766

Fokusområden och möjliga interventioner vid konvergenssamtalet

- Ska resultera i konkreta överenskommelser
- Minskad arbetsbelastning
- Individuell behandling
- Gradvis arbetsåtergång
- Stöd och hjälp
- Förändringar i arbetsinnehåll
- Roller
- Ökad kommunikation med och stöd från arbetsledaren
- Hjälp med prioriteringar
- Utbildning
- Beredskap vid eventuella nya problem
- Tecken på överbelastning

Arbetsplatsen - fokus för interventioner vid utbrändhet, Lakartidningen nr 36, 2011

767

Resultat, ADA

- Studie, 74 + 74 personer, ss för UMS, följdes i 1,5 år med registerdata

	Interventionsgrupp	Kontrollgrupp	Individinriktad rehabilitering
Arbetsåtergång, heltid	60%	60%	
Arbetsåtergång, deltid	30%	10%	
Arbetsåtergång i någon omfattning	89%	73%	
Ej alls åter i arbete	10%	30%	40-50%

- Resultatet stod sig efter 2,5 år för de under 45 år, data otillräckliga för de äldre.
- **Men** kontrollgruppen hade tackat nej till deltagande i ADA, utan att ange något skäl. Jämförbara grupper? Större olust?

Arbetsplatsen - fokus för interventioner vid utbrändhet, Läkartidningen nr 36, 2011

768

Rehabiliteringsgarantin (1)

- Infördes 2008; stimulansmedel till landstingen för att erbjuda vissa specificerade behandlingsmetoder för att främja arbetsåtergång för personer med lätt till medelsvår psykisk ohälsa (KBT) samt icke-specifika rygg- och nackbesvär.
- Explicit syfte att få folk i arbete efter sjukdom.
- Fungerar inte enligt Riksrevisionen, p g a brist på legitimerade psykologer/psykoterapeuter och p g a för stort fokus på vilken behandlingsmetod som skulle erbjudas.
- Det som utvärderats är arbetsåtergång, inte subjektivt mående.
- Ny överenskommelse 2015:
 - Dubbla beloppet, 1,5 miljarder.
 - Diverse villkor.
 - "Större fokus på hälso- och sjukvårdens roll för återgång i arbete".
 - "En starkt minskad detaljstyrning av rehabiliteringsinsatserna".
 - Fokus på evidens, och kontakter med arbetsgivarna ska stimuleras.

769

Vad menar vi med "behandlingsresultat"?

Den drabbade mår bättre?

eller

Den drabbade återgår till jobbet?

770

770

Hädiska tankar?

- KBT inom rehabiliteringsgarantin är spel mot ett mål - försöker få individen åter till jobbet men låter arbetsgivaren gå fri.
- Hur vet vi att det är bra för medarbetaren att återgå till den arbetsplats som gjort hen sjuk?
- Kan det vara så att KBT visst fungerar - den hjälper medarbetaren inse att hen inte **bör** återgå till denna arbetsplats?
- Ett mer etiskt effektmått är påverkan på medarbetarens mående.

771

Rehabiliteringsgarantin (2)

- Men mothugg från ISF och IFAU, som gjort utvärderingen som RR grundar sin bedömning på:
 - KBT en effektiv och lönsam metod för de allra flesta.
 - Man såg förvisso ingen positiv effekt för de som var sjukskrivna vid studiens början, men för majoriteten (80%) minskade KBT såväl **framtida vård- och läkemedelskonsumtion som sjukfrånvaro** jämfört med annan behandling.
 - KBT innebär besparingar för både stat och landsting.
 - Svagt stöd för att olika typer av rehabilitering skulle öka återgången i arbete för dem som redan är sjukskrivna, **men KBT är kostnadseffektivt när det gäller att förebygga framtida sjukskrivning.**

772

Reflekterande kollegiala samtalsgrupper

- Socialt stöd har positiva effekter på såväl fysisk som psykisk hälsa. **Särskilt när man både får och ger socialt stöd.**
- Studie: 5-8 deltagare, 2 h/vecka i tio veckor, utbildad handledare.
- Deltagarna valdes ut p g a hög poäng på OLBI. 23% tackade ja, varav 96% kvinnor, de med hög grad av utbrändhet/utmattning tackade nej i högre grad.
- Deltagarna valde själva tema för träffarna.
- Deltagarna valde ett kortsiktigt förändringsmål efter varje träff.
- **Resultater i upplevelse av lägre krav på arbetet, bättre hälsa, lägre grad av utbrändhet och utmattning, samt mer delaktighet i arbetet än en kontrollgrupp.**

Gruppsamtal på arbetsplatsen kan motverka utbrändhet, Läkartidningen nr 36, 2011

773

Syftet med de reflekterande kollegiala grupperna

- Ge tid och möjlighet till **reflektion och diskussion** tillsammans med kollegor med fokus på stress och med utgångspunkt i sin egen situation och sina egna erfarenheter.
- Ge möjlighet till **utbyte av erfarenheter** mellan kollegor från olika arbetsplatser.
- Ge möjlighet till att både **ge och ta emot stöd** från kollegor.
- Ge möjlighet att genom att **arbeta med individuella förändringsmål** kunna **finna nya copingstrategier** för de situationer som upplevs stressande.
- Deltagarna skulle **ge förslag på organisatoriska förändringar** som skulle kunna bidra till att minska stressen i arbete.

Gruppsamtal på arbetsplatsen kan motverka utbrändhet, Läkartidningen nr 36, 2011

774

Diskussionsteman som valdes

- Inre och yttre krav och hur man kan hantera dem
- Maktlöshet
- Gränsdragning
- Balans mellan arbete och fritid
- Konflikter på arbetet
- Stressorer och positiva faktorer i arbetet
- Vad som ger individen kraft

Gruppsamtal på arbetsplatsen kan motverka utbrändhet, Läkartidningen nr 36, 2011

775

Hur skulle enligt din mening arbetsrelaterad stress/utbrändhet kunna förebyggas?

1. Krav och resurser
2. Tid, ork och arbetsro
3. Reflektion och eftertanke
4. Feedback
5. Arbetsledning
6. Kamratskap och arbetsglädje

Gruppsamtal på arbetsplatsen kan motverka utbrändhet, Läkartidningen nr 36, 2011

776

Resultat

- Bättre upplevd **hälsa**.
- Upplevelse av mindre **krav** och lägre grad av **utmattning**.
- Mindre **stress**, **minskade stresssymptom**, **minskad ilska och oro**.
- **Utvecklingsmöjligheterna och delaktigheten** i arbetet hade ökat i högre grad.
- Ökat upplevt **socialt stöd** i arbetet.
- Hälften fortsatte att träffas efter att gruppsamtalen avslutats.
- Ingen skillnad i grad av depression, ångest eller distansering från arbetet.

Gruppsamtal på arbetsplatsen kan motverka utbrändhet, Läkartidningen nr 36, 2011

777

Vad kan
chefen/organisationen göra
för en bättre arbetsplats?

778

778

Att som chef göra ett hyggligt jobb med att ta väl hand om sina medarbetare är egentligen inte särskilt svårt, förutsatt att man har tillgång till två av tre nedanstående resurser. Vilket av förslagen är **inte** lika relevant?

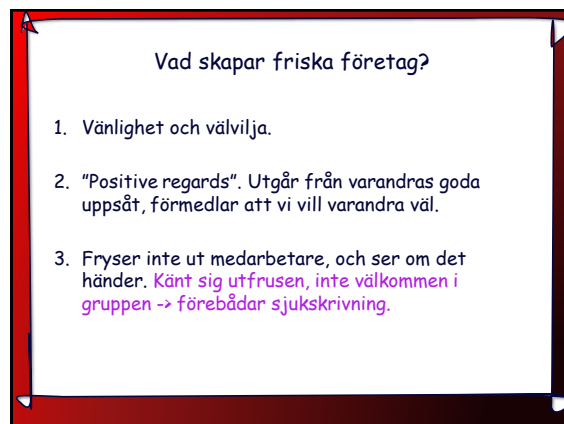
1. Möjlighet att ordna så att medarbetarna får komma i väg på en rejäl kick-off varje höst.
2. Gott stöd från min egen chef i att vidta de arbetsmiljöinsatser jag bedömer angelägna.
3. Genuint intresse för mina underlydandes välmående både på jobbet och i livet i stort.

779

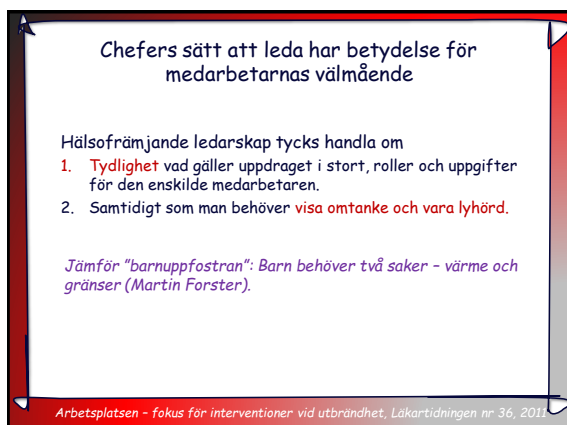
779



780



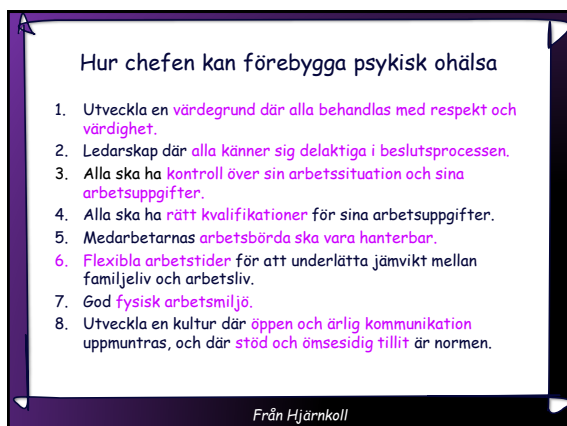
781



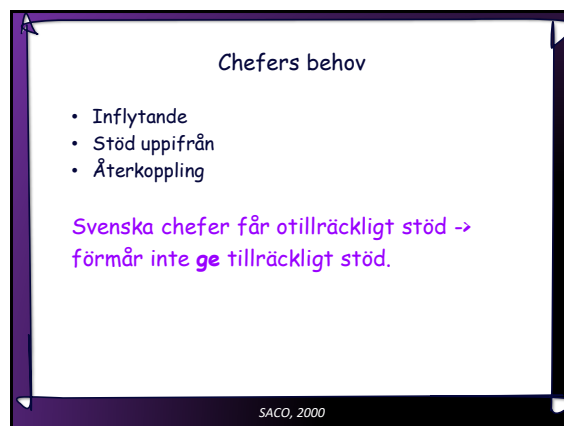
782



783



784



785

Sex ledarskapstips från friska organisationer

1. De har en uttalad **ledarskapsfilosofi**, man vet vilken sorts ledare man vill ha.
2. De har **socialt kompetenta chefer**.
3. De **stöttar och mår om sina chefer**.
4. De **skapar förutsättningar för sina chefer att hinna göra ett bra jobb**.



5. De har **närvarande och tillgängliga chefer** som rör sig ute i verksamheten. De hinner fånga upp och hjälpa trötta medarbetare att prioritera.
6. **Cheferna lyssnar på sina medarbetare** och följer upp att arbetet blir gjort.

Åsa Stöhlman, 2016

786

En positiv arbetsmiljö (studie av arbetsplats med mkt god arbetsmiljö)

1. Adekvata **resurser** och **begriplig struktur**.
2. **Gemensam upplevelse av meningsfullhet**.
3. **Tillit och delat ansvar** i arbetsgruppen.
4. **Pålitliga, förutsägbara, rättvisa, engagerade och omtänksamma chefer** som driver förändringarna.



- Upplever att **den gemensamma visionen förverkligas** i det dagliga arbetet.
- **Stolt** över att göra ett bra arbete.
- **Tillräcklig kontroll** över sin arbetssituation.
- **Arbetet belönande** i sig självt, **upplevs meningsfullt** och viktigt.

Arbetsplatsen - fokus för interventioner vid utbrändhet, Läkartidningen nr 36, 2011

787

Företag vars medarbetare är långtidsfriska utmärks av

1. Ledarskap och kompetensförsörjning
2. Delaktighet
3. Kommunikation och kännedom
4. Synen på hälsa och sjukfrånvaro

Från forskningsprojektet Hälsa och Framtid, beskrivet av Prevent

788

Ledarskap och kompetensförsörjning

- Friska företag **rekryterar gärna chefer internt** för att bevara företagets värderingar.
- Friska företag **väljer ledare som visar tillit och har social kompetens**.
- Man ser också till att **ge stöd till ledarna**, bland annat genom utbildning, personlig utveckling och hjälp med prioritering och delegering av arbetsuppgifter.
- En **generös kompetensutvecklingspolicy** är givetvis värdefull för verksamheten, men är också utvecklande för individen - vilket ger nöjda medarbetare.

Från forskningsprojektet Hälsa och Framtid, beskrivet av Prevent

789

Delaktighet

- Friska företag **gör människor delaktiga genom förbättringsarbete**.
- Rutiner för att ständigt förbättra **ger människor träning i att ta ansvar** och bli delaktiga.
- Företagsledningen avsätter resurser för att **värderingar och visioner** genom ett metodiskt arbete ska bli förankrade.

Från forskningsprojektet Hälsa och Framtid, beskrivet av Prevent

790

Kommunikation och kännedom

- Friska företag är **öppna med information**.
- Öppenhet ger kännedom, vilket ger både ledare och medarbetare en bättre bild av organisationen.
- Det är **högt i tak**, och möjligheten att uttrycka kritik driver utvecklingen framåt.
- Det finns också **väl fungerande kommunikationsvägar**, vilket kräver tid och engagemang.

Från forskningsprojektet Hälsa och Framtid, beskrivet av Prevent

791

Synen på hälsa och sjukfrånvaro

- ❑ Friska företag **skapar tydliga system för hälsa och sjukfrånvaro.**
- ❑ Det visar att företaget **bryr sig om sina anställda och gör det möjligt att tidigt fånga upp problem.**
- ❑ Man ser också till att **hålla kontakten med den anställda under sjukskrivningen**, vilket snabbar upp återgången till arbetet.
- ❑ Om den som återgår från en sjukskrivningsperiod har nedsatt arbetsförmåga ges **möjlighet till nya eller ändrade arbetsuppgifter anpassade till hans eller hennes förmåga.**

Från forskningsprojektet Hälsa och Framtid, beskrivet av Prevent

792

Friska företag är bättre på att:

- **Se medarbetaren som en resurs**, att inte låta kompetensutvecklingen styras enbart efter verksamhetens behov utan att den även ses som en utveckling för den anställda.
- **Få medarbetarna delaktiga i förändringsarbetet** och att ta tillvara deras idéer.
- **Värdesätta informella informationsvägar och ha direkt kontakt med medarbetarna** för att få veta vad som händer i organisationen.
- **Vara öppna för diskussion och kritik** och ha en positiv attityd till att lösa problem.
- **Ha strategier och policies för sjukfrånvaron** och att vara insatta i hur många som är korttids- respektive långtidssjukskrivna och varför.

Studie vid SLL's Centrum för folkhälsa och Karolinska Institutet

793

Friska företag är bättre på att:

- Se till att **företagets värderingar är välkända för alla.**
- **Planera verksamheten långsiktigt**, baserat på tidigare erfarenheter och på företagets historia.
- Medvetet arbete kring ledarskapet
 - Vara tydliga med **vilket ansvar ledarna har**, vad som krävs och förväntas av dem.
 - **Värdera social kompetens**, utöver förmågan att producera, vid rekrytering av ledare.
 - **Rekrytera ledare och medarbetare internt** och ha tydliga karriärvägar inom företaget.
- **Rekrytera personal efter var de passar in** och inte enbart efter kompetens.
- Se till att **de anställda känner till sina befogenheter och begränsningar.**

Studie vid SLL's Centrum för folkhälsa och Karolinska Institutet

794

Företag med få sjukskrivna

1. **Tydliga strukturer.** Inom dessa kan medarbetarna röra sig fritt.
2. **Satsar på ledarskapet.** Stöd till ledarna, rekryterar ledare som kan arbeta i grupp, delaktighet.
3. **God kommunikation.** Ledaren positiv, vågar stå för sin åsikt men kan lyssna på andra, löser sakkonflikter.
4. **Intresse** för medarbetarna och hur de har det.

Samt att chefen har högst 15 underställda.

795

Ledarskapet påverkar medarbetarens hälsa

Ledarskap som är förknippat med **god hälsa** hos medarbetare:

- Ger medel så att man kan genomföra arbetet (information, mandat och tydlighet)
- Uppmuntrar att man deltar i utvecklingen av arbetsplatsen
- Ger stöd
- Inspirerar
- Visar integritet (rättvisa)
- Integrerar medarbetarna så att man kan arbeta bra tillsammans

Ledarskap som är förknippat med **dålig hälsa** hos medarbetarna:

- **Auktoritärt beteende**
- Tvingar sin åsikt på andra
- Agerar **oäkta**
- **Ovänlig**
- **Drar sig undan**

Arbetsplatsen - fokus för interventioner vid utbrändhet, Läkartidningen nr 36, 2011

796

Chefen och arbetsmiljön

- God arbetsmiljö viktigt **konkurrensmedel** idag.
- Förändringsagent; **få ut forskningsresultat** om en god arbetsmiljö i **verksamheten**.
- Bygga in **arenor för samtal och dialog**.
- **Ge stöd** (inte kontrollera).
- Arbeta med **ansvarstagande medarbetarskap**.
- **Vara lyhörd**, och visa att man lyssnat.

797

Några saker man kan göra för att öka medarbetarnas hälsa och öka chansen att de kommer tillbaka vid sjukskrivning

1. Beakta Maslachs slutsatser, krav/kontroll/stödmodellen samt ansträngnings/belöningsmodellen. Skapa förutsättningar för chefen att vårda sin personal och för normalt folk att trivas (min anm).
2. Rekrutera chefer medvetet.
3. Lär upp cheferna inom hälsofrämjande ledarbeteenden och arbetsförhållanden.
4. Reflekterande kollegiala samtalsgrupper med strukturerat arbetssätt.
5. Arbetsmiljö- och hälsoenkäter, t ex AHA-metodiken.
 - Riktade insatser som engagerar de anställda genom feedback och individuellt anpassade förslag ger störst kostnadseffektivitet.
 - Erbjud de i riskzonen feedback och adekvata hjälpinsatser (FHV, kurser).
 - Förutsätter chefernas engagemang och medverkan.
 - LUQSUS-K-paketet (LUCIE, QPS-Mismatch, S-UMS, KEDS)
6. "Employee assistance program" (ringa en rådgivare dygnet runt, året om).
7. Chefen håller kontakten med och engagerar sig i de som är sjukskrivna.
8. Gruppterapi för sjukskrivna (evidensbaserat och kostnadseffektivt).
9. Adekvata förändringar i den sjukskrivnes arbetssituation.
10. Gradvis arbetsåtgång.

Arbetsplatsen - fokus för interventioner vid utbrändhet, Lakartidningen nr 36, 2011

798

Några egna erfarenheter

799

Känn dig själv och känn dina medarbetare

Vad är viktigt för en ST-läkare i psykiatri hos oss?



800

Vad vi gjorde

- Tydlighet - kliniken vill att ni ska trivas men behöver er hjälp
- Från stormiga stormöten till trivsamma träffar.
- Systematisk probleminventering i gruppen och individuellt
 - Vilka är problemen nu?
 - Vad vill och behöver du/ni för att vara nöjda?
 - Hur kan vi komma dit?
 - Tydlighet - detta erbjuder vi och detta vill vi ha från er respektive kliniken.
 - Om man ändå inte trivs är det bättre att man söker sig dit man trivs, f f a för sin egen skull.
- Skrift om att arbeta hos oss och vad det innebär, vad vi ger och vad vi förväntar oss. Skickas ut innan någon får komma på intervju.
- Från 17 till 45 ST-läkare
- Man tog dit sina kompisar.
- Satsning på trivsel, egenmakt och rättvisa (nästa bild)

801

801

Vad vi gjorde

- Satsning på trivsel, egenmakt och rättvisa
 - Regelbundna möten individuellt och i grupp.
 - Maximal individuell anpassning - ordna enligt önskemål, alternativt förklara varför det inte går.
 - Maximal flexibilitet beträffande ledigheter.
 - Började följa semesterlagen.
 - Löneöversyn, rättvisare löner.
 - Jourarbetet fick bättre ersättning (före mig) -> full frivillighet uppnåddes.
 - Göra allvar av handledningsobligatoriet.
 - Gemensam resa var höst.
 - Knytkalas hos mig varit år, julmiddag i gruppen osv.

802

802

Några egna erfarenheter som arbetsledare

Skapa en arbetsplats där människor trivs
Behoven varierar, men så gott som alla vill

- Ha roligt.
- Uppleva närande relationer.
- Bli sedda och bekräftade både som människor och för det de åstadkommer.
- Uppleva mening med sitt arbete.
- Lära sig och utvecklas.

803

803

Några egna erfarenheter som arbetsledare

- Välj dina värderingar och lev dem. Stå för dem i alla riktningar.
- Det är inte fel att vara professionell, men det är viktigare att vara **medmänniska**. Inget slår en människa som bryr sig på riktigt.
- Man kan inte leda människor som man inte respekterar och tycker om, så se till att hitta det bästa hos varje medarbetare.
- Du har inga "anställda" - du har bara människor som väljer att låna ut sin tid så länge de får sina egna behov tillgodosedda.
- Inse, acceptera och uppmuntra att de anställda har ett privatliv.

804

804

Fler slutsatser om chefens roll

- En människa som inte trivs med jobbet och med livet i stort kommer inte att prestera sitt bästa.
- Vill man hjälpa medarbetarna till goda prestationer måste man utgå från grundläggande mänskliga behov och underlätta för medarbetarna att tillgodose dessa även på arbetsplatsen.
- Ledarskap är inte en teknik eller en metod. Snarare är det en syn på livet, ett förhållningssätt och en relation till andra.
- För att vara en bra ledare måste man bry sig om sina medarbetare, och visa att man vill dem väl.
- Det underlättar om man tycker om sina medarbetare, åtminstone för det allra mesta.
- Man bör inte förvänta sig perfekta medarbetare eftersom det inte finns perfekta människor. Man får gilla det som går och acceptera resten.
- Uppgiften är att göra så gott det går, inte att nå ett visst resultat.

805

Vem söker vi hos oss ?

- Lagspelare.
- Kan kavla upp ärmarna när det behövs.
- Uppskattar schyssta puckar och raka rör.
- Vill jobba hos oss.
- Stort hjärta, på rätt ställe.
- Egen drivkraft, vill något, behöver inte motiveras.
- Flexibilitet, förmåga till perspektiv och humor.
- Förnuft och omdöme.
- Tar ansvar för sig själv och sin inverkan på andra.

En lyckad anställning handlar om att matcha arbetsgivarens och arbetstagarens förväntningar.

806

806

En schysst arbetsplats på sju bilder

807

807

Jag kan inte leda människor jag inte tycker om

- Varje medarbetare är en viktig arbetsuppgift som jag har fått att sköta.
- Min syn på mina medarbetare styr vad jag gör och hur jag gör det. "The way you see the problem is the problem". Om jag ser medarbetarna som värdefulla människor som självklart inte får riskera att bli sjuka på jobbet så följer med det en rad förpliktelser och insatser.
- Leta efter och uppskatta det goda i varje medarbetare. Det är mycket lättare att bry sig om den man respekterar och tycker om.
- Alla ska ha en god arbetsmiljö, rimlig arbetsbelastning, tillräckliga resurser och gott stöd från kollegor och chefer.

808

808

Chefen behöver mandat och handlingsutrymme

- Utan tillräckliga resurser och rimliga organisatoriska förutsättningar kan ingen aldrig så bra chef tillgodose kraven på en god arbetsmiljö.
- Jag behöver därför förvissa mig om stöd och mandat från min egen chef att prioritera en god arbetsmiljö, och tillförsäkra mig de befogenheter och resurser som detta kräver.
- Tydliggör dina och organisationens värderingar och stå för dem i alla riktningar.

809

809

God arbetsmiljö är ett lagarbete

- ❑ Inga policys, regler och verktyg är vattentäta. **Därför är det centralt att skapa system som signalerar när något går snett. Förklara detta för dina medarbetare och be att de säger till så fort något verkar fallera.**
- ❑ Ingen kommer dock att säga ett dyft om de inte upplever att du lyssnar, förstår, bryr dig och vill dem väl på riktigt.

810

810

Involvera medarbetarna

- ❑ **Oinformerade medarbetare kan inte bidra** ens om de brinner för det. Det är kontraproduktivt att bara ledningen och personalavdelningen vet vad som gäller.
- ❑ **Utbilda därför medarbetarna** om innebörden i AML, AFS 2001:1 och AFS 2015:4, organisationens policy och mål samt hur organisationen arbetar med detta.
- ❑ **Tydliggör för dem vilken praktisk betydelse detta har för deras arbete.** Gå igenom en punkt i taget, diskutera dagsläget, fråga vad de saknar och be om förslag på insatser. Alla arbetstagare ska känna till riskerna i arbetet och veta vem de kan vända sig till med frågor.
- ❑ Om alla går samma utbildning kommer det att öka förståelsen för varandras behov, önskemål och svårigheter.

811

811

Be medarbetarna om hjälp

- ❑ **Klargör att du är angelägen om att de ska ha det bra på samtliga plan:** god arbetsmiljö, rimlig arbetsbelastning, tillräckliga resurser och gott stöd från ledning och kollegor.
- ❑ Förmedla att det är ett löfte från er att göra allt ni kan för dem, men att **ni behöver deras hjälp** med att identifiera behoven och genomföra önskade förändringar.
- ❑ Du kommer aldrig att på din kammare kunna räkna ut allt som var och en av dina medarbetare saknar och behöver. Men de kan lära dig om du bara frågar.
- ❑ **Be därför medarbetarna om synpunkter och förslag** på vad och hur ni kan förbättra.

812

812

Skapa system för återkoppling och förbättringsarbete

- ❑ **Skapa rutiner som säkerställer att du pratar med samtliga medarbetare regelbundet** om hur de har det, vad de finner värdefullt, vad de saknar, vad du själv kan göra bättre, vad de själva kan bidra med. Samtala både individuellt och i grupp, t ex vid APT.
- ❑ **Visa att du menar allvar.** Ordna det som behövs, tillsammans med medarbetarna när så är möjligt. Ta hand om såväl den enskildes behov som de underliggande bristerna i systemet. *"If you put good people in bad systems, you get bad results"*.
- ❑ **Följ upp regelbundet.** Justera/komplettera insatserna där det behövs.

813

813

Erbjud stöd till alla

- ❑ **Ingen får riskera att stå ensam när det bränner till**, vilket det gör förr eller senare.
- ❑ **Se till att varje medarbetare har en stödperson** att vända sig till när det behövs. Om denne kallas mentor, handledare, bollplank eller något annat spelar mindre roll, bara det är en medmänniska med gott omdöme och hjärtat på rätt ställe, som bryr sig på riktigt och tar sitt uppdrag på allvar.
- ❑ Det bästa är om personerna har en regelbunden kontakt även när ingenting särskilt händer eller har hänt, så att det finns en relation att falla tillbaka på.
- ❑ **Erbjud kollegiala samlingsgrupper** för alla som vill vara med. Dessa förebygger ohälsa och kan ibland bidra till att hjälpa sjukskrivna medarbetare åter till arbetet.

814

814

Stresshantering på arbetsplatsen

815

815

Förebygg, så slipper du rehabilitera!

- Rehabilitering av den som blivit allvarligt sjuk av stress är ofta svår, komplicerad och långdragen, och effekten är ofta otillfredsställande.
- Satsa därför maximalt på prevention och tidig upptäckt av stress hos medarbetarna.
- Arbeta både med kollektiva insatser för hela arbetsplatsen och med individuella insatser.

816

Arbete och risk för ohälsa, sammanfattning

1. Det finns anledning att anta att en arbetssituation som man finner meningsfull och som innebär ett tydligt uppdrag minskar risken för ohälsa.
2. Hur arbetet utformas är en fråga för ledningen, som också kan vara en utsatt position. Som chef eller arbetsledare kan man behöva stöd - inte bara i svåra personallärenden i samband med sjukskrivning utan också för att hantera den komplexa chefsrollen över huvud taget.
3. Hur chefer utövar sitt ledarskap har sannolikt större betydelse för medarbetarnas hälsa än vad tidigare forskning visat och är därmed ytterligare en viktig arbetsmiljöfaktor.
4. I ett heltäckande system för interventioner på arbetsplatsen bör man även se till att den högsta ledningen är involverad och, inte minst, att den får ta del av systematiska utvärderingar som innefattar såväl hälsoaspekter som ekonomiska investeringskalkyler.
5. Arbetsmiljö- och hälsoenkäter har använts med framgång för att identifiera och ge stöd till personer som befinner sig i riskzonen för stressrelaterad ohälsa.
6. I samband med sjukskrivning finns det forskningsstöd för att göra tidiga insatser. De bör innefatta såväl behandling (gärna i grupp) som åtgärder på arbetsplatsen för att underlätta återgången till arbetet.

Arbetsplatsen - fokus för interventioner vid utbrändhet, Läkartidningen nr 36, 2011

817

Stresshantering på arbetsplatsen

- Långsiktigt arbete, tar aldrig slut.
- Stresshantering på både organisatorisk och individuell nivå.
- Hur är vi med varandra här?
- Arbeta utifrån mål och värderingar.
- Delaktighet och arenor för möten. Informations-APT och diskussions-APT.
- Skapa tid för reflektion.
- Kontroll och autonomi.
- Lev som du lär.
- Hjälプ medarbetarna känna igen stress hos sig själva och varandra.
- Hjälプ medarbetarna hitta trivseln i vardagen.

818

Stresshantering på arbetsplatsen

- Skapa tid för återhämtning.
- Kolla att personen kan koppla av på fritiden (annars illa stressad).
- Hjälプ medarbetaren ha det bra och få näring även privat.
- Motverka ensamhetsupplevelse privat och på jobbet.
- Hjälプ medarbetaren se att man själv kan reglera sitt inre tillstånd.
- Hjälプ medarbetaren till mer realistiska tankar och tankningar. Vilka hjärnbanor väljer jag att skapa just nu?
- Vid svår stress: se till att medarbetaren får professionell hjälp.
- Men stress är sällan ett individproblem. Psykoterapi + åter till samma kontext → återfaller ofta.
- Lagom antal medarbetare/chef (högst 15).

819

Några saker man kan göra för att öka medarbetarnas hälsa och öka chansen att de kommer tillbaka vid sjukskrivning

1. Skapa förutsättningar för normalt folk att trivas. Beakta Maslachs slutsatser, krav/kontroll/stödmodellen samt ansträngnings/belöningsmodellen.
2. Rekrytera chefer medvetet.
3. Lär upp cheferna inom hälsofrämjande ledarbeteenden och arbetsförhållanden.
4. Skapa förutsättningar för chefen att vårda sin personal - annars är det ju meningslöst att lära upp cheferna (min anmärkning).
5. Reflekterande kollegiala samlingsgrupper med strukturerat arbetssätt.
6. Chefen håller kontakten med och engagerar sig i de som är sjukskrivna.
7. Gruppterapi för sjukskrivna (evidensbaserat och kostnadseffektivt).
8. Adekvata förändringar i den sjukskrivnes arbetssituation.
9. Gradvis arbetsåtergång.
10. Arbetsmiljö- och hälsoenkäter.

Arbetsplatsen - fokus för interventioner vid utbrändhet, Läkartidningen nr 36, 2011

820

Några saker man kan göra för att öka medarbetarnas hälsa och öka chansen att de kommer tillbaka vid sjukskrivning

1. Skapa förutsättningar för normalt folk att trivas. Beakta Maslachs slutsatser, krav-kontroll-stödmodellen samt ansträngnings/belöningsmodellen.
2. Rekrytera chefer medvetet.
3. Lär upp cheferna inom hälsofrämjande ledarbeteenden och arbetsförhållanden.
4. Skapa förutsättningar för chefen att vårda sin personal - annars är det ju meningslöst att lära upp cheferna (min anmärkning).
5. Reflekterande kollegiala samlingsgrupper med strukturerat arbetssätt.
6. Chefen håller kontakten med och engagerar sig i de som är sjukskrivna.
7. Gruppterapi för sjukskrivna (evidensbaserat och kostnadseffektivt).
8. Adekvata förändringar i den sjukskrivnes arbetssituation.
9. Gradvis arbetsåtergång.
10. Arbetsmiljö- och hälsoenkäter, t ex AHA-metodiken.
 - Riktade insatser som engagerar de anställda genom feedback och individuellt anpassade förslag ger störst kostnadseffektivitet.
 - Erbjud de i riskzonen feedback och adekvata hjälpsatser (FHV, kurser).
 - Förutsätter chefernas engagemang och medverkan.
 - LUQSUS-K-paketet (LUCIE, QPS-Mismatch, S-UMS, KEDS)
11. "Employee assistance program" (ringa en rådgivare dygnet runt, året om).

Arbetsplatsen - fokus för interventioner vid utbrändhet, Läkartidningen nr 36, 2011

821

Hur kan vi hjälpa den stressade medarbetaren? (1)

1. Förebygg stressreaktioner.
2. Uppmärksamma frustration och andra varningssignaler på stress tidigt. En "blixk från klar 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 beter 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 tanket!

822

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. Lågaaffektivt 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". Trappor bara upp situationen då.
14. Vad utflöste stressreaktionen? Skapa andra situationer som inte orsakar samma stress.

Tack till Thomas Lundqvist för tanket!

823

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 tanket!

824

Känn igen och hålla nere medarbetarnas stress (1)

- Skilj på "strain" (yttre påfrestning) och "stress" (kroppens reaktion på påfrestningen). Skilj även på "kognitiv" stress, där jag ännu så länge mest tycker att något är dåligt eller för mycket och borde vara annorlunda, och "fysiologisk" stress där kroppen och hjärnan tydligt reagerat på påfrestningarna.
- I medicinsk mening är stress organismens fysiologiska reaktion på påfrestningar. Hjärna och kropp körs då på övervarv och jag försummar biologiska behov som sömn, hjärnvila, kost och avspänning.
- Det är stor skillnad på akut och kortvarig stress som överstiger människans förmåga att hantera påfrestningen och någorlunda snabbt återvinna sin balans och kan orsaka t ex PTSD, och ihållande stress som kan leda till långdragna skador när den inte medger tillräcklig återhämtning, t ex utmattningssyndrom. Vi tål tillfällig och kortvarig stress mycket bättre än kronisk stress utan adekvat återhämtning.
- Långdragen stress utan återhämtning stör de rent biologiska funktionerna som reparation och återuppbyggnad av kroppen och leder på sikt till utmattningssyndrom och annan ohälsa. Meningarna går isär bland forskarna om huruvida stressen även kan orsaka organiska hjärnskadorna.
- Den fysiologiska stressreaktionen kan i viss mån påverkas och dämpas med psykologiska och kognitiva strategier.

825

Känn igen och hålla nere medarbetarnas stress (2)

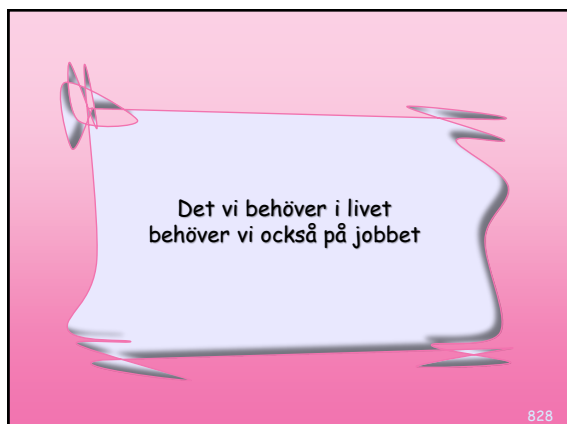
- Stressupplevelsen handlar ofta om en känsla av att ha **bristande kontroll** över en situation.
- Risken för att vi ska fara illa av stressen ökar om den inte kan förutses, om den inte går att påverka, om det **saknas möjlighet till utlopp** för stressen, om den är **kronisk**, om det **saknas möjlighet till återhämtning** samt om det **saknas adekvat socialt stöd**.
- Tro inte att det faktum att du är allmänt välförande och högpresterande skyddar mot stressrelaterad ohälsa. Bland drabbade ses "... en övervikt av unga till medelålders kvinnor, ambitiösa, välbegåvade och framgångsrika, som under en längre tid envist förnekat och kämpat emot kroppens och själens varningssignaler innan de brutit samman." (Lars Tauvon, Läkartidningen 2011)
- "Gemensamt för dessa personer är att de sedan tidig ålder varit mycket prestationsinriktade och i vuxenlivet kan de i pressade situationer inte bedöma vad som är möjligt eller omöjligt att prestera." (Britt W. Bragée)

826

Känn igen och hålla nere medarbetarnas stress (3)

- Det är viktigt att jag som chef eller medarbetare **lär mig identifiera anställda med risk för utmattning**:
 - Någonting har ändrat sig, den anställda är sig inte lik, reagerar inte som hen brukar.
 - Spänd, forcerad, svår att nå, lyssnar inte, tutar och kör.
 - Negativa känslor, irritabilitet, reagerar på småsaker, missnöjd med andra, konflikter.
 - Brist på glädje och spontanitet.
 - Ointresse och likgiltighet, bryr sig inte.
 - Trött efter ledighet.
 - Personen själv saknar ofta sjukdomsinsikt och stupar på sin post.

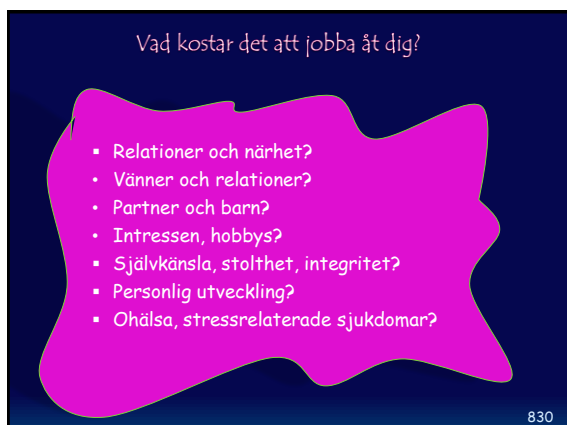
827



828



829



830



831



832



833

Ledarskap utan hänsyn till människors behov och längtan

- glädje, mening, gemenskap, göra skillnad, betyda något för andra, självkänsla, autonomi, integritet -

kommer inte att locka fram det bästa ur medarbetarna och därmed inte heller tillvarata organisationens fulla



834

Målet?



Allt som ger lidande – ensamhet, kärleksbrist, konflikter, meningsbrist, skam och skuld, ångest, nedstämdhet...

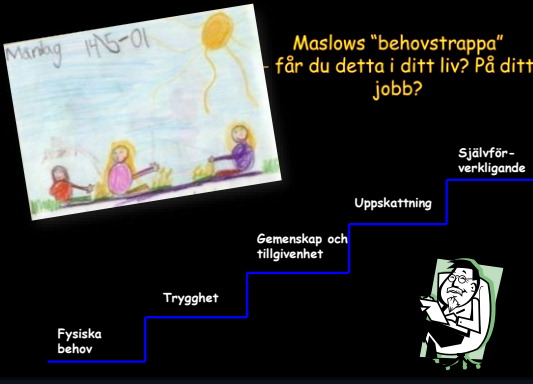
Allt som ger glädje och mening och gör livet värt att leva – relationer, kärlek, upplevelser, göra skillnad, utveckling...

En balans man orkar leva med

835

Måndag 14-5-01

Maslows "behovstrappa" får du detta i ditt liv? På ditt jobb?



Fysiska behov

Trygghet

Gemenskap och tillgivenhet

Uppskattning

Självförverkligande

836

Vi tränade hårt - men varje gång vi började få fram fungerande grupper skulle vi omorganiseras. Jag lärde mig senare i livet att vi är benägna att möta varje ny situation genom omorganisation och också vilken underbar metod detta är för att skapa illusionen av framsteg medan den åstadkommer kaos, ineffektivitet och demoralisering.

Felaktigt tillskrivet Gaius Petronius, smakdomare vid kejsar Neros hov, död 66 e. Kr

837

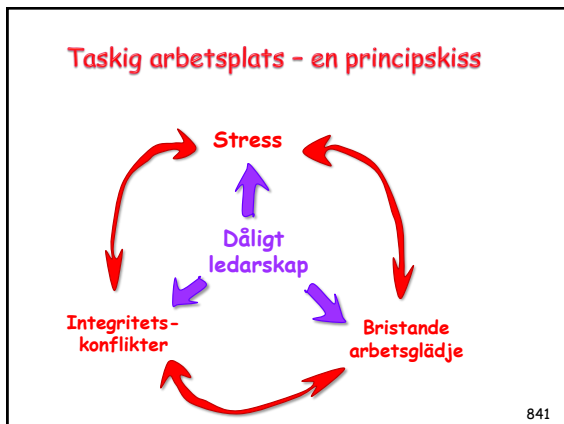
Hur kan man skapa en hälsosam arbetsplats?

839

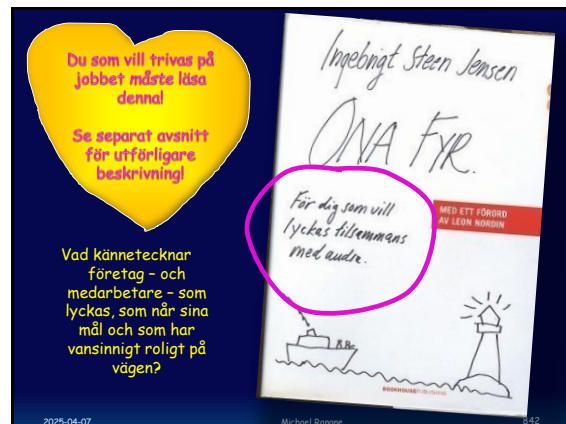
Medarbetare som är sjukskrivna med stressrelaterad ohälsa är ofta en konsekvens av något.

En konsekvens AV VAD?

840



841



842

"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 Tokar

Man kan dö av andra människor!

843

843



844

Dålig chef ökar risken för hjärtinfarkt

Den som upplever sig ha en dålig chef löper högre risk för negativa hälsoeffekter senare i livet. Det visas i en ny doktorsavhandling från Karolinska institutet.

Män i Stockholmsområdet som när en studie inleddes var missnöjda med sin chef löpte 25 procent större risk att drabbas av hjärtinfarkt under den påföljande tioårsperioden.

Mönstret kvarstod vid korrigering för traditionella riskfaktorer.

Avhandlingen visar också att den som upplever att ledarskapet på jobbet är dåligt löper ökad risk för sjukfrånvaro, medan bra chefer tvärtom minskar risken för sjukfrånvaro.

Avhandlingen bygger på intervjuer med närmare 20 000 anställda i Sverige, Finland, Tyskland, Polen och Italien.

845

845



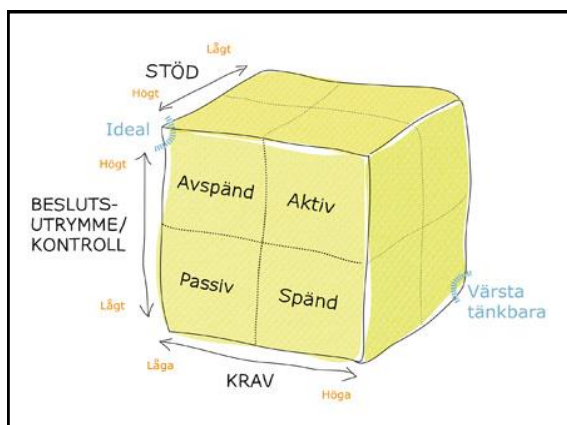
846



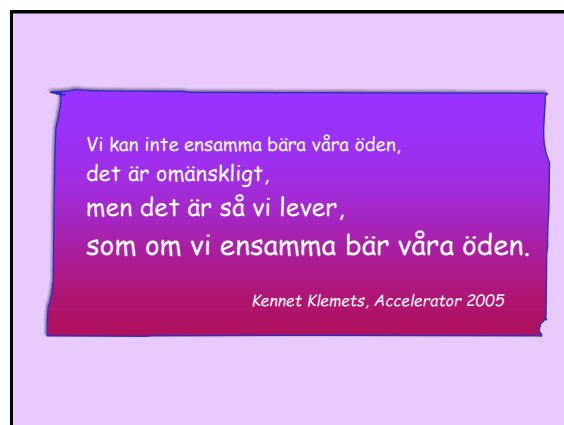
847



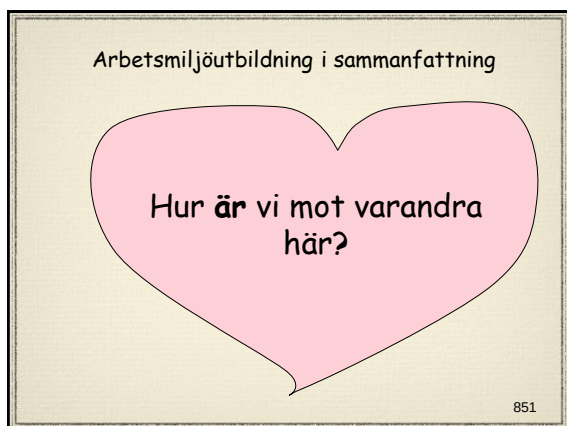
848



849



850



851



852

De viktigaste strategierna för stresshantering på arbetsplatsen



Frihet, kärlek och mening

Socialstyrelsen 2003

859

"What if your work was an expression of your love for the world, for other people, for your community, and for yourself?"

(...)

Everything they do becomes imbued with meaning and purpose, and their work days are spent improving people's lives - and that makes them really happy at work."

860

860

Att välja arbetsplats

Naturligtvis är det trevligt med en arbetsplats där du får ägna dig åt det du brinner för, men i fel miljö bränns du ändå ut.

Leta arbetsplats

1. vars värderingar överensstämmer med dina
2. med kollegor som du tycker om och trivs med, och som tycker om dig
3. med en riktigt bra chef

861

861

"Inga värdekonflikter, meningsfullt arbete"

Många

- ...arbetar för mer än lönen.
- ...drivs av altruistiska motiv, vill göra en skillnad i världen.
- ...stimuleras av livslångt lärande och kompetensutveckling.

För andra är den sociala gemenskapen viktigast



Arbetsgivaren måste förstå vad som "driver" varje enskild medarbetare och försöka tillgodosä dessa behov.

Ju större överensstämmelse mellan arbetstagarens och arbetsplatsens värderingar och förväntningar, desto bättre mår medarbetaren och desto bättre jobb utför denne.

862

862

OM DU SOM LEDARE BARA TÄNKER GÖRA EN ENDA SAK SÅ GÖR DETTA

Vad behöver just denna medarbetare för att må bra och prestera på toppen av sin förmåga?

Sitt ner med varje medarbetare och fråga

- vad hen är allra bäst på
- vad hen skulle vilja göra mer av på arbetet
- vad hen behöver från arbetsplatsen och chefen för att prestera på topp

Undersök sedan vilka möjligheter det kan finnas och återkoppla till medarbetaren.

863

863

SAM med fokus på OSA - en lathund

Folk ska ha lagom mycket att göra
Det ska vara lagom svårt

Vi tar gemensamt ansvar för att skapa ett gott klimat
Vi är trevliga mot varandra
Vi hjälps åt
Alla ska få vara med



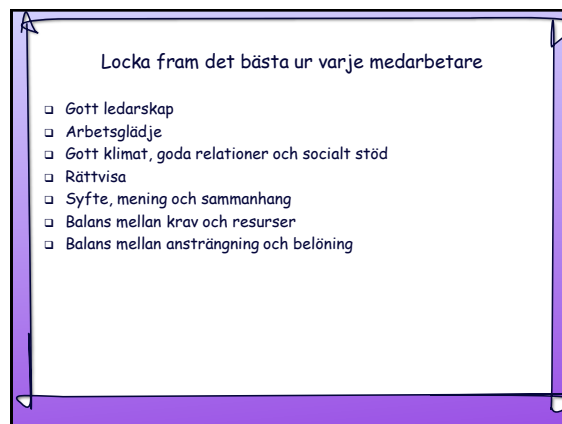
Jag vill vara på jobbet för där finns något att hämta!

864

864



865



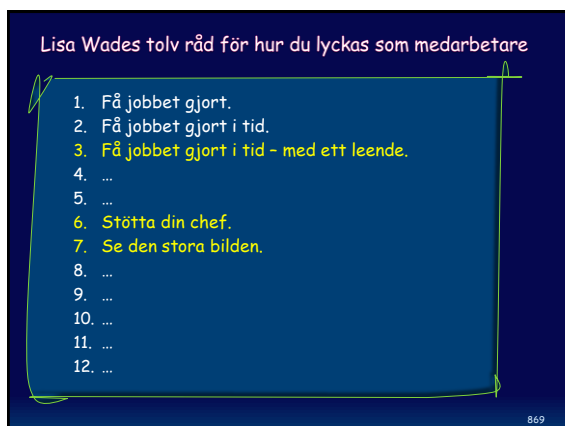
866



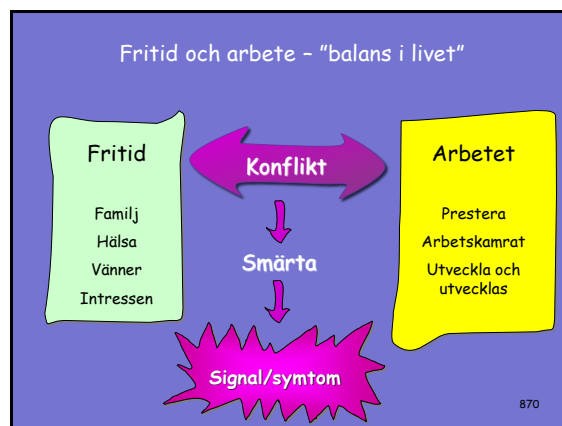
867



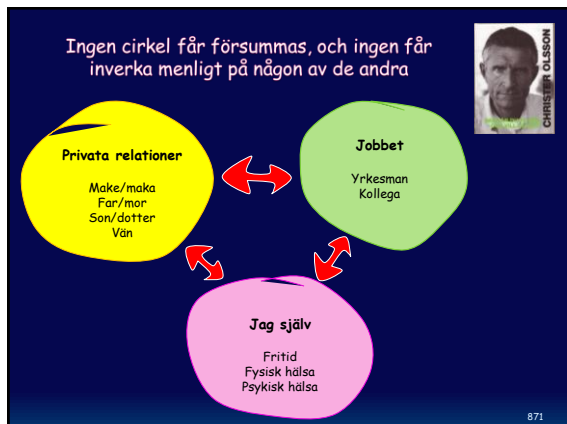
868



869



870



871

Liten lathund för chefs arbetsmiljöarbete

- Lär upp dig själv
- Utbilda chefer och medarbetare
- Skaffa dig mandat och resurser
- Ta reda på hur alla faktiskt har det
- Identifiera högriskindivider
- Planera med samtliga
- Följ upp
- Ge återkoppling
- Justera regelbundet

872

872

Vad kan **chefen** göra för att vända ohälsa tidigt?

- **Förebygga!**
- Erbjud kollegiala **samtalsgrupper**.
- **Bry dig om dina medarbetare** som människor, inte bara som produktionsmedel.
- **Veta** hur dina medarbetare mår
 - Regelbundna samtal, samt vid behov.
 - (Möjliga enkäter/besvärsskattningar: LUQSUS-K (LUCIE, QPS-Mismatch, S-UMS, KEDS))
- **Hålla kontakt** med de som inte mår bra.
- **Frikostigt med FHV** tidigt i processen.
- **Åtgärda** missförhållanden snarast.

873

873

Hur göra i praktiken?

Avsätt en halvdag, sitt ner med medarbetarna, utbilda om grunderna, gå igenom och diskutera en punkt i taget, gör en planering, skriv ihop relevanta dokument.

Se separat mall!

874

874

Förslag till gruppövning på din arbetsplats

1. Försök komma på några saker som **du själv** skulle kunna göra för att ha det roligare på din arbetsplats, dvs saker som du själv kan påverka.
2. Vad kan vi **tillsammans** göra för att trivas bättre på jobbet?
3. Vilka nödvändiga förändringar kan bara ske med **ledningens** hjälp?

875

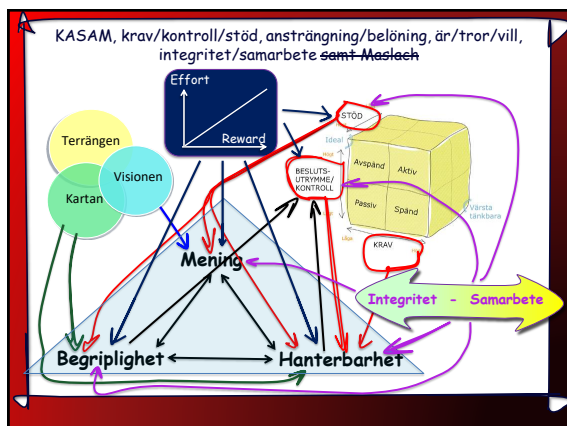
875

Arbetsgivarnas handlingsmöjligheter utifrån modellerna

1. "Person-Environment Fit"
 - Omsorgsfull rekrytering och inskolning
2. **Krav/kontroll**modellen
 - Rimliga krav
 - Tillräckligt antal medarbetare
 - Information om vad som händer
 - Delaktig i beslutsprocesserna
 - Kunskapsutveckling
 - Tydliga mål och ramar
3. **Krav/kontroll/stöd**modellen
 - Människor, inte bara medarbetare
 - Gemensam målsättning
4. Ansträngnings/belöningsmodellen
 - Rättvisa (lön, befordran)
 - Bekräftelse, sedd och uppskattad
 - Social status
 - Ökad självkänsla
5. KASAM
 - Mening
 - Begriplighet
 - Hanterbarhet
6. Maslach och Leiter
 - Rimlig arbetsbelastning
 - God kontroll över arbetssituationen
 - Adekvat belöning
 - Bra arbetsgemenskap
 - Klara riktlinjer för befordran, rättvisa
 - Inga värdekonflikter, meningsfullt arbete

876

876



877

Arbetsgivarnas handlingsmöjligheter utifrån modellerna

Uppenbart:

1. Rätt person på rätt plats.
2. Resurser, kompetens och beslutsutrymme som matchar kraven.
3. Stöd och gemenskap.
4. Belöning i proportion till ansträngningen, rättvisa.
5. Syfte och mening.

Inte lika tydligt:

6. Arbetsglädje (sekundär effekt av 1-5)?
7. Korrekta kartor, förståelse för vad vi gör och varför?
8. Kunna arbeta i samklang med sina kärnvärden?
9. Bli tagen i anspråk, uttrycka mig i världen, göra skillnad?

878

Människors djupaste behov kan bara tillgodoses tillsammans med andra människor. Vi behöver andra för att kunna må bra!

Detta faktum är en gyllene möjlighet för den medvetne arbetsgivaren.

879

En anställning = TVÅ kontrakt

1. Det uttalade
2. Det underförstådda

880

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

881

Människor som inte får vad de **behöver** blir besvärliga.

Och de som inte får vad de **vill ha**.

Och de som inte får vad de **anser sig ha rätt till**.

Och de som får allt detta men **inte förstår det**.

882

Behovshierarki

"Teori som förutspår att människan aldrig blir nöjd.
När livsnödvändiga behov blivit tillgodosedda
kommer viktiga psykologiska behov i förgrunden,
därpå alltmer exklusiva behov.

Räkna alltså med att i takt med att
arbetsförhållandena förbättras, får
medarbetarna nya krav."

L-E Liljeqvist

883

"Besvärlighet" är ofta ett uttryck för
stress eller fel i systemet



884

Vems är felet?



"So often the problem is in the system, not in the people.
If you put good people in bad systems, you get bad results."

Stephen R. Covey

885

"Besvärlighet" är ofta ett uttryck för stress
eller fel i systemet

Rör det sig verkligen om **genuin, personlighetsrelaterad
besvärlighet**?

Ledtråd: Hur funkar personen i andra, mindre stressande
situationer och sammanhang?

Eller är **den andre** helt enkelt stressad?

Eller är **det du** som är stressad?

Är **arbetsplatsen/systemet** stressat?

886

Innan jag börjar ta itu med ärendet/medarbetaren:

1. Är detta en person som **kan** må bra?
2. Finns det **förutsättningar** för hen att må bra hos oss?
3. **Går** det att må bra hos oss?

887

Man behöver arbeta med både **kollektiva och
individuella insatser**



Hur mycket av problemet beror på individen
respektive systemet?

888

888

Förhållanden som påverkar stressen i arbetslivet

1. "Person-Environment Fit"
 - "Hitta rätt man på rätt plats": individbedömning + kravprofil för arbetet
2. Krav/kontrollmodellen
3. Krav/kontroll/**stöd**modellen
 - "Socialt stöd eller *socialt klimat*"
 - Isolerad, utan stöd av arbetskamraterna
4. Ansträngning/belöningsmodellen
5. Bristande KASAM
6. "Bristande Maslach"

889

En god arbetsplats förebygger utbrändhet

1. Rimlig arbetsbelastning
2. God kontroll över arbetssituationen
3. Adekvat belöning
4. Bra arbetsgemenskap
5. Klara riktlinjer för befordran, **rättvisa**
6. Inga värdekonflikter, **meningsfullt** arbete

890

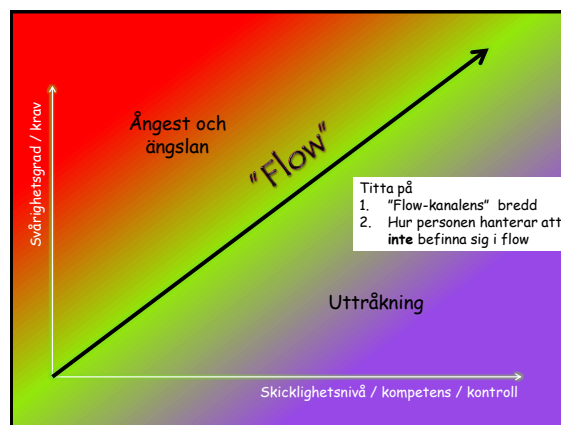
Ökad risk för utbrändhet (Maslach och Leiter)

1. Alltför höga krav
2. Bristfällig kontroll
3. Bristfällig belöning (i vid bemärkelse), orättvisor
4. Bristande gemenskap och stöd
5. Värderingskonflikter
6. Brist på meningsupplevelse

Existentiella faktorer som rättvisa och meningsfullhet har visats vara mycket viktiga för arbetsmotivationen och som orsaker till arbetsrelaterad ohälsa.

Arbetsplatsen - fokus för interventioner vid utbrändhet, Läkartidningen nr 36, 2011

891



892

Maslach #2: Inflytande över arbetssituationen

- Autonomi.
- Kunna styra sin tid.
- Kunna reglera arbetsmängden.
- Kunna styra arbetsuppgifterna.
- Gärna få utlopp för "självförverkligande" och "högre" behov som kreativitet och att uttrycka sig själv och sin personlighet.



893

Räkneövning

Genomsnittlig ST-läkare

- Lön 48 000 kr/månad
- Påslag 1,6% = 768 kr
- Marginalskatt 55% = 422 kr
- Kvar i plånboken 346 kr

Stjärnspelare

- Lön 48 000 kr/månad
- Påslag 2,5% = 1 200 kr
- Marginalskatt 55% = 660 kr
- Kvar i plånboken 540 kr

Betalningen för att ligga i som en eller ett helt år jämfört med att "bara" göra ett bra jobb är alltså 2 328 kr.

Slutsats: Hjälp medarbetaren att hitta en bättre anledning än det årliga lönepåslaget för att göra det allra bästa arbete hen är kapabel till.

894

894

Vad motiverar oss (enligt Daniel Pink)?

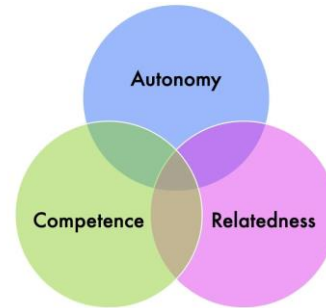
1. Achieving mastery
2. Feeling engaged
3. Self-improvement



<https://youtu.be/rrkrvAUbU9Y?t=761>

895

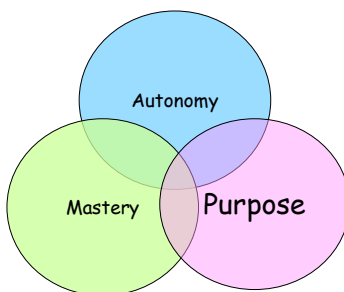
Self-Determination Theory



896

896

The puzzle of motivation, Dan Pink, TED
<https://youtu.be/rrkrvAUbU9Y?t=761>



897

897

Vad kan vi alla göra för
att hantera stressen och
ta väl hand om oss själva?

898

898

Vad behöver jag själv för att må bra?



899

899

När riskerar jag att inte må lika bra?



900

900

Din hälsa beror av din förmåga att hantera stressen i ditt liv effektivt

- Att lära sig hantera stress ökar chansen till ett långt och friskt liv.
- Att ändra livsstil varaktigt är inte lätt. **Nyckeln till framgång är att veta varför man vill göra det, och påminna sig anledningen var dag.**

901

Hantera stressen i mitt liv

Välj själv
Ta kontroll över tankar och känslor
Ta väl hand om mig
Samarbeta lagom

902

 Ät mera gröt!

Förslag i tiden:

Andas bättre
Yogaövningar
Massage
Skäm bort dig med...
Sluta röka (!)

903

Fråga först varför du gör så mot dig själv!

904

Varför finner vi oss?

Vi präglas till att tro att
prestation = kärlek

905

Jag är viktig och
värd att ha det bra!

906

En tillräckligt bra människa?

- Att vara människa är **ingen** prestationssport.
- Det vi kan göra är att **ta ansvar** för våra **misstag** i samma takt som vi blir varse dem.
- Man kan **lära sig** att bli en **bättre människa**, genom att vara **uppmärksam på andras reaktioner** på det man gör.

907

907

Lever jag rätt liv?



908

908

Begin with the end in mind



Din partner, dina barn, din bästa vän och din närmaste arbetskamrat håller tal på din begravning.

Vad skulle du vilja att de säger?

909

909

Skriv vad du vill att det ska stå på din gravsten!

910

910

Så här?

"Fråga inte vad världen behöver, fråga vad som gör dig levande. Gå sedan och gör just det. För vad världen behöver är människor som blivit levande."

Harold Whitman



911

911

Vem väljer mitt liv?

V
Ä
L
J
(själv)
!!!

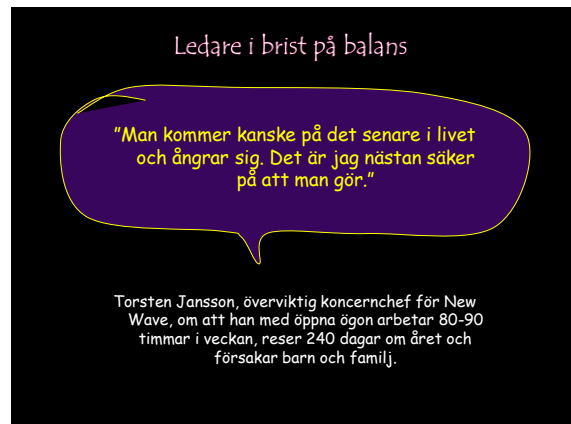


Annars
väljer
någon
annan
åt mig!

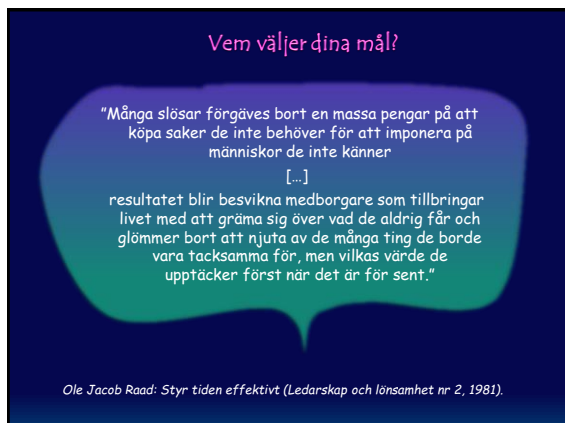
912



913



914



915



916



917



918

Best day in my life



"There are thousands and thousands of people out there living lives of quiet, screaming desperation where they work long hard hours in jobs they hate to enable them to buy things they don't need to impress people they don't like."

Nigel Marsh - Work Life Balance is an Ongoing Battle
<https://youtu.be/SXM7MpoVAD0?t=124>

919

Proaktivitet

1. **Inre liv** - styra mina tankar, känslor, tolkningar och reaktioner
2. **Yttre beteende** - välja och kontrollera mina handlingar, ta initiativ, vara kreativ, skapa

Motsatsen är att vara **reaktiv**, att **reagera** på tidigare och nuvarande händelser - gener, uppfostran, prägling, omständigheter. Leder till offermentalitet och "inlärld hjälplöshet".

920

Men jag måste ju ändå...

Snack - jag måste nästan ingenting.

Jag väljer det!

921

Gör vad du vill, sa Gud...
...och betala för det!

Spanskt ordspråk

922

How can I enjoy this person, situation, place, challenge?

Vilka valmöjligheter har jag just nu?

923



924

"Organize and execute around priorities"



Ska jag prioritera mitt schema eller
schemalägga mina prioriteringar?

925

Allt som är långsiktigt viktigt hör till kvadrant 2

	Bråttom	Ej bråttom
Viktigt	1	2
Ej viktigt	3	4

Planering och organisering.
Personliga förberedelser.
Odlande av djupa och meningsfulla relationer.
Vald läsning.
Utbildning och fortbildning.
Träning.

926

Låt inte din självkänsla bero av hur du lyckas
med dina föresatser

Om du väljer ditt liv och dina handlingar utifrån dina djupaste
värderingar och principer, och gör ditt bästa för att lyckas, har
du gjort allt du kan.

Då har du alla anledning att känna dig stolt och nöjd med din
insats, oavsett resultatet - att göra sitt bästa är gott nog.

Resultatet råder vi inte alltid över, och därför är det inte
rimligt att låta resultatet bestämma min självkänsla och hur jag
mår.

927

Att göra sitt bästa är gott nog

Som överkurs ska sägas att det för god självkänsla
egentligen bör räcka med att jag gör mitt bästa för att
leva det liv jag väljer.

Slutresultatet råder ingen över - det beror även på
många faktorer bortom vår kontroll. Jag gör mitt bästa
och det är gott nog.

Det är detta förhållningssätt till livet, och inte hur väl
jag lyckas, som bör ge mig stolthet och självkänsla.

928

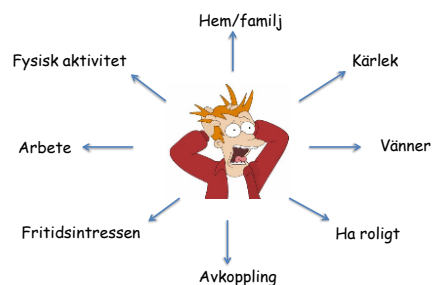
Välj din egen väg

Jag bygger min trygghet på min följsamhet till mitt eget
värdesystem ("building your security on your integrity
to your value system").

Jag avgör själv vad som är viktigt för mig och vilken
sorts människa jag vill vara, och lyckas jag leva efter det
så känner jag mig värdefull, framgångsrik och lycklig.
Detta är att ha karaktär.

929

Stresshantering och KASAM - tänk brett



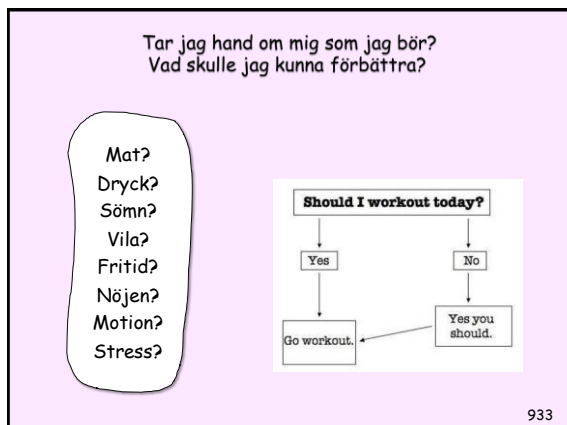
930



931



932



933



934



935



936

Maxa ditt sociala stöd



Försök inte klara livet själv
Prata med dina vänner, på riktigt.
Be om hjälp med allt svårt och viktigt.
Starta en "livskvalitetsgrupp".
Skaffa dig en mentor.
Be att få starta en kollegial samtalsgrupp.

937

När jag skulle planera upp 2018

Äta bättre
Träna mer
Sova mer
Organisera upp datorn
Röja alla garderober
Slänga ut bråten
Osv

eller...

Bry mig mer om andra?

938

Viktigaste faktorn för
hur långt liv du får?

Hur många
människor du älskar!

939

Det enda som skiljer "mycket lyckliga
personer" från normallyckliga personer
är förekomsten av
**"rika och tillfredsställande sociala
relationer"**.

Ed Diener och Martin Seligman

940

Är mina relationers
kvalitet en *slump*?

941

The pros and cons of teflon

Pro

- Hjälper mig att hålla huvudet kallt när så behövs.
- Gör det möjligt att reglera hur mycket makt andra har över mitt inre.
- Nödvändigt för att överleva på en kass arbetsplats och i andra offentliga sammanhang.

Con

- Kostsam strategi i privata relationer.
- Omöjliggör äkthet, sårbarhet, närhet, intimitet och annat av betydelse för nära och meningsfulla relationer.
- Ingen närhet, ingen utveckling, inget stöd värt namnet när jag behöver det.

Välj när och hur mycket teflon du ska ta på dig

942

942

941

De viktigaste besluten är de som gör automatiserade **vanor** av sunda principer



Det är
lika lätt
att skaffa sig
goda vanor -
som dåliga.

943

943

Värderingar, roller, visioner och mål - ett exempel

Vem jag vill vara?

Göra skillnad för mina medmänniskor

Roll:

Förälder

Make

Vän

Arbetskamrat

Chef

Vision/
"mission"

Fantastisk pappa

Konkreta mål:

Min son ska känna att jag älskar honom

Min son ska vara flygfärdig när han lämnar boet

Långsiktiga
handlingar:

Umgås på två minuter minst tjugio minuter var dag

Tala i en kärleksfull ton när vi umgås

Stödja hans integritet och självkänsla, ta på allvar, möta med respekt

Göra i veckan:

Tennis måndag, läsa tisdag, läxhjälp onsdag, eget val torsdag...

944

När du har för mycket - bestäm dig

Antingen skottar jag på ett tag till, tar vara på glädjeämnen och ser glad ut.

Eller så ser jag till att min överbelastning märks och får konsekvenser för arbetsplatsens resultat, så att min chef blir så illa tvungen att göra något åt situationen.

945

945

När ska DU börja?

Vi vet hur vi vill ha det och att vi kan få det precis så, men vi får ändå inte till det... Det slinter, det storslagna projektet rullar ner igen, vi måste börja om från början, och under tiden förlorar vi barnen, våra älskade och våra liv... **Snart ska jag hantera mitt eget liv hur lätt som helst, men inte riktigt än.**

Ona Fyr, Ingebrigt Steen Jensen

946

Tänk om vi tog ett steg åt sidan och kände efter ordentligt vad som ger livet mening - och sedan bestämde oss för att ta **the konsekvenser**?... Det räcker långt att vi tar våra egna drömmar på allvar; att vi väljer tid, hälsa, upplevelser, gemenskap och nöjen framför fler mikrovågsugnar.

Ona Fyr, Ingebrigt Steen Jensen

947

947

Om vi nu vet, varför gör vi det inte?

?

948

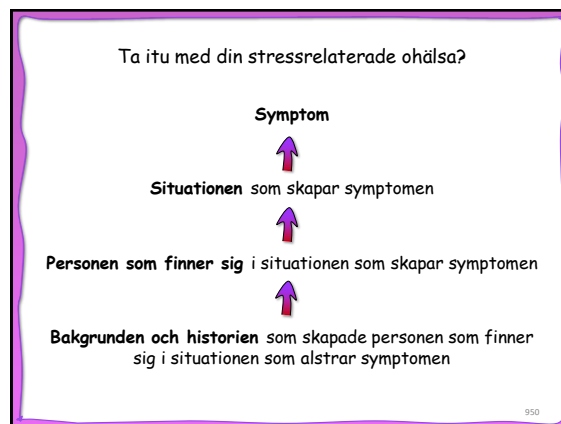
948

Om vi nu vet, varför gör vi det inte?

- Faktiskt omöjligt, t ex ekonomiskt beroende av jobbet/chefsposten, köpt för dyrt hus?
- Svag självkänsla, bekräftelsebehov, har inte "råd" att riskera ett avvisande?
- Ond cirkel - för stressade för att orka ta itu med vår stress?
- Mår för dåligt, för jobbigt att ta itu med någonting alls i livet?
- Begränsad förmåga till självdisciplin, den vi har går åt på jobbet?
- Det roliga kommer "utöver", sker till priset av stress eftersom det inte ryms inom den vanliga tiden?
- Jag vill inte dumpa min stress på andra genom att "prioritera" eller "delegera"?

949

949



950

Hur vi stressar oss själva...

- Upplever kraven högre än de är.
- Upplever vår förmåga att hantera kraven som lägre än den är.
- Skiljer inte på bråttom och viktigt.
- "Jämförelsehelvetet" - låter andra vara normen och jämför oss med dem.
- "Additionsstress" - vi försöker nå upp till summan av alla våra bekantas goda egenskaper och prestationer.
- "The imposter syndrom".
- Överkompenserar för att motverka våra svaga sidor.

Dålig självkänsla underlättar allt detta!

951

951

...varav följer några motmedel

- Välj själv - tankar, känslor, handlingar, mitt liv
 - Själv välja mina värderingar och leva efter dem.
 - Ifrågasätt "kraven" - vems är de egentligen?
 - Förtroende.
 - Lära mig prioritera, och schemalägga mina prioriteringar.
 - Göra en "sluta göra-lista".
- Åtgärda min svaga självkänsla, inte symptomen på den
 - Jag har ingen aning om hur andra mår och har det bakom fasaden, så varför jämföra mig med dem?
 - Jag kan mer än jag tror - om jag försöker.
 - Skriva dagbok och reflektera över min tillvaro.

952

952

Vad kan jag själv göra för att motverka skadlig stress?

Tänkandet

- En dos hälsosam "psykologisk anarki".
- Kunskap och intresse för problemet.
- Jag är värdefull.
- Mitt liv handlar om något viktigt.
- Från offer till styrman
 - "Människan måste bara två saker - välja och dö".
 - Inse att det finns oändligt med information men begränsad hjärnkapacitet.
 - Acceptera att det finns oändligt att göra men begränsat med tid.

953

953

Vad kan jag själv göra för att motverka skadlig stress?

Praktiken

- Balans i livet.
- Pausa mellan varven.
- Odla flera intressen - ha inte alla ägg i samma korg.
- Social gemenskap - odla mina relationer.
- Prioritera livets glädjemen, sådant som får mig att skratta.
- Fysisk aktivitet.
- Kroppskontakt och sex.
- Träna "aktiv avspänning".

954

954

Ta hand om dig själv

- Upplevelse av **mening**.
- Se att du **gör skillnad** för andra.
- **Få ut något** för egen del.
- **Fokusera på det positiva**.
- **Tacksamhet** för det som sker och det du får.
- **Rimliga krav** på dig själv, du kan bara göra ditt bästa.
- **Acceptans** - du kan inte trolle.
- **Stötta varandra** i arbetsgruppen.
- **Regelbundna möten** i gruppen om stress och hur ni har det.
- **Stöd utanför arbetet**.
- Ha ett liv.

955

955

Vetenskapens topp tre för ett lyckligare liv

1. **Odla goda och närande relationer.** Var inte rädd för att göra dig behövd. Och låt andra känna sig behövd.
2. **Se och var tacksam för det du har istället för att hänga upp dig på allt du saknar.** Fokusera medvetet på de positiva aspekterna och leta efter möjligheterna.
3. **Sök mening bortom dig själv.** Ge för att få. Ge av dig själv, låt din glädje och din lycka smitta andra.



956

956

Om jag vill ha mer lyckokänslor i mitt liv

1. Se det jag har - inte det jag saknar.
2. Fokusera medvetet på de positiva aspekterna och leta efter möjligheterna.
3. Sträva efter att ge till andra, inte efter att få.
4. Ge av dig själv, låt din glädje och din lycka smitta andra.
5. Var inte rädd för att göra dig behövd.
6. Och låt andra känna sig behövd.

957

957

"Vetenskap och beprövad erfarenhet" - vad påverkar vår lyckonivå?

Faktor	Påverkan	Kommentar
Goda gener	+++	50% av lyckan enligt studier
Goda sociala relationer, gott socialt stöd	+++	
Altruistisk livsstil	0/+//+++	Reciprok, "tit-for-tat"
Gott äktenskap	++	Särskilt män
Hög utbildning	+	
Arbete man trivs med	+//+	
Status i samhället, andras aktning	++	"Statussyndromet"
God ekonomi	0/+//+++	Effekten avtar med ökande inkomster
Leva i ett fredligt, demokratiskt, jämlikt och individualistiskt samhälle	+//+	Tveksamt beträffande individualistiskt och sekulärt
Psykisk sjukdom	-/-/-/-/-	
Kroppslig sjukdom	0/-/-/-	Progressiv försämring och smärta påverkar negativt
Fysiskt aktiv, tränar regelbundet	+	
Intraspektion, fundera över sin lycka	-	Direkt negativ effekt
Meditation, medveten närvaro	+//+	Inte samma sak som altande
Mening, hög KASAM	++//+++	
God förmåga att förvränga intryck och minnen, se saker från den ljusa sidan	+//+	
Personlighet - känslomässigt stabil, optimistiskt lagd, extrovert, social, upplevelse av kontroll över tillvaron	+//+	Män vad är hona respektive ägg?
Kvot mellan upplevt liv och förväntningar på livet	+++	"The key to happiness? Low expectations!"

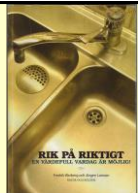
958

958

"Rik på riktigt - om välbefinnande i vardagen"

"Vardagens Femkamp"

- God självkänsla
- Några goda relationer
- Givande sysselsättning
- Tillräckligt god ekonomi
- Lagom livstempo



"Medaljerna"

- Mening
- Glädje
- Kärlek
- Frid
- Vardagsmakt

959

959

"It's not what happens, but the way you hold that which happens that determines the quality of your life and relationships."



Werner Erhard: What is the possibility of relationship?

960

960

Acceptance and comittment therapy, ACT, i ett nötskal

De flesta komplexa mänskliga problem är olösbare.

Saker händer hela tiden.

Hur jag FÖRHÅLLER MIG till det som händer mig i livet är den avgörande faktorn för vilket liv jag får.

Förväntan på ett smärtfritt liv skapar problem och ytterligare lidande.

Vad VILL JAG GÖRA MED MITT LIV, trots mitt lidande och mina problem?

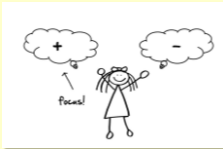
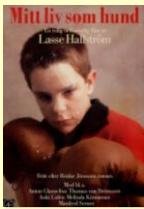
961

961

Två bra vägar till ökat välbefinnande

Fokusera på det positiva

Relativisera

962

962

Skilj på att

Förtränga

Förvränga

Förbanna

Fokusera på det som är bra, se det goda

963

963

Går det att föreställa sig något jävligare än att ens barn blivit ihjälkört av ett fyllo?



964

964

"Positivt tänkande" som fungerar:



Det kunde alltid vara värre!

965

965

Hur skulle din relation till ditt barn förändras om du varje kväll när du säger god natt till barnet betänkte att ditt barn eller du själv kanske inte kommer att vakna igen, och att det alltså kanske är sista gången ni ses?



966

966

Normal day

One day I shall dig my fingers into the earth, or bury my face in the pillow, or stretch myself taut, or raise my hands to the sky, and want more than all the world: your return.

Mary Jean Irion: Yes, World: A Mosaic of Meditation



967

Jag kan välja att leva som en lysande fyr för andra



968

Förslag till styrande princip för mitt liv

Jag lever mitt liv, i varje stund,
utifrån att...

...vem jag är gör
skillnad!

969

969

I vilken box lever jag mitt liv?

Den vanligaste principen människor lever sina liv efter är
andras gillande, "approval".

Se till att bli gillad, att man tänker väl om dig.
Låt dem inte komma på dig dum, mjuk, sårbar.

Oerhört begränsande för ens liv att alltid behöva göra
det som skänker andras gillande.

Att leva för andras gillande gör det svårt för
oss att BRY OSS PÅ RIKTIGT!

970

970

Ett recept för givande relationer och ett rikt liv (1)

- Varje människa och varje möte är en möjlighet för mig
 - Att **lära mig** något nytt om mig själv, den andre och världen, och därigenom växa och utvecklas.
 - Att uppleva **glädje och mening**.
 - Att **uttrycka mig** själv i världen.
 - Att **göra skillnad**.
 - Att **ge av mig själv**, att göra något gott för den andre. Varje människa har i varje stund behov som jag kan försöka tillfredsställa.
 - Att **ta emot** något av den andre, och därigenom **göra det möjligt för hen att ge**. Att ge till andra, att betyda något för andra och känna att man gör skillnad är vårt djupaste behov. Men då måste någon vara villig att ta emot!

971

Ett recept för givande relationer och ett rikt liv (2)

- Jag behöver inte alls ge något materiellt - våra viktigaste behov är andliga, psykologiska och sociala. **Vad behöver denna människa just nu**, och vad av detta kan just jag ge?
- Det mest värdefulla jag kan ge är mig själv, att **visa mig som jag är** - mina sanna känslor, tankar och reaktioner. Den andre får då hjälp att orientera sig i vår relation, och att se och förstå sig själv bättre. Denna äkta återkoppling ger därtill den andre en möjlighet att justera sitt beteende i mötet om hen skulle vilja det.
- **Jag kan inte undvika att påverka en människa jag möter, jag kan bara välja vilken inverkan jag ska ha.** Det valet förutsätter att jag tar ett personligt ansvar för mig själv och hur jag är mot andra. **Hur känns det jag säger eller gör för den andre just nu?** Jag behöver inte göra något "stort" för att göra skillnad för andra - det räcker långt att jag medvetet väljer vem jag är i mina möten.

972

Blir man inte "utbränd" om man lever så?

Inte om jag väljer det själv, väljer graden av engagemang, väljer vad, när, hur och till vem jag ger.

Det är när man ger tvångsmässigt, för att man "måste", som man riskerar att köra slut på sig. När jag **väljer** att ge kan jag också välja att låta bli.

Att ge av rätt anledning och på rätt sätt **laddar upp** batterierna.

973

Lathund, effektiv stresshantering

Den konkreta vägen:

1. Träna
2. Äta
3. Tid för återhämtning
4. Sova
5. Umgås
6. Börja om

Den filosofiska vägen:

1. Reflektera och filosofera
2. Prata med andra om det som är viktigt
3. Välj själv ditt liv
4. Välj hur du tar det, välj perspektiv
5. Välj mening, även om det är stressigt
6. Försök inte lösa problem som saknar lösning

974

974

Att leva ett medvetet liv

Se klart och se det goda

- Tänk på hur du tänker.
- Se saker klart, som de faktiskt är.
- Se allt det som är bra i ditt liv, inte bara det dåliga.
- Var glad och tacksam för allt bra som finns i ditt liv.
- Jämför gärna hur du har det med andra, men jämför då med de 99 % som har det *sämre* än du.

975

975

Att leva ett medvetet liv

Lev modigt

- Var tydlig, visa vem du är. Säg ja eller nej utifrån vad du faktiskt tycker, men med respekt för andra.
- Välj själv, men gör det på ett vänligt sätt och efter att först ha lyssnat på vad andra har att säga.
- Ta inte bekvämare vägen, utan välj den som ger mest mening och glädje för både dig själv och andra. Man mår bra av att anstränga sig.

976

976

Att leva ett medvetet liv

Välj vem du vill vara med andra

- Hur och vem du är gör skillnad för andra, så ta ansvar för dig själv och hur du påverkar andra.
- Ge för att få, var den som börjar.
- Försök förstå vad andra behöver och hur du kan hjälpa dem med det.
- Tänk att det ska bli bra för alla.
- Du kan välja att leva som en klart lysande fyr för andra människor.
- Andras uppskattning och förtroende är något man förtjänar, det är en konsekvens av hur jag väljer att vara.

977

977

Att leva ett medvetet liv

Var närvarande och upplev ditt liv

- Gör bara en sak i taget, och var helt närvarande i det du gör.
- Sträva efter att uppfatta allt mer av vad som händer både inom dig själv och hos andra

Ta hand om dig

- Var måttlig. Du kan unna dig nästan allt roligt och gott litet då och då, men ingenting i övermått.

978

978

Tips från coachen

- **Var närvarande** i ditt liv (närvaroövningar).
- **Formulera värderingar** inom dina viktiga livsområden och återkom till dem ofta.
- **Konkretisera dina värderingar** i konkreta handlingar/steg och planera in när du ska utföra dem.
- **Gör små, bra saker kontinuerligt** för att hålla nere stressnivån.

Åka till Thailand ett par veckor gör ingen större skillnad för kvalitén på din vardag.

Tack till Kristofer Zetterqvist

979

Skydd mot stressrelaterad ohälsa

1. Goda sociala och ekonomiska förhållanden
 - Bra socialt nätverk
 - Gott socialt stöd
 - Hög social status
 - Hög utbildning
 - Makt och inflytande
2. Goda livsvanor
3. Återhämtning
4. Sömn

980

Ta kontroll över min egen stress och hjälpa medarbetarna hantera sin stress (1)

- När jag väl lärt mig hantera min egen stress kan jag lättare hjälpa andra hantera sin stress.
- Vem väljer egentligen mitt liv? Jag måste ta ansvar för att själv välja mitt liv. Gör jag inte det finns det många andra som så gärna tar över väljandet och då riskerar jag att leva det liv **dom** vill ha mig till att leva, inte mitt eget.
- Att välja sitt liv fordrar god självkänsla. Jag är värdefull, mitt liv handlar om något viktigt, jag är värd ett gott liv och värd att ta väl hand om mig själv.
- För att kunna välja klokt behöver jag känna mig själv och mina behov. Vad behöver jag för att må bra, när riskerar jag att må sämre?
- Ha rimliga krav. "Good enough" får duga i de allra flesta sammanhang. Vad är det **minsta** som jag faktiskt måste göra med detta just nu?
- Prioritera tuffare, strunta i allt trams som knappt gör någon skillnad för någon.
- Lägg inte till ännu mer sysslor och åtaganden i ditt liv. Börja **ta bort** saker i stället.
- Odl goda arbetsvanor.
- Lägg in en sen kväll i veckan på jobbet för att ha utrymme att komma ikapp när så behövs. Stressande att ha högar med ogjorda uppgifter som väntar, det kan vara lika stressande att inte göra saker som att ta itu med dem.

981

981

Ta kontroll över min egen stress och hjälpa medarbetarna hantera sin stress (2)

- Det är inte farligt att vara trött ibland, särskilt inte om jag är det av en god anledning. "Vad kan du vara annat än trött? Din uppgift var just detta: att leva och att bli trött." (Sandor Marai)
- Men hur vet jag att jag inte är på väg att köra slut på mig själv? Så länge jag sover gott om nätterna, vaknar utvilad och på gott humör, är glad för en dag till och tycker om mina medmänniskor är jag inte påfallande stressad och knappast i riskzonen för att utveckla stressrelaterad ohälsa.
- Om jag börjar må allt sämre: kommer någon att märka det och ta upp det med mig?
- Viktigaste skydden mot att utveckla ohälsa: Sova tillräckligt och umgås mycket med människor jag tycker om och mår bra av.
- Maxa ditt sociala stöd:
 - Försök inte klara livet själv.
 - Be om hjälp med allt svårt och viktigt.
 - Skaffa dig en mentor.
 - Prata med dina vänner, på riktigt.
 - Starta en "livskvalitetsgrupp".
 - Be att få starta en kollegial samtalsgrupp på jobbet.

982

982

Ta kontroll över min egen stress och hjälpa medarbetarna hantera sin stress (3)

- Om vi nu vet så väl vad vi behöver göra, varför gör vi det ändå inte?
 - Faktiskt omöjligt, t ex ekonomiskt beroende av jobbet/chefsposten, köpt för dyrt hus?
 - Svag självkänsla, bekräftelsebehov, har inte "råd" att riskera ett avvisande?
 - Ond cirkel – för stressade för att orka ta itu med vår stress?
 - Mår för dåligt, för jobbigt att ta itu med någonting alls i livet?
 - Begränsad förmåga till självdisciplin, den vi har går åt på jobbet?
 - Det roliga vi faktiskt **vill** göra kommer "utöver", sker till priset av stress eftersom det inte rymms inom den vanliga tiden?
 - Jag vill inte dumpa min stress på andra genom att "prioritera" eller "delegera"?

983

983

**Skyddar arbetsglädje
mot stressrelaterad
ohälsa?**

984

984

Varför går vi till jobbet?

985

985

Håller ni med?

Allt människor ber om är att få lov att bidra. Det borde inte vara för mycket begärt.



Ingebrigt Steen Jensen, Ona Fyr

986

986

This is the true joy in life, the being used for a purpose recognized by yourself as a mighty one; the being a force of nature instead of a feverish, selfish little clod of ailments and grievances complaining that the world will not devote itself to making you happy.

I am of the opinion that my life belongs to the whole community, and as long as I live it is my privilege to do for it whatever I can.

I want to be thoroughly used up when I die, for the harder I work the more I live. I rejoice in life for its own sake. Life is no "brief candle" for me. It is a sort of splendid torch which I have got hold of for the moment, and I want to make it burn as brightly as possible before handing it on to future generations.

Georg Bernhard Shaw

987

987

Fördomen mot arbete

Lönearbete är ett tungt, tråkigt men nödvändigt ont

eller

Arbete är en möjlighet till glädje, lycka, mening, utveckling, berikande relationer och ett bra liv...

...möda och slit kan göra oss lyckliga!

988

Vår arbetsglädje, våra relationer till våra kunder och till varandra och vår förmåga att få ut något av arbetet för egen del är det viktigaste för kvaliteten på vårt arbete.

Medarbetare som vantrivs gör i längden inte ett bra jobb.

Så varför pratar vi så lite om oss?

989

989

Vår arbetsglädje, vår kärleksfulla relation till patienterna och varandra och vår förmåga att få ut något av arbetet för egen del är det viktigaste för kvaliteten på vårt arbete

T o m viktigare än regionala vårdprogram, evidensbaserad vård och senaste behandlingsskriket

Medarbetare som vantrivs ger sällan god vård eller omvårdnad

990

990

Arbetsglädje - ett annat ord för energi och effektivitet

Varför är inte arbetsglädje en fast punkt på dagordningen?

Tack till Christer Olsson

991

Vår organisation sätter _____ först.

Diskutera

Förklara hur du tänker.

Några förslag:

- Kunderna
- Aktieägarna
- Chefen
- Ledningsgruppen
- Facket

992

992

Vilken sorts medarbetare samlar vi på i vår organisation?

Företagets medvetna satsning på medarbetarnas trivsel avgör vilka medarbetare man lyckas attrahera och behålla.

993

993

How happy are your people?

"Varje ledare värd namnet vet hur deras medarbetare mår. Detta är ledarens främsta ansvar, och det ska inte behövas en massa tårtritsdiagram från personalavdelningen för att visa det - du bör redan veta hur de mår utifrån dina dagliga kontakter med dem."

994

994

Vad innebär det att belöna utifrån principen om "inre" motivation?

Att hjälpa medarbetaren uppleva något som ligger i linje med dennes centrala värderingar, självbild och ideal, i linje med den han innerst inne vill vara, i linje med vad som är viktigast för hans personliga integritet.

995

995

Vi måste själva må bra och känna självrespekt för att ha något att ge andra

För detta krävs att vi **lever och arbetar i enlighet med våra egna värderingar och övertygelser.**

Därför blir det **svårt** för oss att må bra i en organisation vars värderingar och människosyn vi inte delar.

996

996

Hur kan man få människor att engagera sig?

Nya medarbetare måste "köpa" organisationens kultur, mål och visioner innan de tillåts stiga ombord. Vilka vi är, vad vi gör, vad vi står för, vad du kan vänta dig av oss och vad vi förväntar oss av dig.

"OM det låter som rätt skuta för dig är du välkommen ombord!"

Utbilda och träna omsorgsfullt alla nya och gamla medarbetare om organisationens mål och visioner, vad vi egentligen menar med dem, varför vi har dem.

997

Akta dig för förnöjsamhetsfanatism - vi SKA inte trivas överallt

Om du trivs överallt, med allt och alla, är det förmodligen något fel på dig.

Brist på integritet, egna övertygelser och värderingar, överjag, samvete...

998

Att välja arbetsplats

Naturligtvis är det trevligt med en arbetsplats där du får ägna dig åt det du brinner för, men i fel miljö bränns du ändå ut.

Leta arbetsplats

1. vars värderingar överensstämmer med dina
2. med kollegor du stortrivs med
3. med en riktigt bra chef

999

Nöjda medarbetare bryr sig om resultatet

Unhappy people don't give a damn.

Happy employees vastly outperform unhappy ones.

1000

Medarbetaren har ett eget ansvar för att trivas på arbetet...

...å andra sidan, finns det någon rimlig anledning att känna arbetsglädje på det här stället?

1001

Vem är det som ska motivera vem?

"Most companies have it all wrong. They don't have to motivate their employees. **They have to stop demotivating them.**" (Harvard Business School)

"If you want true motivation in the workplace, you must create a happy workplace. It's that simple!"

1002

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!
--	---

1003

1003

Att skapa ett bra företag handlar om att bygga en god stamkultur

1004

1004

Kört från start?

Är arbetsglädje ö h t möjlig i ett tillräckligt dåligt system eller med en tillräckligt dålig chef?

1005

1005

Varför skulle någon vilja arbeta här?

- ❑ Bristande överensstämmelse med de **förväntningar** man själv har.
- ❑ För svåra uppgifter, **orimliga krav** och förväntningar.
- ❑ **Understimulering** och uttråkning.
- ❑ **Belöningen uteblir**
 - Resultaten uteblir, man når inte det man föresatt sig, brunnit förgäves.
 - För litet återkoppling, man ser inte sina resultat.
 - Man får för litet tillbaks, för litet känslomässig näring.
- ❑ **Konflikter** med kollegor, ledning eller kunder.
- ❑ Negligering och **kränkningar**.
- ❑ Allmänt **dålig stämning** på arbetsplatsen.
- ❑ **Vantrivsel** med arbetsuppgifter, kollegor och kunder.
- ❑ Man **ser ingen mening** med det man gör.
- ❑ **Kompromisser** och konflikter mellan arbets krav och den egna integriteten.

1006

1006

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.

Csikszentmihalyi

1007

1007

Vad medarbetaren själv kan göra för att trivas på jobbet

1008

1008



Mycket "stress" handlar egentligen om vantrivsel på jobbet.

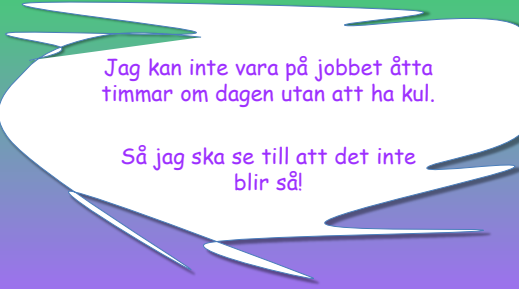
Då hjälper det inte att jobba mindre - jag måste ÄNDRA på något!

1009



Bättre att ha kul femtio timmar än att vantrivas trettio

1010



Jag kan inte vara på jobbet åtta timmar om dagen utan att ha kul.

Så jag ska se till att det inte blir så!

1011

Vilket väljer du?

1. Jag ska se till att trivas på jobbet, så snart någon avlägsnat
 - min chef som är en komplett idiot
 - alla korkade kollegor
 - alla oförsämda och misnöjda klienter
 - alla meningslösa arbetsuppgifter
 - IT-trasket

eller
2. Visst, världen är full av idioter men jag tänker ha kul i alla fall!

1012

Ett rationellt förslag?

Om du nu ändå befinner dig på den här arbetsplatsen just nu kan du lika gärna ge litet av dig själv.

För din egen skull.

Vilket inte alls hindrar att du samtidigt letar efter ett nytt jobb om ditt nuvarande inte är bra för dig.

1013

När du har för mycket - bestäm dig

Antingen skottar jag på ett tag till, tar vara på glädjeämnena och ser glad ut.

Eller så ser jag till att min överbelastning märks och får konsekvenser för arbetsplatsens resultat, så att min chef blir så illa tvungen att göra något åt situationen.

1014

Vilka fördelar för mig själv kan jag se med arbetsglädje?

Bra för jobbet och "karriären".
Bra för mig rent privat.
Jag mår bättre.
Mindre risk för stressrelaterad ohälsa.

↓

Jag har mycket roligare på alla plan, har mer att ge andra och blir en roligare människa.

1015

1015

Priset jag betalar för att inte älska mitt jobb

Jag förändras **smygande och utan att jag märker det**.

Jag är bara en **skugga** av vad jag kan vara.

Jag använder bara en liten del av min **potential**.

Jag sprider inte energi och glädje till människor omkring mig - varken på jobbet eller privat.

1016

1016

Om jag har tråkigt blir jag tråkig!

1017

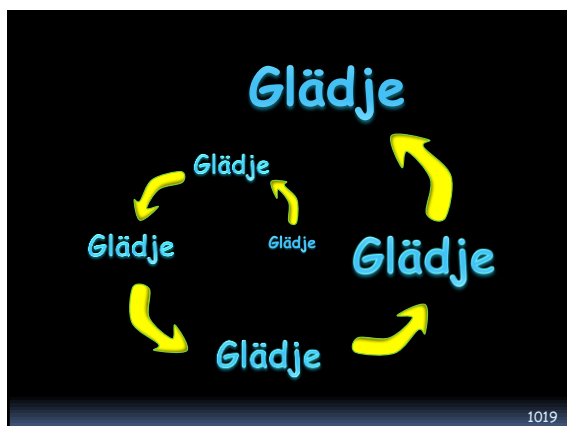
1017

Skulle jag vilja ha mig själv till arbetskamrat?

Varför/varför inte?

1018

1018



1019

Känslor smittar

En glad medarbetare kan entusiasmera en hel avdelning...

...en enda surskänk kan å andra sidan totalförstöra den.

1020

1020



1021



1022



1023



1024



1025



1026

Lagen om orsak och verkan gäller även på jobbet

Varför *skulle* jag känna mig som
en värdefull medarbetare om jag
faktiskt inte bidrar?

1027

1027

Kan det vara så att...

man måste *ge* något för att få något?

många har ungefär de liv de förtjänar?

1028

1028

Vår främsta
stresskälla är
samtidigt vår
största möjlighet -
andra människor!



1029

1029

Ta vara på alla möten -
även med dina klienter

1030

1030

Kan det vara så att...

...varje möte med en annan
människa är en möjlighet för mig
själv?

1031

1031

Kan det vara så att...

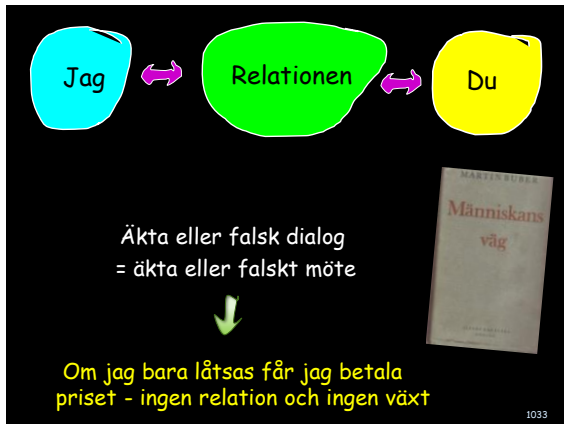
Varje möte är ett tillfälle att uppleva glädje och
mening?

Varje möte med en annan människa är en möjlighet
för mig själv att både ge och få något?

Jag har något att lära av varje människa jag
möter?

1032

1032



1033



1034



1035



1036



1037



1038

Några användbara inledningar

- "Mitt liv är så mycket roligare nu när du finns."
- "Det är underbart för mig att du finns, för att..."
- "Nu ska jag berätta hur du berikat mitt liv, allt det här har jag fått av dig..."
- "Om inte du fanns skulle jag inte få uppleva... var dag!"
- "Tack vare dig har jag fått lära mig allt detta..."

1039

1039

I stället för beröm?

TACK!

1040

Hur skulle våra möten med andra bli om...

- Vi utgår från att ett äkta möte med en annan alltid **lämnar båda åtminstone en smula förändrade?**
- Vi utgår från att vi **kan lära oss något** av varje människa?
- Vi utgår från att varje möte med en människa är en **möjlighet till glädje och mening** för oss själva,
- **Vi visar den andre vår uppskattning** för det vi får?
- **Den andre upplever att hen har betydelse för oss,** att hen ger oss något värdefullt för vår egen del?

1041

Vill du lyckas med karriären och trivas på jobbet?

1. **Välj chef - inte jobb eller bransch**
 - En bra chef lyfter, utvecklar, inspirerar, ger näring.
 - Ett **tydligt ledarskap är den största stressfaktorn.**
 - En **dålig chef** är vanligaste anledningen till att man säger upp sig, håller dig tillbaka och **kan t o m göra dig sjuk.**
2. **Välj en företagskultur** som stämmer med dina värderingar.
3. Hitta ett jobb som känns kul, **som du brinner för.**
4. Gör saker du är **bra på.**
5. Var äkta, **var dig själv.**
6. Planera inte för mycket. **Testa, ta chansen** när den dyker upp.
7. **Ta en paus i livet då och då** och reflektera över om du är där du vill vara.

Kairos Future

1042

Vad du som anställd kan göra själv

1. **Ta initiativ.**
2. **Sätta upp tydliga mål och anta utmaningar.**
3. **Engagera dig i uppgifter du finner intressanta.**
4. Hålla utkik efter tillfällen att **bidra mer** till organisationen.
5. Hoppa in på **nya projekt.**
6. **Ändra** i smått när större förändringar inte är möjliga.

Lyckligare. Den största belöningen i ditt liv. Tal Ben-Shahar 2007.

1043

Vad du som anställd kan göra själv

- Öka upplevelsen av flow genom att **sätta upp tydliga mål och anta utmaningar** som arbetet i sig egentligen inte kräver.
- Ta större ansvar och **engagera dig i uppgifter du finner intressanta.**
- **Ta initiativ** på olika sätt och hålla utkik efter tillfällen att bidra mer till organisationen.
- Hoppa in på **nya projekt.**
- **Ändra** i smått när större förändringar inte är möjliga. Några smärre förändringar här och var kan också göra stor skillnad för din arbetsupplevelse.

Lyckligare. Den största belöningen i ditt liv. Tal Ben-Shahar 2007.

1044

KAN JAG FÅ UT MER AV VAD JAG REDAN GÖR?

1. Vilken möjlig mening och vilket möjligt nöje finns det i det jag redan jobbar med, möjligheter som jag inte riktigt sett? Fokusera på de positiva sidorna av arbetet, på den potentiella mening och glädje du kan hämta.
2. Kan jag ändra rutinerna på arbetet, så att jag får göra fler meningsfulla eller lustfyllda uppgifter och färre ointressanta saker?

Lyckligare. Den största belöningen i ditt liv. Tal Ben-Shahar 2007.

1045

Saker jag själv kan göra för att få det roligare på jobbet

1046

Saker vi tillsammans kan göra för att få det roligare på jobbet

1047

Viktiga förändringar som bara ledningen har möjlighet att påverka

1048

Några konkreta saker chefen/ledningen kan göra för att skapa en friskare arbetsplats

1049

Vad kan LEDNINGEN göra för att underlätta medarbetarnas arbetsglädje?

1050

Varför är det viktigt att du själv som chef är glad och visar att du trivs på jobbet?

- Ledaren sätter tonen och stämningen i organisationen.
- När du själv är lycklig på jobbet sprider du samtidigt god stämning i organisationen och till medarbetarna.
- Glada och positiva chefer har enligt studier en positiv inverkan på medarbetarnas känslor, arbetsglädje, entusiasm och optimism - även när de inte direkt interagerar med dem.

1051

1051

Vad kan chefen göra?

Det är inte chefens ansvar att ge medarbetarna motivation för arbetet. Han ska däremot **skapa goda förutsättningar** för att de själva ska vilja och kunna motivera sig.

Huruvida medarbetarna sedan tar vara på möjligheten är i slutändan upp till dem - man kan inte tvinga människor att vara lyckliga.

1052

1052

Chefen har tre uppgifter när det gäller arbetsglädje

1. **Se till att själv trivas på jobbet och visa det.**
2. **Känna och bry sig om sina medarbetare.**
3. **Skapa en atmosfär - glädje, humor, positivitet, öppenhet och lagarbete - där det är lätt för de anställda att känna arbetsglädje och må bra.**

1053

1053

Satsa på arbetsglädje i alla väder (1)

- ❑ Stressen handlar sällan särskilt mycket om hur mycket du arbetar. Det handlar främst om hur du mår och känner dig när du arbetar. "Happiness is the only lasting cure for stress."
- ❑ Mycket "stress" handlar egentligen om vantrivsel på jobbet. Då hjälper det inte att jobba mindre, jag måste ändra på något. Jag har ett eget ansvar för att trivas på arbetet. Om jag har tråkigt blir jag tråkig. Bättre att ha kul femtio timmar än att vantrivas trettio!
- ❑ Å andra sidan, finns det någon rimlig anledning att känna arbetsglädje här? "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).

1054

1054

Satsa på arbetsglädje i alla väder (2)

- ❑ Arbetsglädje - ett annat ord för energi och effektivitet. Varför är inte arbetsglädje en fast punkt på dagordningen? "Unhappy people don't give a damn. Happy employees vastly outperform unhappy ones."
- ❑ Vi vill inte ha tråkigt, vi vill ha kul på jobbet. Vi vill ha en färgstark, livsbejakande stam att vara del av. 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.
- ❑ Lönearbete behöver inte vara ett tungt och tråkigt men nödvändigt ont. Arbete är en möjlighet till glädje, lycka, utveckling, mening, närande relationer och ett bra liv. Recept för ett meningsfullt liv: Bli tagen i anspråk, helt och fullt, för ett syfte större än mig själv. Möda och slit kan göra oss lyckliga.

1055

1055

Satsa på arbetsglädje i alla väder (3)

- ❑ En glad medarbetare kan entusiasmera en hel avdelning - en enda surskänk kan å andra sidan totalförstöra den.
- ❑ En fråga till kronikern: Har du testat att under en månad vara riktigt trevlig mot alla du möter, oavsett vad du tycker om dem, bara för att se vad som händer?
- ❑ En fråga för oss alla: Skulle jag vilja ha mig själv till arbetskamrat?
- ❑ Om jag nu ändå befinner mig på den här arbetsplatsen kan jag lika gärna ge litet av mig själv, för min egen skull. Vilket inte alls hindrar att jag samtidigt letar efter ett nytt jobb om jag inte trivs med mitt nuvarande.
- ❑ Jag behöver bestämma mig. *Antingen* skottar jag på ett tag till, tar vara på glädjeämnen och ser glad ut. *Eller* så ser jag till att min överbelastning märks och får konsekvenser för arbetsplatsens resultat, så att min chef blir så illa tvungen att göra något åt situationen.

1056

1056



1057



1058



1059



1060



1061



1062

När den andre inte "samarbetar":

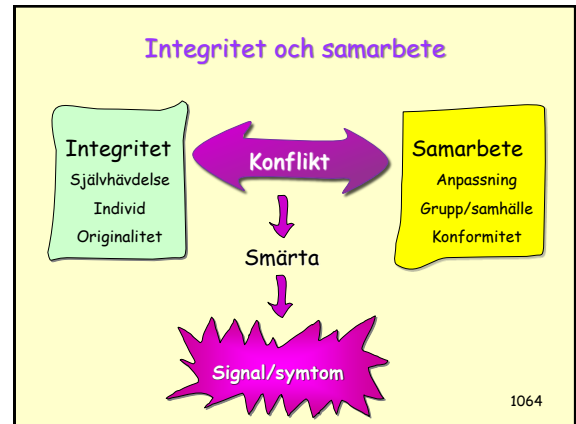
Är det han som är "besvärlig"?

eller

Har han goda skäl att inte vilja samarbeta med oss?

1063

1063



1064

Vad kostar det att **inte** vara med här?

Utanförskap, ensamhet,
mobbing, brist på erkänsla,
utebliven lön- och
karriärutveckling, ohälsa...?

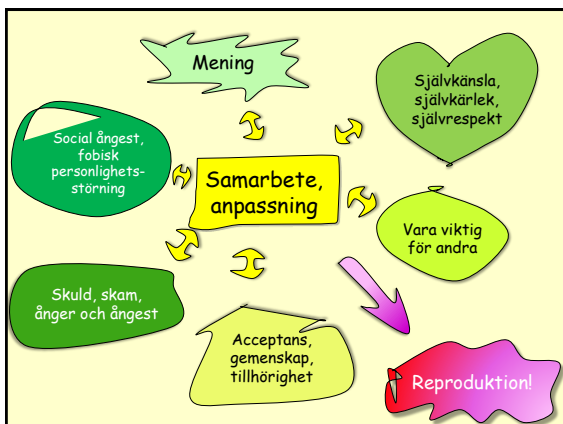
1065

1065

"Take me or leave me, I'm all I've got!"

1066

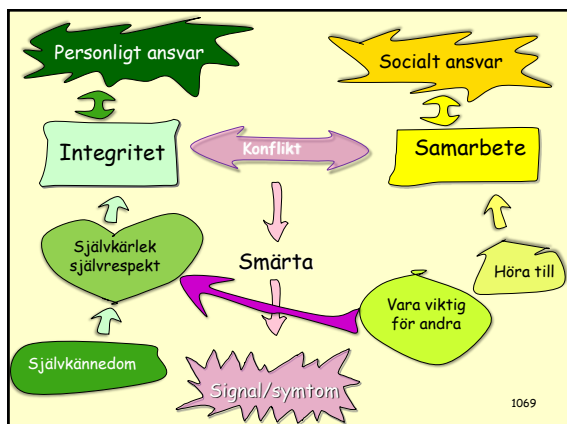
1066



1067



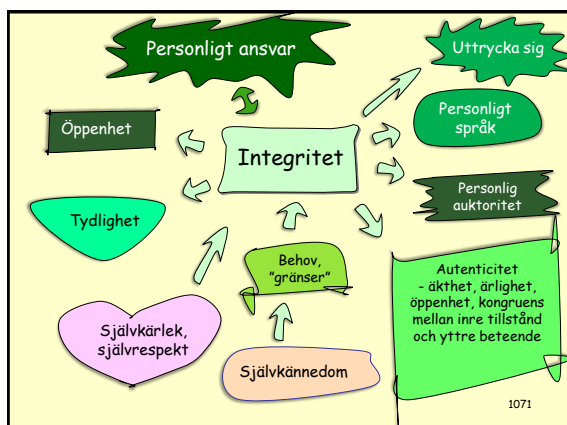
1068



1069



1070



1071

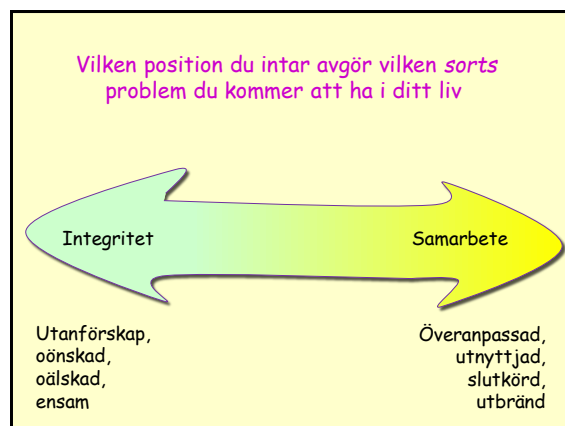
Vad kan vi lära av dem som snart levtt klart?

1. I wish I'd had the courage to live a life true to myself, not the life others expected of me.
2. I wish I didn't work so hard.
3. I wish I'd had the courage to express my feelings.
4. I wish I had stayed in touch with my friends.
5. I wish that I had let myself be happier.

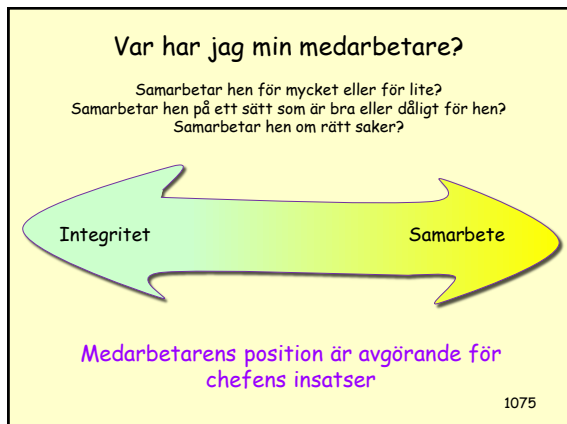
1072



1073



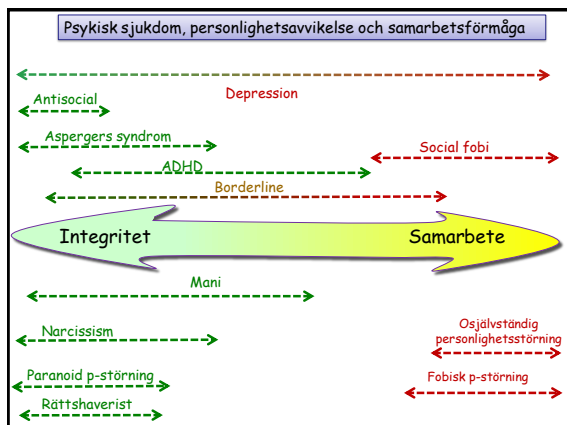
1074



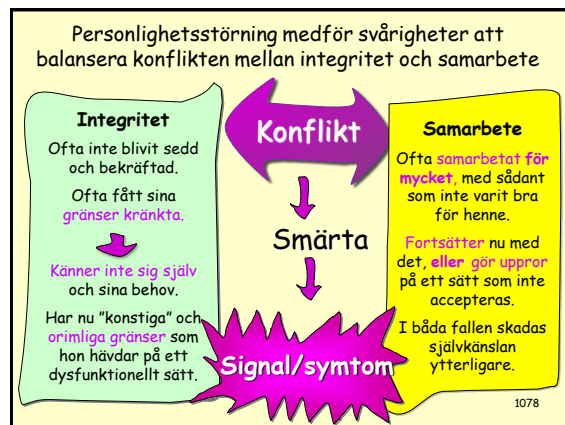
1075



1076



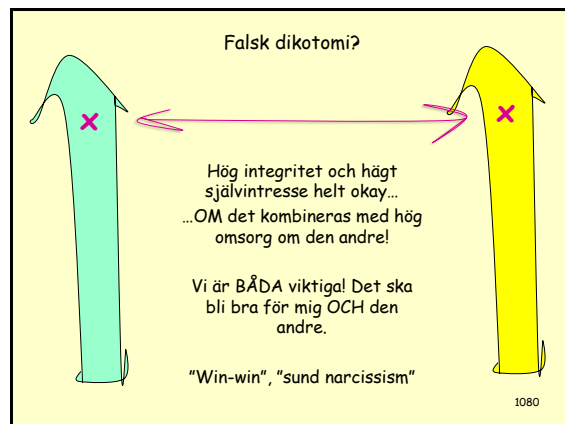
1077



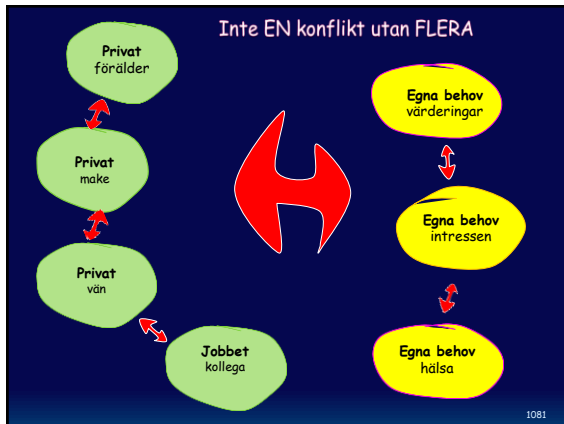
1078



1079



1080



1081



1082



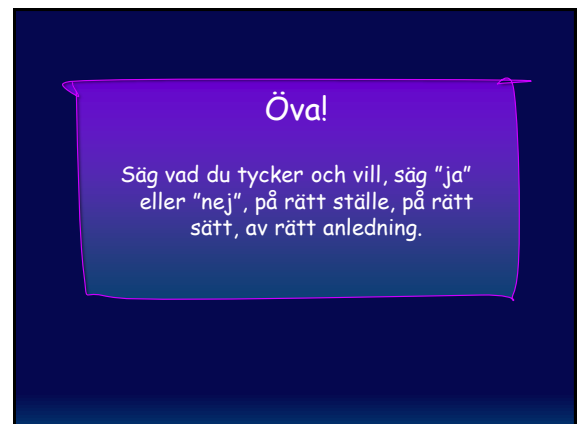
1083



1084



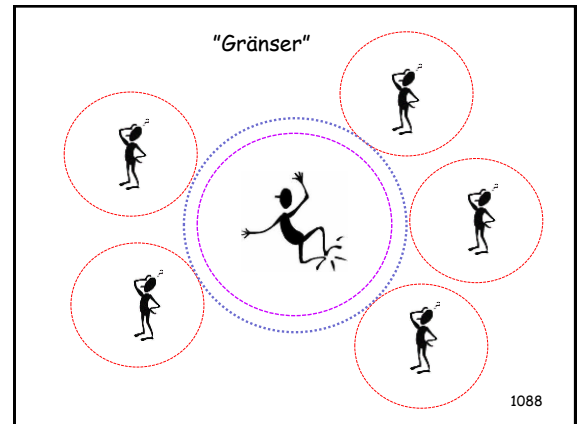
1085



1086



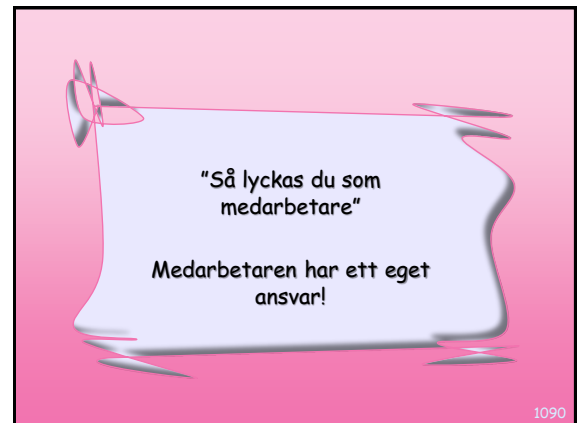
1087



1088



1089



1090



1091



1092

Lisa Wades tolv råd för hur du lyckas som medarbetare

1.
2. ...
3. **Få jobbet gjort, i tid, med ett leende.**
4. ...
5. ...
6. **Stötta din chef.**
7. **Se den stora bilden.**
8. ...
9. ...
10. ...
11. ...
12. ...

1093

1093

Lisa Wades tolv råd för hur du lyckas som medarbetare

1. Få jobbet gjort.
2. Få jobbet gjort i tid.
3. **Få jobbet gjort i tid - med ett leende.**
4. Känn dig själv.
5. Förstå dig på andra.
6. **Stötta din chef.**
7. **Se den stora bilden.**
8. Tänk själv.
9. Var lojal.
10. Skaffa dig tjockare hud.
11. Var klok.
12. Ha ett liv.

1094

1094

Tips för att bli en värdefull medarbetare som själv trivs på jobbet

Se vad organisationen behöver...

- Satsa på samarbete.
- Försök se saker ur andras synvinkel - även din chefs. Vad behöver de av dig?
- Begär klara besked från din chef om vilka förväntningar han har på dig.
- Begär regelbunden, spontan återkoppling - vad gör du bra, vad kan du göra bättre och HUR?

...OCH till dina egna behov!

- Du är på jobbet en stor del av ditt liv. Se till att få ut mer än lönen för alla timmarna. Både mening och glädje!
- Du är en "produktionsresurs". Utveckla dig själv och ditt kunnande kontinuerligt.
- Insikten att livet är mycket mer än arbetet kan göra dig till en bättre medarbetare.
- Ansvaret för allt detta ligger på dig själv.

1095

1095

1 Få jobbet gjort (sammanfattning)

- Chefens främsta önskemål är att du faktiskt gör ditt jobb.
- Klargör förväntningarna och vad som är ditt ansvar.
- Kavla upp ärmarna.
- Leverera gärna litet mer än chefen förväntar sig.
- Ställ upp med hela dig själv - huvud och hjärta, tankar och engagemang, och visa att du gillar det du håller på med.
- Fokusera.
- Var flexibel.

1096

1096

1 Få jobbet gjort

- Chefens främsta önskemål är att du faktiskt gör ditt jobb. *"80% av all framgång handlar om att faktiskt infinna sig"* (Woody Allen).
- Klargör förväntningarna och vad som är ditt ansvar.
 - Vad ska jag åstadkomma de närmaste 3/6/12 månaderna för att chefen ska vara riktigt nöjd?
 - Begär tydliga och helst mätbara mål, och be att få meningarna med dessa förklarad om du inte själv ser den.
 - Ta själv initiativ till att diskutera förväntningar och mål om inte chefen gör det. Om chefen inga har så kom med egna förslag.
- Ställ upp med hela dig själv - huvud och hjärta, tankar och engagemang, och visa att du gillar det du håller på med. *"Det du är, var fullt och helt, och icke styckvis och delat"* (Henrik Ibsen).

1097

1097

1 Få jobbet gjort

- Se till att ge ett gott första intryck - kompetent, positiv och produktiv - så blir det lättare längre fram. *"Om du får rykte om dig att kliva upp tidigt på morgonen, kan du sova så länge du vill"* (okänd upphovsman).
- Fokusera
 - "Multitasking" är en myt.
 - Koncentrera dig på de viktigaste uppgifterna, de som skapar värde för ditt företag.
 - Prioritera de nödvändiga uppgifterna före de roliga men mer perifera.
 - Tänk inte för mycket på enskilda uppgifter. Tänk hellre på vad du vill uppnå på sikt.

1098

1098

1

Få jobbet gjort

- Var flexibel. Det kommer alltid att finnas saker som måste göras och som inte ingår i någons arbetsbeskrivning.
- Försök förstå och anpassa dig till "kulturen" på arbetsplatsen. Om du inte alls passar in så byt jobb.
- Fråga andra när du inte vet hur du ska göra,
- Summera per mail eventuella nya uppdrag och överenskommelser till uppdragsgivaren och fråga om du missförstått något.

1099

1099

Blandat tankvärt

- Det självklara är uppenbarligen inte självklart för alla.
- Chefen måste därför vara tydlig med vilka förväntningar han har på sina medarbetare.
- Några inser aldrig att trivialiteterna regerar världen.

1100

1100

2

Få jobbet gjort - i tid

- Sätt igång, hellre än att överplanera!
- Om du har ovanan att skjuta upp saker har du ett problem du behöver ta tag i.
- Folk som levererar i tid lägger man märke till - de är inte vanliga.
 - Du är en viktig kugge i systemet. Därför viktigt att ledare och kollegor kan lita på dig.
- Det är viktigare att hålla tiden än att få ett strålande resultat. "Good enough" får duga för det allra mesta.
- Viktigt att du lär dig skilja på ordinära uppgifter och de som verkligen måste göras så perfekt som möjligt. Perfektionism uppskattas sällan.

1101

1101

2

Få jobbet gjort - i tid

- Gör listor över vad som ska göras, och prioritera sedan.
- Minns matrisen: viktigt/oviktigt resp akut/inte bråttom.
- Bryt ned svåra uppgifter i mindre delar och börja beta av.
- Planera din tid
 - Skapa östörd tid.
 - Schemalägg det viktigaste först.
 - Gör det svåraste på den tid på dygnet då du fungerar bäst.
- Fråga dig själv då och då: Är det här det bästa sättet att använda min tid just nu? Sluta plåtra med trams.
- Om en deadline ändå är på väg att spricka: säg till direkt.

1102

1102

3

Få jobbet gjort i tid - med ett leende

- Vilka signaler sänder du? Vilken inverkan har du på dina arbetskamrater?
 - Negativism, desillusionering och cynism smittar.
 - Positiva, humoristiska, omtänksamma och konstruktiva människor bidrar med mycket mer än själva arbetsinsatsen på jobbet.
 - Vilken arbetsgivare anställer frivilligt en duglig men sur och negativistisk person om hen har någon valmöjlighet?
- Samarbete är nyckeln till att fungera på en arbetsplats idag. Om folk inte gillar att arbeta ihop med dig har både du och företaget ett jätteproblem.

1103

1103

3

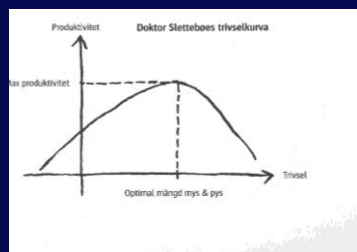
Få jobbet gjort i tid - med ett leende

- Var stolt över ditt jobb.
- Leta meningen med det du gör (ingen skulle betala dig för ett jobb som inte har någon sorts mening).
- Säg nej när så är lämpligt, men på ett bra sätt
 - Be om betänketid
 - Du säger samtidigt ja till något annat (kanske roligare)
 - Be om hjälp att prioritera vad du ska göra (vilka andra uppgifter vill du att jag ska släppa för att hinna med det här?)
- Minns "Doktor Sletteböes trivselkurva".
- Om du vantrivs och inte lyckas ändra det - byt arbete!
- Sök dig till företag som går bra; ständiga nedskärningar tär på humör och arbetsglädje.

1104

1104

"Doktor Sletteboes trivselkurva"



1105

1105

3

Hur blir du en uppskattad kollega?

- Lär dig att lyssna.
- Coacha dina kollegor, hjälp dem att växa och utvecklas.
- Ge feedback till andra (f f a positiv).
- Var generös med din tid, ditt kunnande och din hjälp (men inte naiv).
- Dela äran med hela teamet.
- Be om ursäkt när påkallat.

1106

1106

3

Tips för att bli en positiv medarbetare

- Småprata med kollegorna, även de du inte känner så väl.
- Försök möta nya förslag från chefer och kollegor med öppet sinne.
- Ge konkreta och positiva reaktioner till chefer och kollegor.
- Upptäck glädjen i att sprida glädje till andra. Skratta och le ofta!
- Satsa på samarbete.
 - Led andra och dig själv.
 - Flexibilitet och smidighet i umgänget.
 - Försök se saker ur andras synvinkel, även din chefs. Vad behöver de, och vad behöver de av dig?
 - Du och din chef är inte med i olika lag. Ni sitter i samma båt.

1107

1107

3

Tips för att bli en uppskattad medarbetare

- Begär klara besked från din chef om vilka förväntningar han har på dig.
- Begär regelbunden, spontan återkoppling - vad gör du bra, vad kan du göra bättre och hur?
- Insikten att livet är mycket mer än arbetet kan göra dig till en bättre medarbetare.
- Du är på jobbet en stor del av ditt liv. Se till att få ut mer än lönen för alla timmarna - både mening och glädje.
- Du är en "produktionsresurs". Utveckla dig själv och ditt kunnande kontinuerligt.
- Ansvar för allt detta ligger på dig själv.

1108

1108

4

Känn dig själv

- Nyckeln till gott samarbete med andra ligger först och främst i att känna sig själv och förstå hur man påverkar andra.
- Stämmer din egen bild överens med hur andra uppfattar dig? Vem vill du vara, och hur uppfattas du?
- Är de värden och personlighetsdrag som förknippas med dig de du själv önskar förmedla?
- Är du kverulant, sanningsägare, perfektionist, konflikträdd, charmig men opålitlig, kräver du orimligt mycket av andra?
- Vid problem - handlar det om kompetensbrist, motivation eller personlighet?
- Vad motiverar dig och ger dig energi?
- Fråga chef och kollegor hur de uppfattar dig, och vilka svaga och starka sidor de ser.

1109

1109

5

Förstå dig på andra

- Din förmåga till samarbete är avgörande för hur det går för dig på jobbet. Du är en del av ett större sammanhang.
- Social och emotionell förmåga allt viktigare idag.
- Prata mycket med just de du inte förstår dig på, lyssna och försök förstå deras världsbild.

1110

1110

5

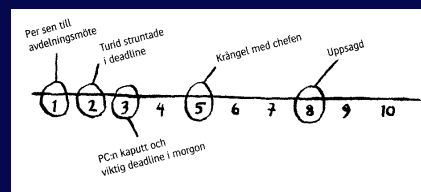
Besvärliga kollegor

- Kommer det alltid att finnas.
- Det är normalt med konflikter.
- Sätt gränser.
- Spring inte till chefen - ta upp det direkt med vederbörande med konkreta jagbudskap.
- Sätt en norm för hur ni uppför er på företaget, som ni kan luta er mot när någon faller ur ramen.
- Stärk dig själv och bestäm själv hur stort inflytande denna person ska ha över dig och hur du mår.

1111

1111

Relativisera



1112

1112

6

Stötta din chef (sammanfattning)

- Chefen har förmodligen mer att göra än du, så koncentrera dig på att vara en effektiv och självgående medarbetare som gör livet lättare för honom.
- Försök förstå din chef och hur det ser ut från hans utsiktstorn.
- Vad försöker chefen åstadkomma, vad är viktigt för honom?
- Hur kommer du in i bilden? Vad behöver chefen av just dig för att organisationen ska kunna nå sina mål?
- Fråga chefen vad han vill ha av dig.
- Försök leverera det som din chef verkligen behöver.
- När chefen synes göra mindre bra saker är det okay att ta upp det. Gör det lugnt och sakligt, i enrum. "Jag är bekymrad över en sak, skulle du vilja att jag berättar om det?"

1113

1113

6

"Gör din chef glad idag"

- Chefen är inte Gud - hen behöver all hjälp han kan få. Chefens framgång beror mer än något annat på hans förmåga att få medarbetarna att bidra med allt de har och kan.
- Försök förstå din chefs situation och behov. Vad försöker chefen åstadkomma, vad är viktigt för honom?
- Visa att du förstår att ni sitter i samma båt, att ni är med i samma lag, och att ni inte är motparter eller fiender. Ni har samma mål - att skapa en god och lönsam arbetsplats.
- Hur kommer du in i bilden? Vad behöver chefen av just dig för att organisationen ska kunna nå sina mål? Fråga gärna vad chefen vill ha av dig.
- Försök leverera det som din chef verkligen behöver, i tid, med ett leende.
- Snöa inte in på din egen arbetsbeskrivning. Det är viktigare att fokusera på de stora linjerna och försöka se vad företaget behöver av just dig just nu.

1114

1114

6

"Gör din chef glad idag"

- Var öppen med vad du själv vill och behöver. Säg ifrån, var tydlig. Chefen är inte tankeläsare.
- Var vänlig och trevlig (om inte omständigheterna tydligt talar för ett annat förhållningssätt i stunden).
- Var osjälvisk, dela med dig och hjälp andra.
- Förstå vad samarbete betyder, och visa det.
- Ta inte allt så allvarligt, ha litet humor och självironi.
- Var mottaglig för feedback (särskilt när du själv bett om den).
- Informera om problem i god tid.
- Plåga inte chefen med detaljer.
- Använd inte chefen som psykolog.
- Om chefen råkar ha gjort något bra - säg det.
- Eventuell kritik framföres på ett trevligt sätt, i enrum.

1115

1115

6

Problem och risker i förhållandet till chefen

- Överdrivet kompisskap (ni har olika roller).
- Problem med auktoriteter
 - Överdriven rädsla och respekt
 - Bristande respekt
 - Ovilja att alls underordna sig en chef, tvångsmässigt göra tvärtemot
 - Låg självtillit
 - Likgiltighet för auktoriteter - de bara vänder papper, det är jag som skapar värdena här!

1116

1116

6

Utnyttja medarbetarsamtalen

- En unik möjlighet att få information och påverka arbetssituationen det kommande året.
- Ta själv initiativ till samtalet om inte chefen gör det.
- Konsten att ge och ta feedback är central.
- Väl förberett, systematiskt, personligt (ska handla om *dig*).
- Förbered dig: vad har du åstadkommit, vad vill du göra nästa år?
- Utvärdera dina insatser och utveckling det senaste året.
- Fastställ behov av utbildning och utveckling det kommande året.
- Ska resultera i en plan med arbets- och utvecklingsmål för det kommande året.

1117

1117

6

Utnyttja medarbetarsamtalen

- Säg vad du tycker (på ett respektfullt vis).
- Beröm gärna din chef (om ärligt känt och menat).
- Om du bara får höra negativa saker – fråga om det inte funnits något positivt.
- Var öppen, be om konstruktiv kritik om du inte får det.
- Ta in och minns de positiva omdömena, inte bara det negativa.

1118

1118

6

Var försiktig med att kritisera chefen

- Om chefen råkar ha gjort något bra – säg det gärna. De flesta chefer är svältfödda på uppskattning och beröm.
- När chefen synes göra mindre bra saker är det helt okay, t o m omtänksamt, att ta upp det. Gör det lugnt, sakligt, så nära inpå som möjligt, på ett trevligt sätt, utan aggressivitet, i enrum.
- Skicka upp en testballong: "Jag är bekymrad över en sak, skulle du vilja att jag berättar om det?"
- Utgå i ord och tanke från att chefen gör sitt bästa och bara behöver litet autentisk feedback.
- Visa att du förstår att ni sitter i samma båt, med samma mål – en god och lönsam arbetsplats.
- Var beredd på att du riskerar att själv få kritik i retur.
- Människor är ofullkomliga och ömtåliga. Är den tänkta kritiken nödvändig? Är det sannolikt att kritiken kan leda till en positiv förändring?

1119

1119

6

Var försiktig med att kritisera chefen

- Chefen är också människa, med en annan roll men med samma mänskliga behov och samma sårbarhet som alla andra. Det är inte roligare med kritik bara för att man är chef.
- Var litet tolerant mot chefens besvärliga sidor. Hen är människa och han har troligen större press på sig än vad du har. Klaga inte på småsaker.
- Samtidigt finns det situationer där din självrespekt kräver att du säger ifrån, även om det kan sluta med att du måste byta jobb.
- Framför inte kritiken som om din uppfattning var den enda möjliga.
- När beslut är fattade är det för sent att komma med kritik.

1120

1120

7

Se den stora bilden

- Snöa inte in på din egen arbetsbeskrivning. Det är viktigare att se vad företaget behöver av just dig just nu.
- Värdera allt i förhållande till den stora bilden – företagets mål, mission, vision, grundläggande värderingar och position. Vad är det företaget ska åstadkomma, och hur kan du bidra?
- Visionen anger färdriktningen, ger inspiration och energi, hjälper oss att välja.
- Det är viktigt att du trivs, men det är inte företagets "raison d'être".
- Du må ha goda idéer och kloka synpunkter, men din chef vet mer om helheten.
- Identifiera dig med produkten. Det underlättar om du inte bara känner till det stora målet utan också brinner för det.
- Lämna kokongen och spana efter möjligheterna.

1121

1121

Värdskapets grunder

1. Tjänande
2. Helhet
3. Dialog
4. Ansvar
5. Omtänksamhet
6. Kunskap



Stolthet!

Dessa sex uttrycksätt utmärker en person eller en verksamhet i mötet med andra.

www.vardskapet.se

1122

1122

"Om värdschap"

- Värdschap är konsten att få den andre att känna sig välkommen, inge en känsla att vi är uppriktigt glada att personen är här. Väntad, önskad, efterfrågad, värdefull.
- Att tjäna är att *finnas* där för någon annan. Att lyssna, förstå och fråga sig vad denna människa just nu behöver och vad man kan göra för henne.
- Ett omtänksamt system glömmer aldrig bort vem systemet tjänar.
- Vi ser och förstår det större sammanhanget.
- Vi har alltid ansvar för hur vi väljer att reagera på det som händer.
- Personen framför dig är i första hand människa, i andra hand gäst och förs i tredje hand kund.
- Utveckla mötet mellan människor, inte bara produkten.
- Relationer är t o m viktigare för vårt välbefinnande än kost och motion.
- Människor som *bygger relationer i varje möte* skapar inne tillfredsställelse och yttre framgång.
- Att öppna upp för en dialog vid varje möte är att ta alla människor på allvar.
- Ett möte mellan våra innehåll, inte mellan skalor/förpackningarna.
- Kunskap är långt mer än att bara veta. Det är förmågan att använda sin kunskap i samspel med en annans behov.

www.vardskapet.se

1123

1123

8

Tänk själv, och ta egna initiativ

- Chefen är inte Gud - hen behöver all hjälp han kan få.
- Chefens framgång beror mer än något annat på hans förmåga att få medarbetarna att bidra med allt de har och kan.
- Var kritisk och konstruktiv.
- Våga ta ställning.
- Ta initiativ (ser du dig som medarbetare eller anställd?)
- Egna initiativ kräver att du tänker själv och ser behoven och möjligheterna. Fundera kontinuerligt på företagets och kundernas väl och ve.
- Att ta egna initiativ placerar dig i förarsätet och ökar din kontroll över din arbetssituation.
- Ta ansvar för att jobbet blir gjort och gör ditt bästa för att finna lösningar. Gnäll inte på en kvarts övertid eller andra tillfälliga olägenheter då och då.
- Räkna med motstånd ibland.

1124

1124

8

Hur bevarar du förmågan att tänka själv?

- Frigör utrymme för eftertanke och reflektion.
- Arbeta inte för mycket.
- Läs annat än facklitteratur.
- Var samhällsorienterad.
- Håll dig à jour i frågor som har med jobbet att göra.
- Engagera dig. Diskutera. Prata högt om saker.
- Var "djävulens advokat" när påkallat.
- Träffa nya människor, i andra åldrar, inom andra yrkesområden.
- Var medveten om ditt eget perspektiv och nyfiken på andras.

1125

1125

9

Var lojal

- Stötta ledningen i att genomföra förändringar.
- Det är helt okay att protestera mot nyordningar när de diskuteras, men när de väl är beslutade får du vanligen godta att det är som det är, eller i vart fall inte tjura. Du kanske inte vill, men ibland måste du! *"You have to lead, follow or get away"* (okänd).
- Det du säger utåt måste stötta företaget och bilden av det.
- Det skapar en bättre arbetsmiljö när ledare och medarbetare vet var de har varandra och litar på varandra.
- Du får det lättare och ett större svängrum om din chef ser dig som en lojal medarbetare.
- Att ställa krav på egen utveckling i retur är inte illojalt.
- Lojalitetskonflikter kan uppstå - lojal med dig själv, chefen, företaget eller aktieägarna?
- Men att vara lojal är inte detsamma som att vara okritisk!

1126

1126

10

Var klok

- Goda medarbetare vill lära sig mer och utvecklas.
- Det är ditt eget ansvar att se till att så sker.
- Läs och förkovra dig, engagera dig, delta med liv och lust.
- Var nyfiken, ställ frågor.
- Ta chanser, utmana, pröva något nytt.
- Fastna inte i trivialiteter och bekvämlighet.
- Motsätt dig inte nödvändig förändring, utan försök istället utnyttja den för egen del.
- Satsa på det du är riktigt bra på och kan bli ännu bättre inom.

1127

1127

11

Skaffa dig tjockare hud

- Ledare behöver emotionellt självförsörjande medarbetare.
- Både för mycket och för litet självtillit är ett otyg. En smula verklighetsorientering underlättar i många sammanhang.
- Det bästa är att ha en självuppfattning som stämmer överens med de faktiska förhållandena och hur andra uppfattar dig.
- Dålig självtillit märks och bidrar till att du får de tristaste arbetsuppgifterna. En ond cirkel utvecklas lätt.

1128

1128

11

Tips för att stärka dig själv

- Arbeta med människor du tycker om och litar på.
- Sök dig till situationer du är bra på att hantera och gör mer av dem. Du måste inte kunna allt och ha svaret på allt.
- Anta utmaningar, gör litet svåra saker, ta litet risker.
- Be om feedback.
- Lär dig så mycket som möjligt av svaren du får.
- Suget efter att bli sedd och bekräftad av sin chef, både för det man gör och för den man är, är djupt mänskligt. Men chefen har mycket annat att stå i utöver att hålla dig under armarna, så försök tänka själv, vara självgående och inte begära en klapp på axeln i tid och otid.
- Anlita psykolog eller coach vid stora svårigheter.

1129

1129

11

Att söka och ta emot feedback

- Be aktivt om feedback.
- Understryk då att du försöker lära dig och utvecklas.
- Be att få höra om både dina bättre och sämre sidor.
- Lyssna och lär dig så mycket som möjligt av svaren du får.
- Lyssna även till beröm.
- Vid kritik: försök förstå, be om exempel, konkretion och detaljer.
- Gå inte i försvar - du har ju bett om synpunkterna. Men du behöver inte hålla med.
- Tacka för den feedback du får.
- Skilj på kritik av dina prestationer och av dig som person.
- I slutändan är det du själv som måste avgöra vad som stämmer av det du får höra, och vad du tänker göra av det.

1130

1130

11

Ledare önskar sig stabila medarbetare som:

- Tål kritik.
- Tål att göra misstag utan att ligga sömlösa.
- Tål att leva med oenighet.
- Tål att leva i konflikt för en kortare period.
- Inte tar saker och ting personligt.
- Inser att det går litet upp och ner på jobbet (som i resten av livet).

1131

1131

12

Ha ett liv

- Lägg inte all tid på jobbet.
- Du behöver källor som ger dig påfyllning, balans och perspektiv.
- Det gör dig till en bättre medarbetare eftersom du
 - får ett annat perspektiv och arbetet får sina rätta proportioner
 - utvecklas som person
 - utvecklar din förmåga att samarbeta
 - får mer energi
 - blir gladare och tryggare
- Människor som är tillfreds och utstrålar energi är efterfrågade i arbetslivet.

1132

1132

En tillräckligt bra chef

1133

1133

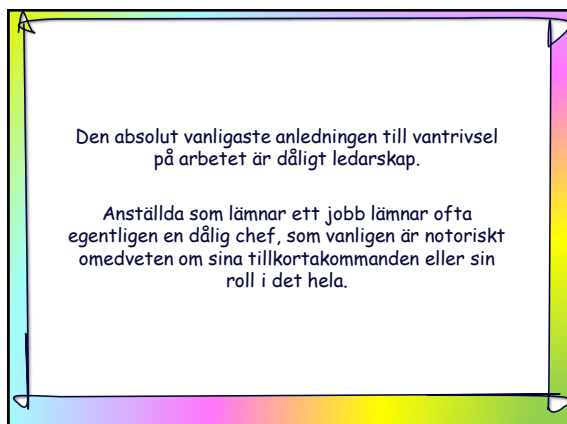
Har du som är chef tänkt på att...

Statistiskt sett lämnar din medarbetare inte företaget.

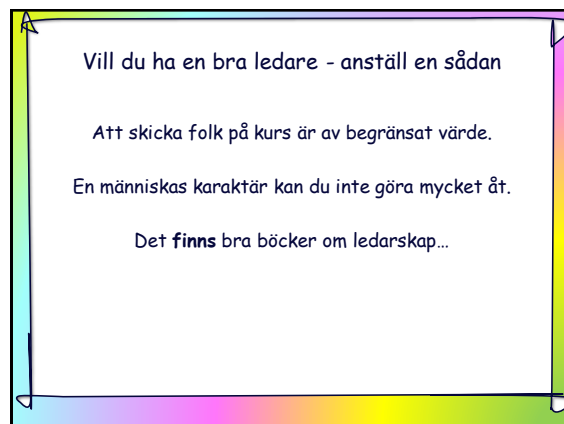
Hen lämnar DIG!

1134

1134



1135



1136



1137

Några vägar till information om sakernas tillstånd			
	Anonym enkät	Individuellt samtal	Gruppsamtal/ APT
+	- Lätt att administrera - Många svar - Ger siffror och statistik	- Ger detaljer - Man känner "tonen" i klagomålet - Ger konkreta förslag - Bygger samtidigt en relation - Möjliggör "insättningar" - Ger möjlighet att förklara missförstånd - Givande att möta en annan människa	- Brainstorming, sätt att spåna fram goda idéer - Kalibrering av de egna tankarna - Man känner att man inte är ensam med det man tycker och vill - Kan medföra stöd från gruppen till talaren - Kan ge mod att uttala sig (eller inte)
-	- Visar nöjdhet, men ger sällan konkreta förbättringsförslag - Svårt fylla i, inga alternativ "stämmer", dagsformen avgör - Svararen behöver inte ta ansvar för sina åsikter	- Man säger inte vad som helst till sin chef - Rädsla för att uppfattas som icke stresstålig och straffas vid t ex lönesättningen	- Riskerar påverka deltagarnas uppfattning - Risk att gruptrycket styr vad som sägs - Chefen kan få en felaktig, icke representativ, bild av majoritetens åsikter

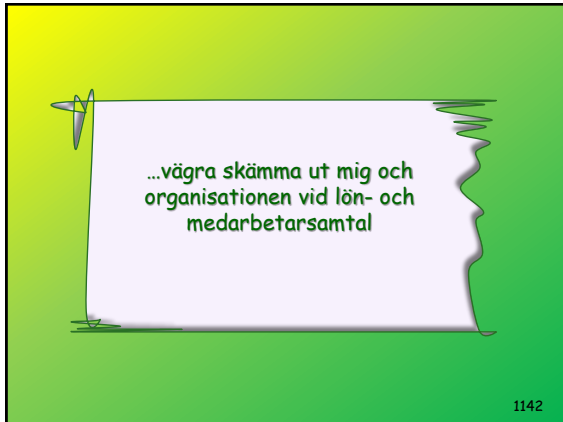
1138



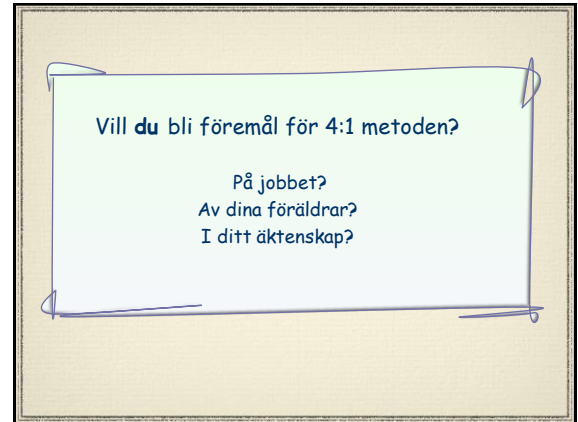
1139



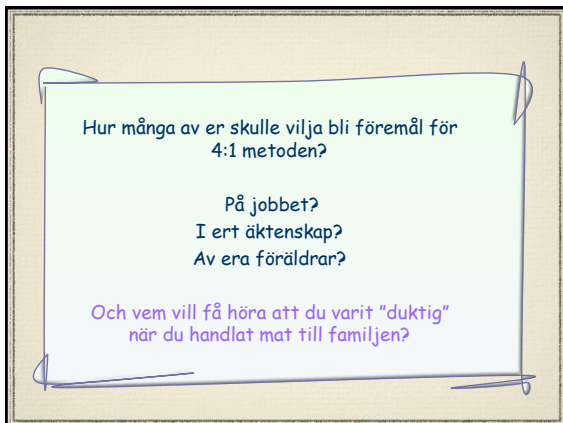
1140



1142



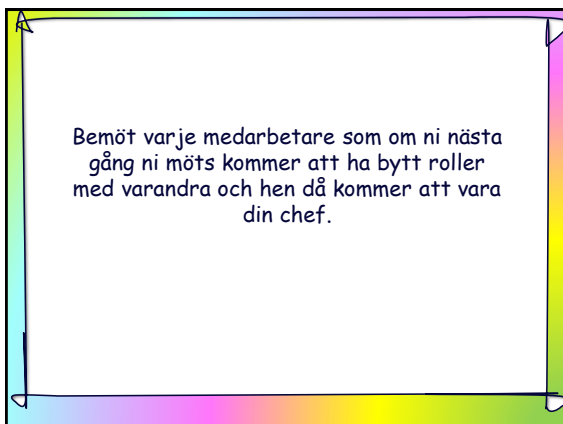
1143



1144



1145



1146



1147

Att vara chef kan allvarligt skada min personlighet

- Vem och vad kan man lita på?
 - Alla vill ha något från mig
 - Inga likvärdig relationer
 - Ingen ärlig feedback
- Göder min eventuella självgodhet och narcissism

Rule #1
THE BOSS IS ALWAYS RIGHT

Rule #2
WHEN THE BOSS IS WRONG
REFER TO RULE #1

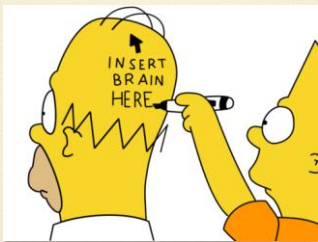
1148

Vem är den besvärligaste människan i ditt liv?



1149

Om jag skulle råka bete mig som en komplett idiot - vem skulle tala om det för mig?



1150

"DÅ OCH DÅ SNUBBLAR MÄNNISKOR ÖVER EN SANNING, MEN DE FLESTA RESER SIG UPP OCH SKYNDAR VIDARE SOM OM INGENTING HÄNT."



1151

Försvara din begränsning...
och du får behålla den!

Richard Bach

1152

Bli inte en skitstövel

1. Med makt följer ansvar.
2. Skaffa dig en mentor.
3. Bygg in kontinuerlig återkoppling från olika håll. Kräv regelbunden feedback av alla. Tacka för det du får.
4. Be om feedback efter "svåra" samtal.
5. Man är sällan så bra eller så dålig som folk säger.
6. Svik aldrig dina övertygelser och värderingar - du måste ha "råd" att hoppa av din post.
7. "Be delightful".

1153

Inte ta skada eller bli sjuk av mitt chefsuppdrag

- ❑ Chefen har två uppgifter: Ta väl hand om medarbetarna och ta väl hand om sig själv.
- ❑ Att vara chef kan allvarligt skada min personlighet.
- ❑ Vem och vad kan jag lita på? Alla vill ha något från mig, inga likvärdig relationer, ingen ärlig feedback, risk att positionen göder min självgodhet och narcissism.
- ❑ Det finns en och annan som inte verkar ha något annat för sig än att sitta och vänta på något dom kan känna sig indignerade, kränkta och diskriminerade av.
- ❑ Otäckt att få människor emot sig. I ett evolutionärt perspektiv har det varit liktydigt med hot om utstötning ur gruppen och en säker död. Det är därför ofrivillig ensamhet är så smärtsam - vår hjärna skriker att vi måste tillbaka till flocken nu.
- ❑ Är man chef för många under lång tid **kommer** man att råka ut för missnöje, slitningar och konflikter. Det finns ingen gräns för hur illa man då kan fara och för hur litet hjälp man då får i vissa organisationer.

1154

1154

Den allra kortaste chefskursen

1. Hur vill **du** att din chef ska vara?
2. **Fråga** dina medarbetare hur dom vill ha sin chef!



1155

1155

Vem vill du helst ha som chef?

1. En vänligt leende, skicklig social akrobat som vet hur man för sig och som gått både charmkurs och ledarskapsutbildning, men som är opersonlig och som du inte riktigt vet var du har egentligen?
2. En osmidig, halvbufflig och lätt oborstad typ som oreflekterat kör sin invanda stil, men som är rak och tydlig, besparar dig skitsnacket och trots sina brister visar att han bryr sig om dig och vill dig väl?

1156

Lära mig hur man är chef innan jag kliver på

- ❑ Det är jobbigt för många att ha en chef; en del behöver hjälp med det. **Målet är att vara en chef som folk orkar ha.**
- ❑ **Gör det som faktiskt är möjligt och förklara respektfullt varför resten inte går att ordna. Att vara chef är att vara pedagog.** Nittio procent av alla svårigheter beror på att medarbetarna förstår för litet och behöver (ännu mer) information och förklaring. Tio procent bryr sig inte och borde aldrig ha anställts.
- ❑ **Hur narcissistisk och/eller aspig är denna medarbetare?** Dessa två drag är de överlägset vanligaste svårigheterna hos problematiska medarbetare.
- ❑ **Lär dig strunta i rätt saker.** Och hjälp medarbetarna göra det. "Kör de tjugo procenten, skit i resten".
- ❑ **Vi behöver problem och utmaningar.** Det gäller att leta rätt på bra problem, problem som vi vill brottas med. Har jag rätt problem i mitt liv och på mitt arbete?

1157

1157

Ledarskap, enbildskurs:

Behandla dina
medarbetare väl

1158

1158

Hur vinner man medarbetarnas respekt och förtroende?

- Man visar integritet och karaktär i alla lägen.
- Man har tydliga värderingar och principer och står för dem i alla riktningar.
- Man tar fullt ansvar för sig själv och sina handlingar, och skyller aldrig på andra.
- Man är pålitlig, förutsägbar, ärlig och autentisk.
- Man är rättvis - vilket inte innebär att man behandlar alla lika utan att alla behandlas utifrån **samma värderingar och principer**.
- Man bryr sig om sina medarbetare som människor, inte bara som produktionsfaktorer, och visar det i praktisk handling.

1159

Sagt av Jan Carlzon



- För att få människor med dig måste du
 - Lyssna på dem.
 - Se och respektera dem som individer.
 - Vara kärleksfull.
 - Ge feedback.
 - Kommunicera emotionellt.
 - Relatera beslut till helheten.
 - Förmedla att du verkligen tror på dina beslut.
 - Visa att du är stolt över företaget ni arbetar i.
 - Hjälpa dem att känna sig trygga.
 - Be dem om hjälp med att nå målen.
 - Låta bli detaljstyrning!
- Hur organisationen ser ut spelar ingen roll, utöver att det är bättre ju färre led det är mellan ledaren och kunden.

1160

Vad menas med att "älska" ett barn?

Om jag

- behandlar barnet likvärdigt (dess tankar, känslor, önskningar och behov är lika viktiga som mina egna)
- respekterar barnets integritet
- stöttar barnets personliga ansvarstagande och utvecklingen av dess självkänsla
- själv är äkta och autentisk i vår relation

Då älskar jag barnet på ett sätt som är bra för det, och som barnet upplever som kärleksfullt.

1161

Kan detta tillämpas på hur jag relaterar till mina medarbetare?

Om jag

- behandlar medarbetaren likvärdigt (hens tankar, känslor, önskningar och behov är lika viktiga som mina egna)
- respekterar medarbetarens integritet
- stöttar medarbetarens personliga ansvarstagande och utvecklingen av hens självkänsla
- själv är äkta och autentisk i vår relation

Då älskar jag medarbetaren på ett sätt som är bra för henne, och som hen upplever som kärleksfullt.

1162

Det är inte allt eller intet

Du behöver inte tycka om hela patienten och allt han gör.

Men försök hitta något du uppskattar, och fokusera på det.

Om du kan tycka om 70 % får du kanske försöka acceptera de resterande 30%

1163

"Vi är allihopa sjuka. Vi måste inse att bästa uppfostran är att lära barnen älska sina medmänniskor."

Li Chengping

1164

1164

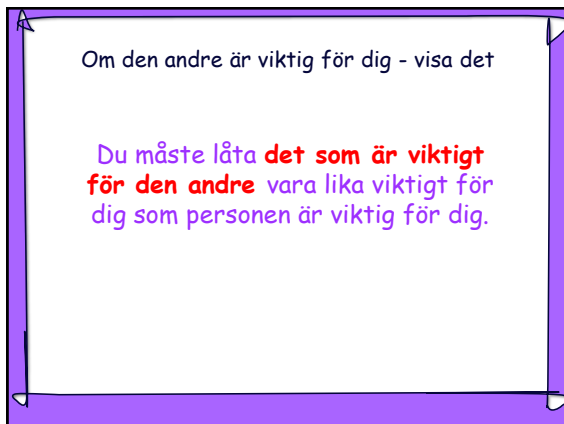
Grundbulten i alla goda relationer

Dina medarbetare måste känna att du vill dem väl.

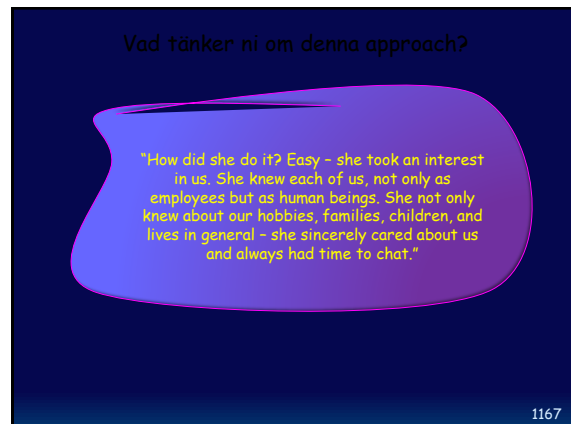
Gör de det förlåter de dig en hel del, gör de det inte kan du packa och gå hem.

1165

1165



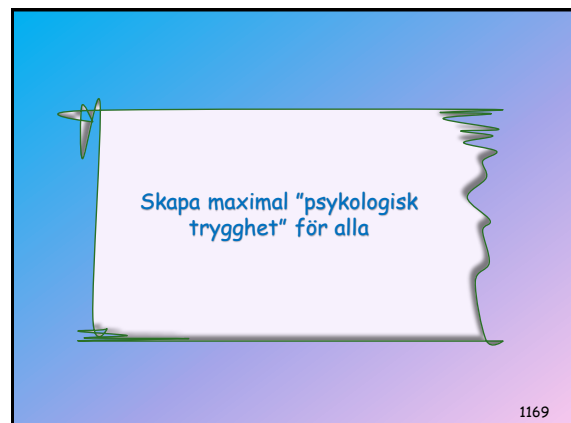
1166



1167

*Christer Sandahl*

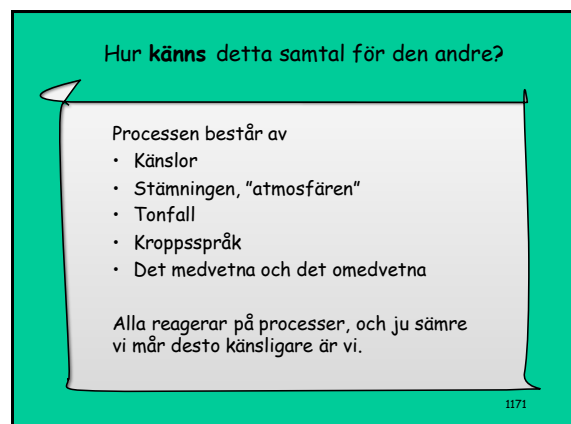
1168



1169



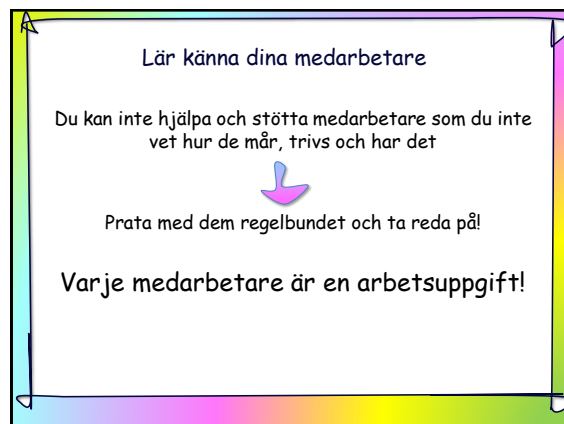
1170



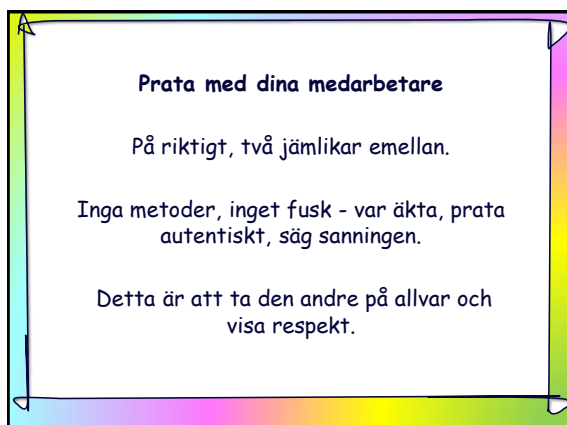
1171



1172



1173



1174



1175



1176



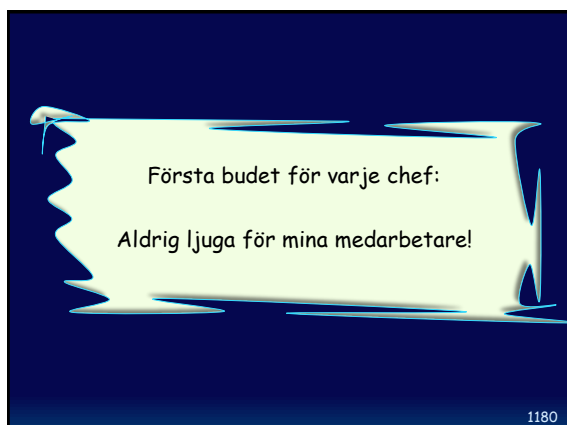
1177



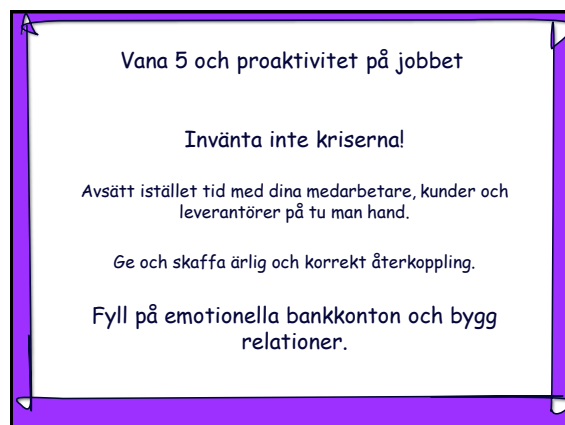
1178



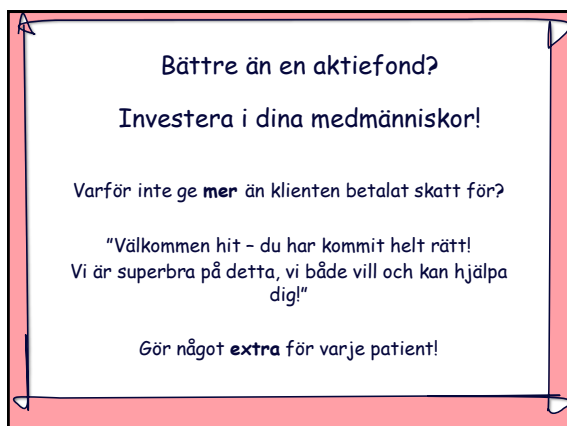
1179



1180



1181



1182



1183

Din allra största insättning?

Gör allt som står i din makt för den människa som ställt till det, hamnat i kris eller mår dåligt av någon annan anledning.

Tacksamhet och lojalitet är
konsekvenser!

1184

1184

Min första tanke när någon ställt till det eller gjort bort sig?

Vilken jäkla tur att det inte är jag som gjorde det!

1185

Vilken sorts ledarskap utövar du?
Hur relaterar du till dina patienter/kunder/barn?

Transaktionellt

- Fokus på överenskommelsen och utfallet.
- Samma utgångsläge vid nästa förhandling.

Transformerande/förvandlande

- Påverkar den andra personen och er relation.
- Bygger upp ett förtroendekapital och relationen.
- Nytt och förbättrat utgångsläge vid varje ny förhandling.

1186

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 omfamnande 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 tanket!

1187

1187

Skapa psykologisk trygghet (2)

7. Låt medarbetarna vara sig själva, utan att behöva förstålla 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 tanket!

1188

1188

Trovärdighet

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

Tack till Thomas Lundqvist för tanket!

1189

1189



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 tanket!

1190

1190



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 tanket!

1191

1191



Minskat självfokus

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

Tack till Thomas Lundqvist för tanket!

1192

1192

Att lösa problem löser inga problem

Lös inte problemet bara för stunden.

Skapa strukturer för att minimera risken att samma problem återkommer.

Skapa en beredskap för hur problemet ska handläggas om det ändå återkommer.

1193

Den korta chefskursen (1)

1. Se till att ta rätt jobb och ha rätt chef.
2. Anställ rätt personer (matcha era förväntningar). Medarbetarna ska inte bara stanna kvar, dom ska vilja stanna kvar.
3. Skriv din egen chefslathund (max 1/2 A4).
4. Komplettera med att fråga vad var och en behöver och väntar sig (max 1/2 A4).
5. Varje medarbetare är en separat arbetsuppgift du fått att sköta. Du har nu en A4 per medarbetare som stöd.
6. Skaffa stöd för detta i organisationen (svårast men viktigast).
7. Fixa det som går att fixa och förklara respektfullt varför resten inte går (95% köper det, resterande 5% är felrekryterade).
8. Be om regelbunden feedback från alla. Tacka för det du får.
9. Sträva efter psykologisk trygghet ("psychological safety") för alla.
10. Viktigast är att jag är modig, rättvis, ärlig, pålitlig och visar integritet i alla lägen.

1194

1194

Den korta chefskursen (2)

11. Sluta "prioritera" bort dina medarbetare - det dom tar sig tid att be om är viktigt för dom!
12. Slös inte med er viktigaste tillgång: medarbetarnas tid, lust, intresse och energi. Skydda dem från trans och orimliga krav "uppifrån", låt dem ägna sin tid åt meningsfulla saker.
13. Fokusera på er egentliga mening, det ni är till för, och minimera "inre" mening som att mata interna system ni ö h t inte skulle ha inrättat.
14. Be om hjälp både för egen del och för att nå målen. Låt medarbetarna känna att dom bidrar och behövs.
15. Förminska inte den hjälp du ber om. Folk är inte dumma i huvet så hyckla inte. "Jag har en skittråkig sak jag behöver hjälp med. Kan du tänka dig det? Jag har inget att muta dig med men skulle vara jätligt tacksam".
16. Lär dig prata med alla om allt, undvik inga samtal.
17. Ta itu med alla konflikter omgående.

1195

1195

Några enkla råd till ledare

- "Shit happens" - ibland klokaste förhållningssättet vid tråkigheter.
- Var medveten om zonerna, och håll dig i den gröna.
- Odlä din egen självkänsla. Den hjälper dig att stå ut med jobbiga situationer utan att gå in i röd zon.
- Hjälp din medarbetare att hålla sig i grön zon.
- Var observant på när medarbetaren lämnar grön zon.
- Tänk på att han då är svår att nå med såväl förnuft som humor.
- Använd då istället empati.
- Respektera bådas gränser. "Jag ska inte ta skit, och jag ska heller inte heller ge skit".

Tack till Lennart Lindén, UGIL konsult, för pedagogiken

1196

Några enkla råd till ledare

- Du lär dig ingenting av dina erfarenheter...
- ...däremot kanske du lär dig något utifrån din förmåga att dra **slutsatser** av dina erfarenheter. Om du drar några.
- Lämna ditt eget bagage utanför.
- Lär dina medarbetare att prioritera och välja bort.
- Vill du vara en stimuli-responsapparat, eller vill du själv välja dina reaktioner och handlingar?
- Ta emot kritik "i händerna", sortera sedan själv i lugn och ro.
- Fokusera på det positiva, inte på problemen. Du bara knäcker dig.
- Du kan inte alltid vara vän med alla, då blir du uppäten.

Tack till Lennart Lindén, UGIL konsult, för pedagogiken

1197

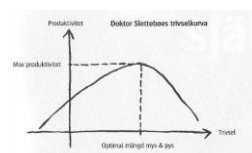
En chef som mår bra

1198

1198

Varför alls utsätta sig för att vara chef?

- Vi **behöver** problem och utmaningar. Det gäller att leta rätt på bra problem, problem som vi vill tampas med. **Har jag rätt problem** i mitt liv och på mitt arbete?
- Vi **behöver** bry oss om andra. Altruism är i längden vår enda räddning från ensamhet och förtvivlan. Därav "helpers kick".
- **Chefspositionen ger oss möjlighet att göra gott för våra medmänniskor**, ibland under svåra förhållanden.
- Den största glädjen - utveckla andra?



1199

1199

Chefens två uppgifter

Ta väl hand om medarbetarna
Ta väl hand om sig själv

Self-Care is a
priority and necessity
- not a luxury -
in the work that we do.

1200

1200

"Private victories precede public victories"

Kan reglera **din egen** stress



Klarar att hjälpa andra reglera **sin** stress

1201

Chefers arbetsvillkor

- Höga krav och lite stöd.
- Konstant förändringstryck och strukturomvandling
 - Platta organisationer
 - Målstyrning
- "Fria" arbetstider.
- Hög arbetsbörda och hög **arbetsintensitet**.
- Ständigt mentalt sysselsatt med jobbet, tar det med hem, **kan inte koppla av**.
- Brist på återhämtning.
- Fokus på arbetsuppgifterna, hinner inte lyfta blicken, **blir isolerad från medarbetarna**.
- Ensamhet, ej stöd på "samma nivå".
- Sömnsvårigheter (32 %).
- Trötthet (30 %).
- Bristande arbetslust (12 %).

SACO, 2000

1202

Mellanchefens dilemman

1. Det är ensamt och blåsig på toppen.
2. Flerdubbla och ibland oförenliga lojaliteter.
3. Psykologiska rollbyten.
4. Medarbetare med personliga problem.
5. Nya nivåer -> nya prioriteringar.
6. Att leda professionella eller experter.
7. Informella nätverk och kontakter.
8. Arbetsgruppen fungerar inte bra.
9. Du kan inte vara nog tydlig.
10. Reflektera mera.

Tack till Lennart Lindén, UGIL konsult

1203

Man kan inte låna sig till vad som helst bara för att chefen önskar det. Sätt dig därför inte på en chefspost du inte har råd att lämna.

1204

Chefers behov

- Inflytande
- Stöd uppifrån
- Återkoppling

Svenska chefer får otillräckligt stöd -> förmår inte ge tillräckligt stöd.

SACO, 2000

1205

"Svenska chefer får otillräckligt stöd"

- Knyt band, odla relationer, skaffa dig stöd på jobbet
 - Kollegor
 - Kollegial samtalsgrupp
 - Mentor, handledare, coach
 - Företagshälsovården?
- Skaffa dig stöd utanför jobbet
 - Familj
 - Vänner
 - Mentor, handledare, coach, psykolog

1206

Friskfaktorer för chefen

- **Självmedkänsla.** Döm inte dig själv för hårt. Fokusera istället på det du gör bra. Var snäll mot dig själv i perioder när arbetsbelastningen är hög.
- **Sätt gränser.** Låt inte jobbet flyta ihop med privatlivet.
- **Organisatoriska faktorer.** Ett tydligt uppdrag och ett tydligt mandat är viktigt för att orka. Tillräckligt med personella och ekonomiska resurser behövs också.
- **Arbetsklimat.** Ett bra socialt klimat på arbetsplatsen skyddar mot stress och är bra för återhämtningen. Det är också viktigt att det finns en **förtroendefull relation med den egna närmaste chefen** eller ledningsgrupp.

Från Arbetsliv/Prevent

1207

Friskfaktorer för chefen

"En av de intervjuade cheferna uttrycker frustration över att tvingas vara en högavlönad sekreterare. När man bantar verksamheten och tar bort viktiga stödfunktioner, är det chefen som blir sittande med dokumentsystem. Det gör att de inte har tid att leda verksamheten och medarbetarna på ett bra sätt, vilket leder till ökad stress".

Christin Mellner, Arbetsliv/Prevent

1208

Chefer som mår bra

1. Skaffar stöd i familjen.
2. Hittar arbetslusten.
3. Tar kommandot över sin tid.
4. Skapar rätt förutsättningar.
5. Håller sig friska.

Enligt en undersökning av tidningen Chef i samarbete med Kairos Future hösten 2006, 1700 cheffssvar.

1209

Chefer som mår bra

Skaffar stöd i familjen

- Sätter familjen i centrum.
- Har partnern som bollplank.
- Får stöd och uppmuntran av familj och vänner.
- De närmaste tycker att de ska fortsätta som chefer.

Enligt en undersökning av tidningen Chef i samarbete med Kairos Future hösten 2006, 1700 cheffssvar.

1210

Chefer som mår bra

Hittar arbetslusten

- Har en positiv och optimistisk stämning på jobbet.
- Arbetar i en organisation där det är okay att pröva sig fram och göra misstag.
- Har rimliga och hanterbara mål.
- Har roligt på jobbet.
- Är stolt över sitt arbete.
- Är bra på att fatta beslut.
- Tycker om att leda andra.

Enligt en undersökning av tidningen Chef i samarbete med Kairos Future hösten 2006, 1700 cheffssvar.

1211

Chefer som mår bra

Tar kommandot över sin tid.

- Arbetar 40-49 timmar i veckan.
- Kan disponera sin arbetstid.
- Har tillräckligt med tid för att utföra sitt arbete.

Enligt en undersökning av tidningen Chef i samarbete med Kairos Future hösten 2006, 1700 cheffssvar.

1212

Chefer som mår bra

Skapar rätt förutsättningar

- Gillar att stå i centrum.
- Sätter gränser.
- Är bra på att delegera.
- Väjer inte för konflikter.
- Tycker sig ha en bra relation till medarbetarna.
- Har stort inflytande över arbetets utformning och inriktning.

Enligt en undersökning av tidningen Chef i samarbete med Kairos Future hösten 2006, 1700 cheffssvar.

1213

Chefer som mår bra

Håller sig friska

- Tar sig tillräcklig tid för **sömn**.
- Tar sig tid att **motionera**.
- **Gör något roligt** varje vecka.
- Känner sig **inte** särskilt stressade.
- Har tid för **återhämtning**.

Enligt en undersökning av tidningen Chef i samarbete med Cairns Future hösten 2006, 1700 cheffssvar.

1214

Ta hand om dig - en lathund

1. Du har att tillgodose organisationens mål, medarbetarnas behov **och** dina egna behov.
2. Se till att få ut något av jobbet för egen del. Glädje, mening, utveckling, stimulans, goda möten, bidra, göra gott.
3. "Något att göra, någon att älska och något att se fram emot" (Aristoteles)
4. Använd hela dig själv - allt du kan, vill, är och drömmer om.
5. Ta ansvar för din inverkan på andra. Vi kan aldrig *inte* påverka andra. "Be delightful".
6. Varenda människa jag möter behöver en massa saker av livet. Vad kan just jag ge just denna person just nu?
7. Uppskattning är trevligt, men om du *begär* det blir det en fälla.

1215

En chef som skaffar sig återkoppling

1216

Skaffa dig pålitliga informatörer som ger dig en korrekt bild av verksamheten du leder.

1217

Mina medarbetare kan lära mig nästan allt jag behöver veta...

...om jag bara frågar...

...och lyssnar noga på svaret!

1218

Assume that the person you are listening to might know something you don't.

Hur du stänger ner din viktigaste informationskanal:

- "Gnäll"
- "Negativism"
- "Bromskloss"
- "Förändringsovilja"

Just ask!

JORDAN B PETERSON
12 RULES FOR LIFE
AN ANTIDOTE TO CHAOS

LOVE 'EM OR LOSE 'EM
GETTING GOOD PEOPLE TO STAY
AN ESSENTIAL SKILL FOR NEW MANAGERS
BY KATE AND SHARON JORDAN PETERSON

1219

Några vägar till information om sakernas tillstånd			
	Anonym enkät	Individuellt samtal	Gruppsamtal/APT
+	- Lätt att administrera - Många svar - Ger siffror och statistik	- Ger detaljer - Man känner "tonen" i klagomålet - Ger konkreta förslag - Bygger samtidigt en relation - Möjliggör "insättningar" - Ger möjlighet att förklara missförstånd - Givande att möta en annan människa	- Brainstorming, sätt att spåna fram goda idéer - Kalibrering av de egna tankarna - Man känner att man inte är ensam med det man tycker och vill - Kan medföra stöd från gruppen till talaren - Kan ge mod att uttala sig (eller inte)
-	- Visar nöjdhet, men ger sällan konkreta förbättringsförslag - Svårt fylla i, inga alternativ "stämmer", dagsformen avgör - Svararen behöver inte ta ansvar för sina åsikter	- Man säger inte vad som helst till sin chef - Rädsla för att uppfattas som icke stresstålig och straffas vid t ex lönesättningen	- Riskerar påverka deltagarnas uppfattning - Risk att grupstrycket styr vad som sägs - Chefen kan få en felaktig, icke representativ, bild av majoritetens åsikter

1220

Medarbetarna kan lära oss det allra mesta vi behöver veta, om vi bara frågar samt lyssnar på svaret

- Hur många av er ser till att det görs en "exit interview" när en medarbetare slutar?
- Hur många av er håller regelbundet "stay interviews"?

Gissa inte vad medarbetarna behöver och vill ha - fråga dem!

- Vad är bäst med att jobba hos oss?
- Får du använda dina kunskaper och talanger fullt ut, får du den stimulans och utveckling som du vill ha?
- Vad skulle kunna få dig att lämna oss?
- Vad saknar du?
- Vad kan vi göra bättre för att hjälpa dig?
- Vad kan jag som din chef göra bättre?

1221

Hur kan jag göra för att få andras återkoppling?

- Be om återkoppling.
- Erbjud återkoppling i retur, erbjud en pakt.
- Gör det till ett stående inslag vid medarbetarsamtalen
 - Vad gör jag bra?
 - Vad kan jag göra bättre?
 - Om du fick önska att jag gjorde en sak annorlunda, vad skulle det vara?
- Förklara vad du vill höra och varför
 - Din enda chans att få veta hur andra uppfattar dig.
 - Din enda möjlighet till växt och konstruktiv förändring.
 - Den andres enda möjlighet att få en bättre chef/medarbetare/vän.
- Förmedla att du ser återkopplingen som den största tjänst den andre kan göra dig, ett uttryck för omtanke och mod.
- Förmedla att du är tacksam även för "negativ" och "jobbig" återkoppling.

1222

Hur kan jag göra för att få andras återkoppling?

- Förmedla att du vill få återkoppling även på negativa beteenden och personlighetsdrag (om du vill det).
- Förklara att det har ett värde för dig att förstå hur dina sämre sidor uppfattas, t o m de du inte kan göra något åt. Insikten hjälper dig förstå andras reaktioner på dig och gör det lättare att manövrera i tillvaron trots dina psykologiska skavanker.
- Om den andre är osäker på vad du vill höra så kan hen med fördel överlåta till dig att värdera informationen.
- Gå inte i försvar - du har bett om återkopplingen.
- Du har bett om återkoppling men den andre har det inte, så den återkoppling du får ger dig ingen rätt att "svara med samma mynt".
- Du behöver inte hålla med - tvärtom är det viktigt att du behåller tolkningsföreträdet.
- Ta emot kritik som den gäva det är, och tacka för hjälpen.
- Förmedla vilka insikter och slutsatser återkopplingen gett dig, och vilken nytta du har av detta.

1223

En chef som ger återkoppling

1224

Vi vill få **feedback** (och gärna litet uppmuntran)!

- All feedback är bättre än ingen feedback.
- Att inte få feedback alls är demoraliserande, en signal om att ingen bryr sig.
- Viktigast med feedback är att den är ärlig och sann. Att linda in den i dimridåer är att nedvärdera mottagaren.

1225

Framgång föder framgång

- Och omvänt - motgång föder motgång.
- För att få igång en person som inte kommit in i matchen är det en god idé att hjälpa vederbörande att uppleva framsteg i någon form, på något vis, inom något område.

L-E Liljeqvist

1226

I stället för beröm

- Bry dig på riktigt och visa att du vill personen väl
- Ta på allvar, visa respekt
- Genuin och autentisk kontakt, hyckla inte, ljug aldrig
- Lyssna empatiskt, se och bekräfta
- Ge och ta emot information
- Ge uppmuntran
- Visa tillit och förtroende
- Se det goda, lyft fram det positiva, ha fördragsamhet med det negativa
- Visa din uppskattning och tacksamhet för medarbetarens insatser och för det hen bidrar med som medmänniska
- Känn och visa stolthet över att ha hen som medarbetare

1227

Råd för att ge konstruktiv återkoppling

- Tänk igenom vad du vill uppnå.
- Förbered dig.
- Ge feedback vid rätt tillfälle.
- Ge feedback ofta, helst direkt. Vänta inte till utvecklingssamtalet en gång per år.
- Om du är osäker på om den andre är beredd att höra vad du har att säga - fråga, erbjud möjligheten.
- Ge inte feedback när någon av er är upprörd. Vänta tills båda är i balans.
- "Kom" från rätt ställe. Särskilt vid kritik behöver du vända dig till den andre som en person du uppskattar och respekterar.
- Om återkopplingen gäller en konflikt er emellan är det inte självklart att du ska ge återkoppling; det kan lätt sluta i en upptrappning.
- Positiv feedback har ofta större effekt än korrigerande.

1228

1228

Råd för att ge konstruktiv återkoppling

- Ge återkoppling på handlingar och beteenden du vill främja. Uppmuntrande feedback ger ofta ringar på vattnet.
- Ge feedback på prestation, inte personliga egenskaper.
- Ge positiv och negativ feedback vid olika tillfällen. Låt utvecklingssamtalet handla om utveckling och framtid.
- Var tydlig. Linda inte in korrigerande feedback och börja prata om andra, positiva saker för att väga upp det negativa.
- Använd jagspråk. "Jag upplever att...". Undvik att tala i generella termer.
- Visa att du bryr dig och vill hjälpa till att lösa problemet. Visa omtanke, välvilja och förståelse.
- Kom igång: börja med att ge uppmuntrande feedback eller beröm och se vad som händer. Ofta mär man lika bra av att ge positiv feedback som av att få.

1229

1229

Det enklaste utvecklingssamtalet

1. Hur ser medarbetaren på sin insats?
 - Hur tycker du själv att det går? På en tiogradig skala, hur bra tycker du själv att du presterar? Ser du själv något du skulle kunna göra för att förbättra din insats ett snäpp, med en poäng? Vad skulle du behöva av oss då?
2. Hur ser jag på medarbetarens insats?
 - Lyft fram det positiva, tacka uppriktigt för det som förtjänar uppskattning (både arbetsinsatser och det hen ger som medmänniska)
3. Får du vad du behöver av oss?
 - Kan vi underlätta för dig på något vis så låt oss veta!
 - Vad behöver du av oss för att få ihop livet med barn, familj och oss på ett sätt som blir bra för dig?
 - Vad behöver du för att kunna fortsätta göra ditt allra bästa arbete?
 - Hur kan jag som chef hjälpa dig?
 - Vad är svårast här, vad skulle kunna få dig att lämna om vi inte sköter oss?
4. Vad ska du göra kommande år?

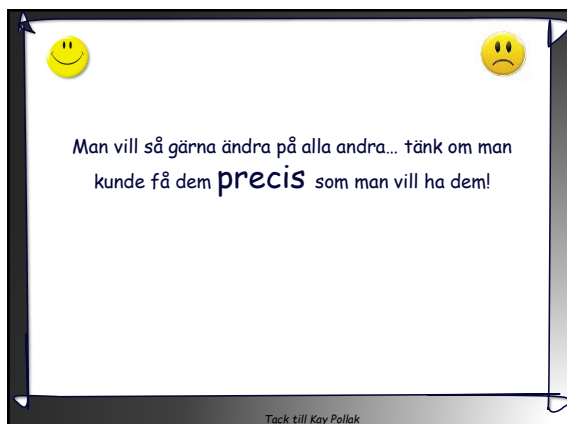
1230

1230

Hur leder jag andra när jag inte är deras chef?

1231

1231



1232



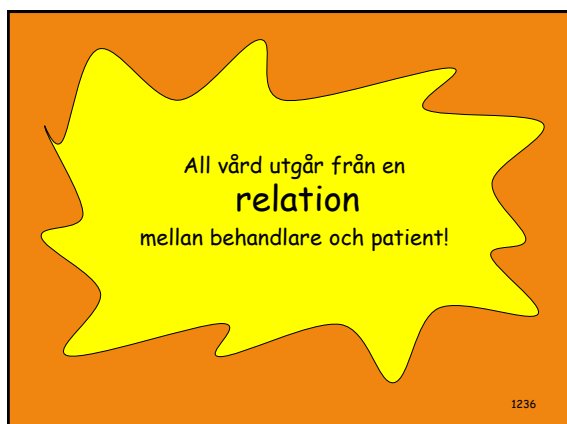
1233



1234



1235



1236



1237

När jag skulle planera upp 2018

Äta bättre
Träna mer
Sova mer
Organisera upp datorn
Röja alla garderober
Slänga ut bråten
Osv

eller...

Bry mig mer om andra?

1238

Psyknottagning, evolutionärt perspektiv



1239

1239

Hur känns detta samtal för den andre?

Processen består av

- Känslor
- Stämningen, "atmosfären"
- Tonfall
- Kroppsspråk
- Det medvetna och det omedvetna

Alla reagerar på processer, och ju sämre vi mår desto känsligare är vi.

1240

1240

Hur känns det att vara patient här?

1241

1241

Hur känns det för patienten - och hur mycket kommer jag att få veta - om han upplever att...

... jag inte bryr mig om honom?

...jag inte tycker om honom?

...samtalet tråkar ut mig?

...jag bara spelar en roll?

1242

1242

Välkommen hit - du har kommit helt rätt!

Vi är superbra på detta.

Vi vill hjälpa dig, och vi kan!

1243

1243

Vad menas med "terapeutisk allians"?

1. Affektiv relationell komponent inkluderande **det känslomässiga bandet och anknytningen** mellan patient och behandlare.
2. **Samarbetsaspekt** - man är överens om behandlingens mål och medel.

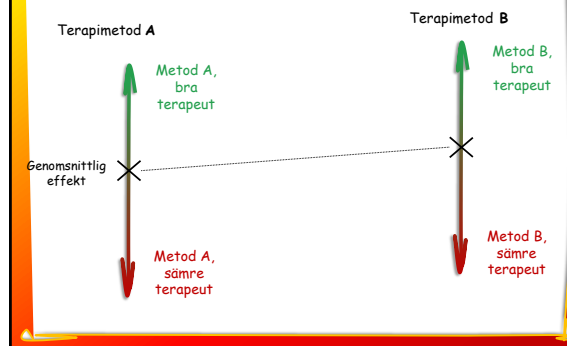
1244

Var har vi era medarbetare idag?



1245

Välja rätt terapiform eller rätt terapeut?



1246

Vad utmärker en bra psykoterapi?

- Den terapeutiska alliansen
 - **Trivs ihop**, känns bra
 - **Överens om syfte och mål**
- Terapeutens kompetens
 - Omedveten, automatiserad hantverksskicklighet
 - **Skapar en tydlig och öppen relation** till patienten
 - Empatisk förmåga
 - Förstår och respekterar patientens behov
 - **Upptäcker och reparerar brister i arbetsalliansen**
- Metoden
 - Ett integrativt synsätt på tekniken (viktigast är vad som hjälper patienten)
 - Tydlig bruksanvisning till patienten
 - **Exponeringen**
- Patientens motivation

Lästips: Vad är verksamt i psykoterapi (Björn Philips, Rolf Holmqvist)

1247

1247

Forskning visar att...

...avgörande för psykoterapieresultatet är:

- Värme
- Empati
- Äkthet



1248

1248

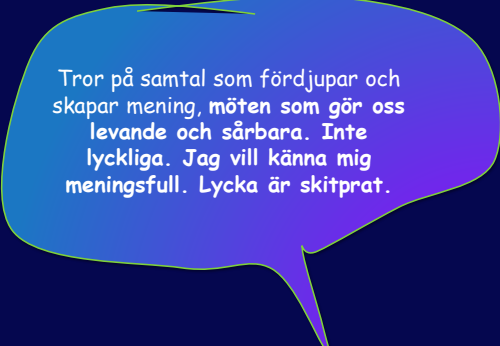
Forskningen visar att ur klientens synvinkel är det avgörande att bli **sedd, hörd och tagen på allvar**.

Vi kan då börja ta ansvar för oss själva.



Tack till Jesper Juul

1249



Tror på samtal som fördjupar och skapar mening, möten som gör oss levande och sårbara. Inte lyckliga. Jag vill känna mig meningsfull. Lycka är skitprat.

Lotta Lundberg, SvD 2015

1250

Den stora hemligheten...



...är...
???
???
...löst enkelt, egentligen...
... försök med...
...litet vanlig enkelt...
...vänlighet!

1251

1251



...en sak till...
!
!!
!!!
...ha litet...
...KUL!!

1252

1252

För att hamna i rätt utgångsläge...



Har du provat med att försöka...
????
... TYCKA OM den andre?

1253

1253

Det är inte allt eller intet

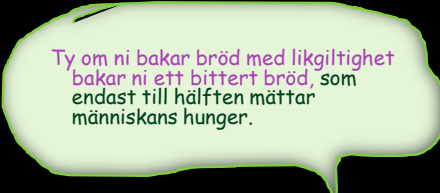
Du behöver inte tycka om *hela* patienten och allt han gör.

Men försök hitta *något* du uppskattar, och fokusera på det.

Om du kan tycka om 70 % får du kanske försöka acceptera de resterande 30?

1254

1254



Ty om ni bakar bröd med likgiltighet bakar ni ett bittert bröd, som endast till hälften mättar människans hunger.

Kahlil Gibran, Profeten

1255

1255

God kommunikation är inte fullt så svårt som det påstås



Man kommer långt genom att vara äkta, skapa förtroende, visa respekt, ta den andre på allvar och **visa att man vill den andre väl.**

Om jag **bryr mig på riktigt** och visar litet hyfs förlåter patienten mig en hel del.

1256

1256

En väg 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).

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

1257

1257

Topp fyra?

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

1258

1258



Kärleksfulla känslor



Handling
som upplevs kärleksfull av den andre



1259

1259

Vår kärlek...



...har bara värde för andra i den omfattning som de kärleksfulla känslorna kan omsättas i praktiken - dvs till ett beteende som andra **upplever** som kärlek.

1260

1260

Leta efter, och ge uttryck för, din uppskattning av det goda hos den andre

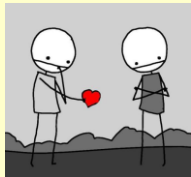
Råd för kristödsarbete, modifierade från Terapins gåva av Irvin D Yalom

1261

1261

Varför är det så viktigt att bli älskad som liten?

Att bli älskad precis som man är som liten gör att man därefter **förmår uppfatta och ta till sig** den kärlek man får av andra, man kan fylla på förrådet.



1262

1262

Hur kan jag stärka min "självkänsla"?

Självförtroende

Träna, förbättra kunskaper och prestationer.

Ta till mig andras positiva värderingar och beröm.

Realistiska mål och ambitioner.

Självinsikt

Ödmjukhet och nyfikenhet.

Skaffa mig multipla system för regelbunden och tillförlitlig feedback.

Ta emot, inte gå i försvar.

Ökad observans på andras reaktioner, reflektera mera.

Självrespekt

Göra gott för andra.

Umgås med människor som visar att jag är viktig för dem.

Vara autentisk, visa vem jag är.

Leva med integritet, utifrån mina djupaste värderingar.

1263

Hur får jag andra med mig?

1264

1264

Den andre ska inte bara göra något...

Hen ska vilja göra det hen gör

1265

Alla människor hatar att ta order



"No involvement, no comittment"

1266

1266

Alla människor har behov, alla vill något



Identifiera och tillfredsställ människors behov

1267

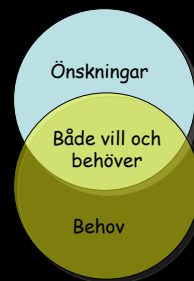
1267

Om att skapa en allians - en början

- Alla vill **något**.
- Finn ut (fråga) vad just denne person vill.
- Bekräfta önskemålet.
- Förmedla att du vill hjälpa patienten att uppnå detta.

1268

Önskan eller behov?



1269

Om att skapa en allians

Men... det är inte säkert att detta är tillräckligt eller ens det rätta för patienten, för det är skillnad på vad vi *vill* och vad vi *behöver*.

Å andra sidan: Du kan inte uppnå en allians med patienten om något som endast du anser att han behöver.

1270

1270

Motivation är grunden

Hjälp den andre hitta ett *varför* för de önskade förändringarna.

1271

Alla vet redan att man "måste" ha en vision, så varför funkar den inte?

Alla måste vara med och ta fram visionen. Den får inte komma som påbud uppifrån.

Först när man själv fått vara **delaktig i att välja visionen** bryr man sig om att sträva mot den.

1272

1272

Några egna erfarenheter som arbetsledare

Skapa en arbetsplats där människor trivs
Behoven varierar, men så gott som alla vill

- Ha **roligt**.
- Uppleva **närande relationer**.
- Bli **sedda och bekräftade** både som människor och för det de åstadkommer.
- Uppleva **mening** med sitt arbete.
- Lära sig och **utvecklas**.

1273

1273

Eller FÅR jag något av att jobba här?

- ❑ Relationer och närhet
- ❑ Utlopp för mina intressen
- ❑ Mening
- ❑ Glädje
- ❑ Självkänsla, stolthet, integritet
- ❑ Personlig utveckling
- ❑ Hälsa

1274

1274

Människors djupaste behov kan bara tillgodoses tillsammans med andra människor. Vi behöver andra för att kunna må bra!

Detta faktum är en gyllene möjlighet för den medvetne arbetsgivaren.

1275

Vi kan inte ensamma bära våra öden,
det är omänskligt,
men det är så vi lever,
som om vi ensamma bär våra öden.

Kennet Klemets, Accelerator 2005

1276

Ledarskap utan hänsyn till människors behov och längtan

- glädje, mening, gemenskap, göra skillnad, betyda
något för andra, självkänsla, autonomi,
integritet -

kommer inte att locka fram det bästa ur medarbetarna
och därmed inte heller tillvarata organisationens fulla



1277

1277

En anställning = TVÅ kontrakt

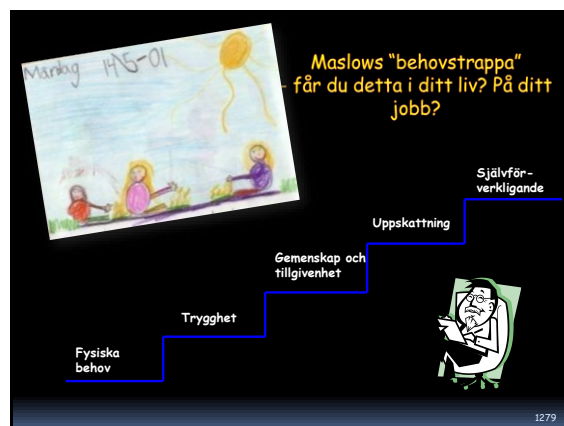
1. Det uttalade



2. Det underförstådda



1278



1279



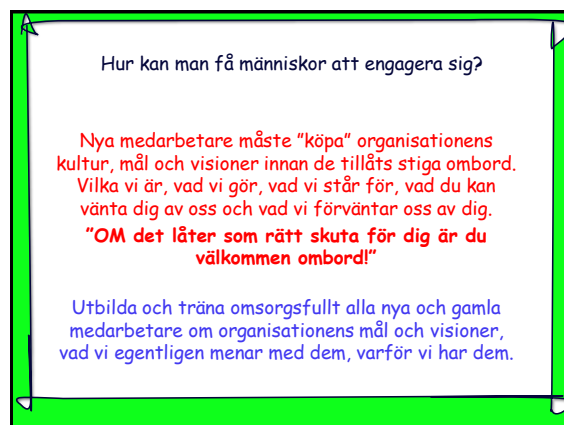
1280



1281



1282



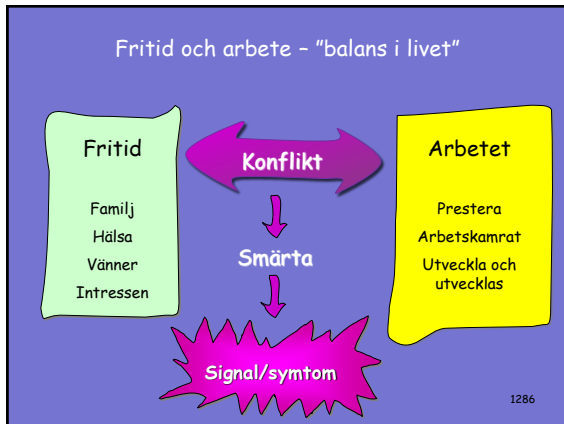
1283



1284



1285



1286



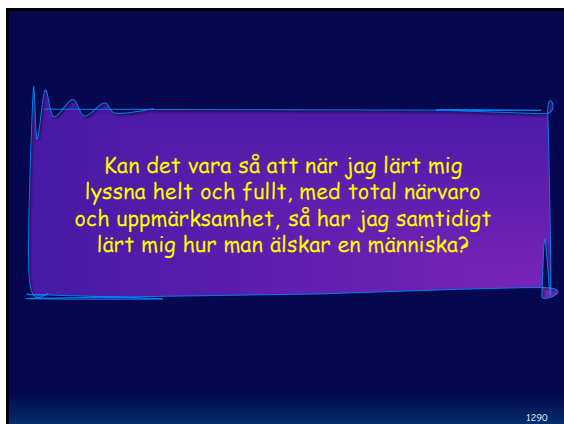
1287



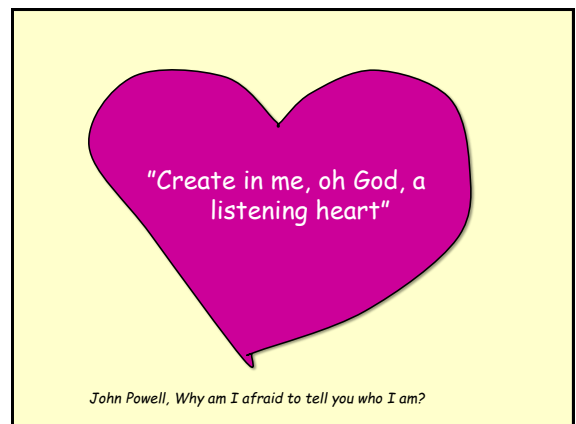
1288



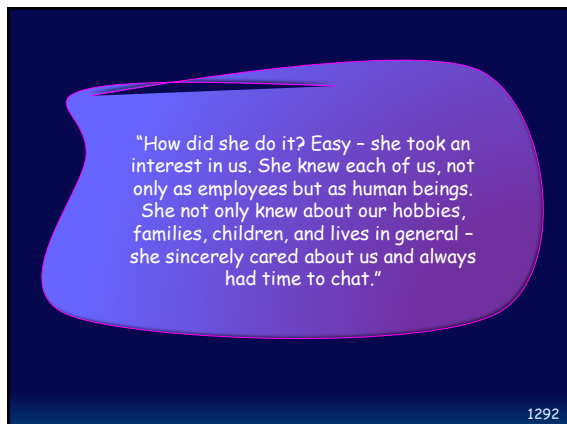
1289



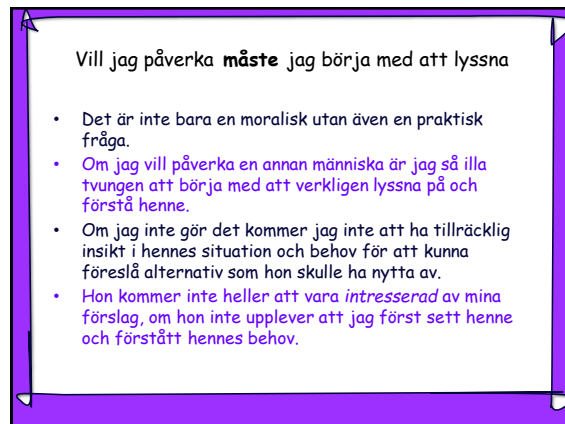
1290



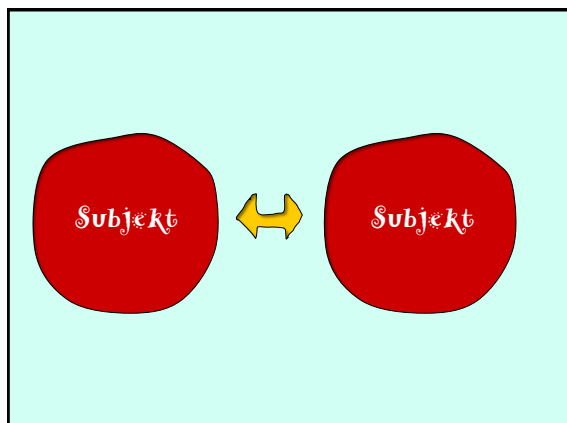
1291



1292



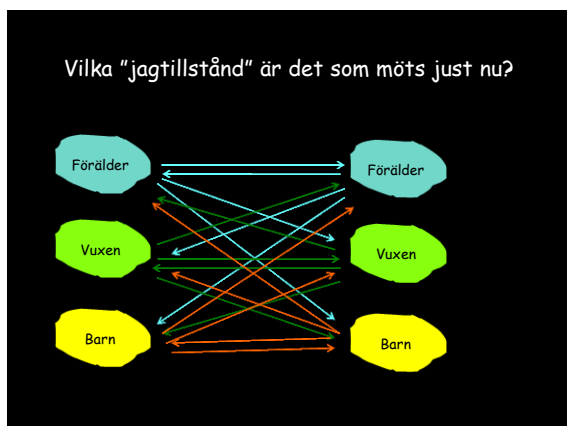
1293



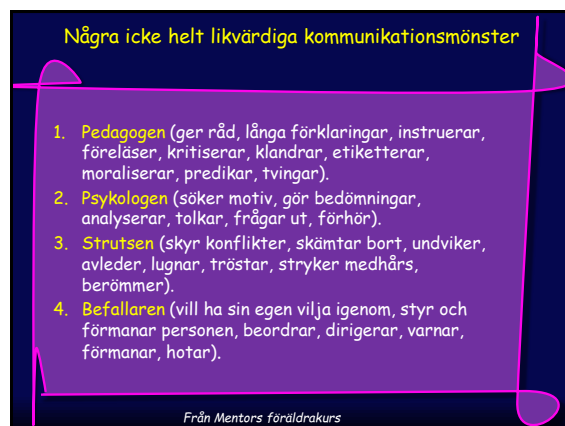
1294



1295



1296



1297

Vägra att...

Kriga
Fatta beslut
Ta över ansvaret



1298

1298

Det är ingen match mellan er...

...ni ska lösa ett problem tillsammans.




Vägra kriga!

1299

1299

Sitt på samma sida av bordet



1300

1300

Ge ett erbjudande...



...men fatta inte beslut åt den andre!

1301

1301

Ta inte över ansvaret

Patientens ansvar	Läkarens ansvar	Någon annans ansvar

1302

1302

Repa Stephen R. Covey

1303

1303

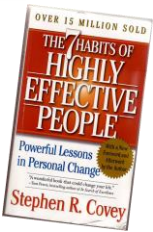
The seven habits of highly effective people

- restoring the character ethic

"Att leva och verka till 100 %"

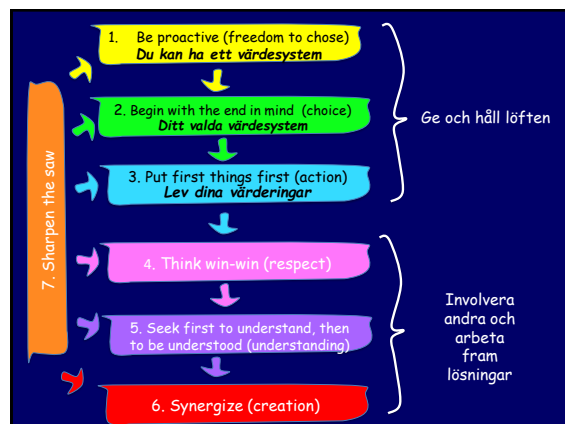


En personligt färgad sammanfattning av
Michael Rangan juli 2011
mrangan@gmail.com



<http://www.youtube.com/watch?v=78AVc2jV4Sg>
<https://www.stephencovey.com/>

1304

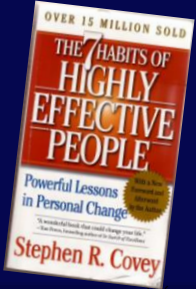


1305

Vad menas med att leva med integritet?

Kongruens mellan dina högsta värden och ditt sätt att leva.

Gladje, lycka och självkänsla följer av kongruensen.



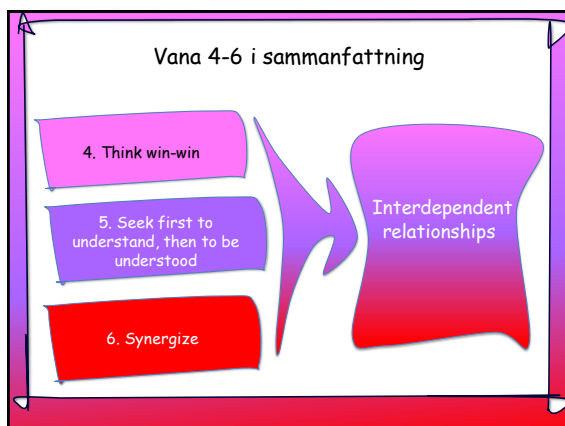
2025-04-07 Michael Rangan

1306

Effektiv delegering

Förtroende är den högsta formen av mänsklig motivation och lockar fram det bästa ur människor.

1307



1308

Samarbete som funkar

- Jag närmar mig varje relation med inställningen att vi **båda ska bli nöjda**.
- Jag ska **först själv försöka förstå den andre**.
- När denne känner att jag förstår **ska jag i min tur försöka göra mig själv förstådd**.
- Därefter ska jag tillsammans med den andre sträva efter **kreativ problemlösning**.

1309

Alla människor avskyr att ta order!



Tala inte om för medarbetaren vad han ska göra om du inte blir ombedd - fråga istället vilka förslag han själv har och vad han tycker vore den bästa lösningen.

"No involvement, no commitment" (den som inte är med kommer att vara emot).

1310

1310

Vana 4-6 i praktiken

- Jag närmar mig varje relation med inställningen att vi **båda ska bli nöjda** (vana 4).
- Jag ska **först själv försöka förstå den andre** (vana 5).
- När denne känner att jag förstår **ska jag i min tur försöka göra mig själv förstådd** (vana 5).
- Därefter ska jag tillsammans med den andre sträva efter **kreativ problemlösning** där vi skapar bättre lösningar och ur psykologisk synvinkel bättre överenskommelser än de vi ursprungligen föreslog varandra (vana 6).

1311

1311

Habit 4

Think win-win

1312

1312

Win/win handlar om min *inställning*

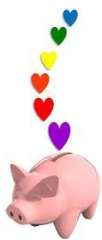
"Win/win is a frame of mind and heart that constantly seeks mutual benefit in all human interactions... With a win/win solution, all parties feel good about the decision and feel committed to the action plan... It's not your way or my way; it's a better way, a higher way."

Stephen Covey

1313

1313

Det emotionella bankkontot = det förtroende och den trygghet som har byggts upp i förhållandet




1314

1314

Vilken är valutan, dvs vad är det vi ska sätta in?

- Vänlighet
- Omtanke
- Omsorg
- Respekt
- Ärlighet
- Hålla mina löften
- Lyssna förutsättningslöst och verkligen försöka förstå
- Acceptans
- Uppskattning av personen och dennes åsikter

Att ge den andre vad han behöver och att hjälpa honom att se att det är det han får!

1315

1315

Coveys förslag på valutan, dvs vad vi ska sätta in

1. Lyssna förutsättningslöst och försök verkligen förstå.
2. Försumma inte små omtänksamheter och vänligheter.
3. Håll utfästelser.
4. Klargör förväntningar.
5. Visa personlig integritet
6. Be uppriktigt om ursäkt när du gjort ett uttag.

1316

Om den andre är viktig för dig - visa det

Du måste låta **det som är viktigt**
för den andre vara lika viktigt för
dig som personen är viktig för dig!

1317

Diskutera:

Vilka insättningar kan ni göra på
medarbetarnas konton, som troligen
skulle ge ett stort tillskott av
förtroendekapital utan alltför stor
kostnad för er?

1318

När du talar om en annan - säg inget
du inte skulle säga om personen var i
rummet och hörde vad du säger.

1319

Habit 5

Seek first to understand,
then to be understood

1320

The deepest hunger of
the human soul is to be
understood.

Stephen R Covey

1321

Empatiskt lyssnande

Att lyssna i syfte att förstå!

Du lyssnar på djupet, helt och fullt.
Du försöker tränga djupt in i den andres hjärta
och hjärna, känslor och tankar.
Du lyssnar efter känslor och innebörd.

Målet är att kunna beskriva den andres uppfattning
lika bra som han själv.

1322

Att lyssna empatiskt

1. Lyssna noga på den andres berättelse.
2. Återge, "spegla", vad du uppfattar att den andre sagt. *Spegla då även de underliggande känslor och farhågor* som du tycker dig uppfatta.
3. Fråga om du har uppfattat den andre rätt.
4. Försök fånga upp den andres *behov och önskemål*. Förmedla vad du uppfattar att den andre behöver i den aktuella situationen, och *vad hon vill ha från dig*.
5. Fråga om du har uppfattat även detta rätt.
6. Bekräfta svaret och berätta vad du nu skulle vilja göra.
7. Fråga om den andre är nöjd med detta, eller om hon vill att du ändrar eller lägger till något.
8. Tacka för samtalet och förmedla att det gett dig något av värde för din egen del (om det är sant).

1323

Vill jag påverka måste jag börja med att lyssna

- Det är inte bara en moralisk utan även en praktisk fråga.
- Om jag vill påverka en annan människa är jag så illa tvungen att börja med att verkligen lyssna på och förstå henne.
- Om jag inte gör det kommer jag inte att ha tillräcklig insikt i hennes situation och behov för att kunna föreslå alternativ som hon skulle ha nytta av.
- Den andre kommer inte att vara *intresserad* av mina förslag, om hon inte upplever att jag först sett henne och förstått hennes behov.

1324

Vana 5 och proaktivitet

Varför vänta tills någon kommer med problem?

Använd din kompetens inom vana 5 till att förebygga problem.

Var med dina närmaste på tu man hand, dela deras liv, lyssna på dem, förstå dem, hör vilka problem och svårigheter de har, lär från dem, ge dem luft, fyll på bankkontot.

Se livet genom varandras ögon.

Investera i dina medmänniskor!

1325

Vana 5 och proaktivitet på jobbet

Invänta inte kriserna!

Avsätt istället tid med dina medarbetare, kunder och leverantörer på tu man hand.

Ge och skaffa ärlig och korrekt återkoppling.

Fyll på emotionella bankkonton och bygg relationer.

1326

Bättre än en aktiefond?

Investera i dina medmänniskor!

Varför inte ge **mer** än klienten betalat skatt för?

"Välkommen hit - du har kommit helt rätt!
Vi är superbra på detta, vi både vill och kan hjälpa dig!"

Gör något **extra** för varje patient!

1327

Varje problem i relationen är en möjlighet

En möjlighet att bygga upp det emotionella bankkontot i denna relation.

Vi försöker lösa problemet **och** förbättra vår relation samtidigt.

Vi hjälper den andre **och** odlar vår relation.

1328

Din allra största insättning?

Gör allt som står i din makt för den människa som ställt till det, hamnat i kris eller mår dåligt av någon annan anledning.

Tacksamhet och lojalitet är **konsekvenser!**

1329

1329

Vilken sorts ledarskap utövar du?
Hur relaterar du till dina patienter/kunder/barn?

Transaktionellt

- Fokus på överenskommelsen och utfallet.
- Samma utgångsläge vid nästa förhandling.

Transformerande/förvandlande

- Påverkar den andra personen och er relation.
- Bygger upp ett förtroendekapital och relationen.
- Nytt och förbättrat utgångsläge vid varje ny förhandling.

1330

Habit 6

Synergize

1331

Förutsättningar för kreativt samarbete

Högt känslomässigt bankkonto

Tänker win/win

Försöker förstå varandras behov

Synergi

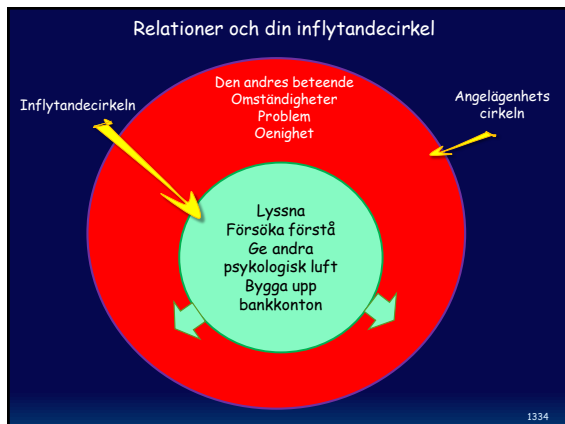
1332

Synergiskapande ligger delvis inom min egen inflytandecirkel

Jag kan alltid

- Eftersträva win/win och synergi
- Försöka förstå
- Uppskatta skillnader och andra människors perspektiv
- Visa mod och hänsyn
- Kommunicera öppet
- Uttrycka mina känslor, tankar och synpunkter på ett sätt som uppmuntrar andra att själva vara öppna

1333



1334

Repa Stephen R. Covey regelbundet

- Utmärkt sätt att bli en effektivare chef och en bättre människa på en och samma gång.
- Vad menas med integritet? Överensstämmelse mellan mitt inre och mitt yttre, mellan mina högsta värden och mitt sätt att leva. Glädje, lycka och självkänsla följer av kongruensen.
- Ett bra mål måste utgå från och vara samstämmigt med mina djupaste värderingar. Dessa värderingar behöver i sin tur var grundade i sunda principer (Hitler, Stalin och Breivik var starkt värderingsstyrda så uppenbarligen garanterar inte starka övertygelser i sig något).
- Vår kultur hyllar oberoende och självständighet. Framgång och ett värdefullt liv bygger emellertid på vår förmåga till effektivt samarbete med andra människor, vår förmåga till ömsesidigt beroende. Men bara människor som utvecklat en hög förmåga till oberoende klarar detta.

1335

1335

Hur kan HR-experten stötta medarbetarna?

1336

1336

Hjälp medarbetaren vilja bidra, samarbeta lagom och ha det liv hen önskar

Se till att hen får något på jobbet!

1337

1337

Håller ni med?

Allt människor ber om är att få lov att bidra. Det borde inte vara för mycket begärt.

Ingebrikt Steen Jensen, Ona Fyr

1338

1338

De flesta något så när normala människor har en stark önskan att utföra ett bra arbete och gör så helt av sig själva om de inte hindras.

"Most companies have it all wrong. They don't have to motivate their employees. They have to stop demotivating them."

Harvard Business School

1339

1339

Varför skulle någon vilja arbeta här?

- ❑ Bristande överensstämmelse med de förväntningar man själv har.
- ❑ För svåra uppgifter, orimliga krav och förväntningar.
- ❑ Understimulering och uttråkning.
- ❑ Belöningen uteblir
 - Resultaten uteblir, man når inte det man föresatt sig, brunnit förgäves.
 - För litet återkoppling, man ser inte sina resultat.
 - Man får för litet tillbaks, för litet känslomässig näring.
- ❑ Konflikter med kollegor, ledning eller kunder.
- ❑ Negligering och kränkningar.
- ❑ Allmänt dålig stämning på arbetsplatsen.
- ❑ Vantrivsel med arbetsuppgifter, kollegor och kunder.
- ❑ Man ser ingen mening med det man gör.
- ❑ Kompromisser och konflikter mellan arbetets krav och den egna integriteten.

1340

Den andre ska inte bara göra något
- hen ska vilja göra det hen gör

1341

Alla människor har behov, alla vill något

↓

Identifiera och tillfredsställ
människors behov

1342

Motivation är grunden

Hjälp den andre hitta ett varför för
de önskade förändringarna.

1343

Några egenskaper som antagligen ökar chansen att du lyckas med andra

- Brinner för något.
- Entusiasmerbar, öppen för andras entusiasm.
- Låter dig motiveras.
- Nyfiken, öppen och positiv, men inte okritisk.
- Lagspelare, tycker om att arbeta tillsammans med andra.
- Ger inte upp så fort det tar emot en smula.
- Har fritid och intressen utanför jobbet.

1344

Tala inte om för den andre vad hen ska göra om du inte blir ombedd.

Fråga istället vilka förslag hen själv har och vad hen tycker vore den bästa lösningen.

1345



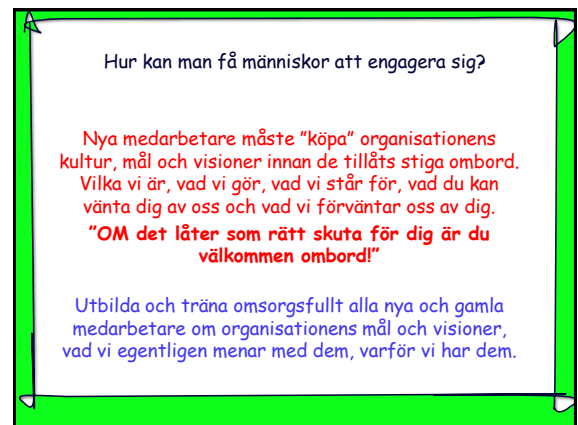
1346



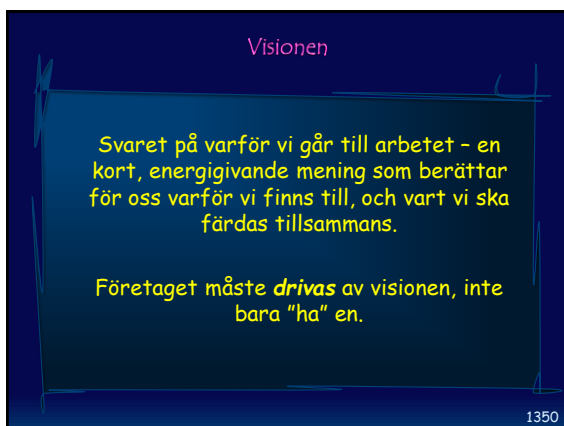
1347



1348



1349



1350



1351

Var har jag min medarbetare?

Samarbetar hen för mycket eller för lite?
Samarbetar hen på ett sätt som är bra eller dåligt för hen?
Samarbetar hen om rätt saker?

Medarbetarens position är avgörande för
chefens insatser

1352

1352

"Vi är gjorda för att utöva detta skapande i en grupp, för en grupp. Isoleras vi från vårt sammanhang och **berövas chansen att göra andra människor glada**, ja då kan vi av kopplingsschemat i vår hjärna drivas att söka döden."

Lasse Berg

1353

1353

TÄNK EVOLUTIONÄRT - SAMARBETE HAR ETT ÖVERLEVNADSVÄRDE

Vår benägenhet för att anpassa oss till alla andras önskemål har varit betydelsefull för vår överlevnad - de som inte anpassade sig till gruppen fick inte vara med och dog snabbt.

1354

1354

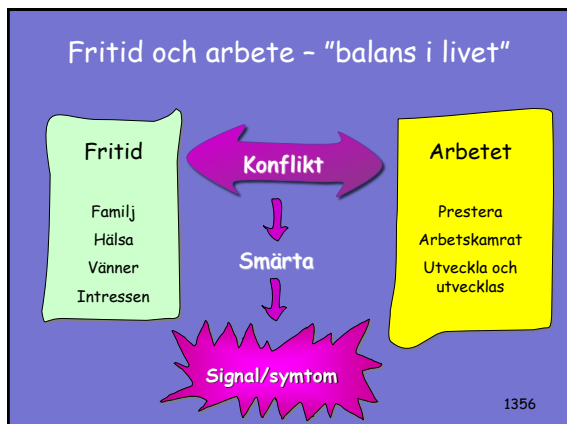
Earn thy neighbor's love.

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.

1355

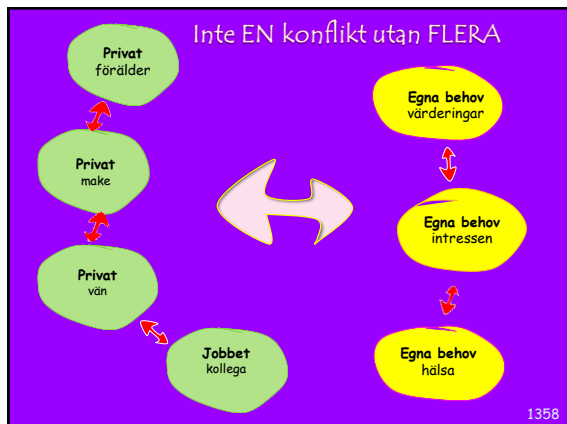
1355



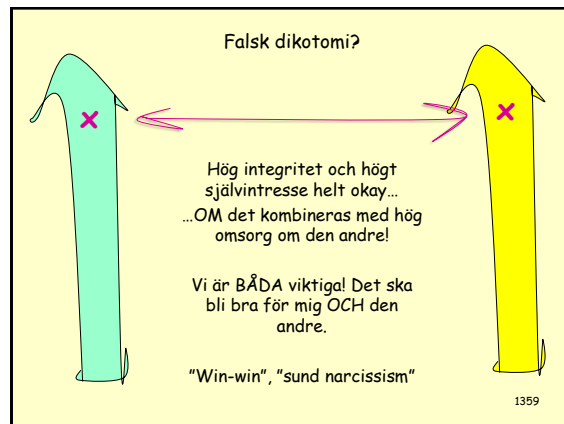
1356



1357



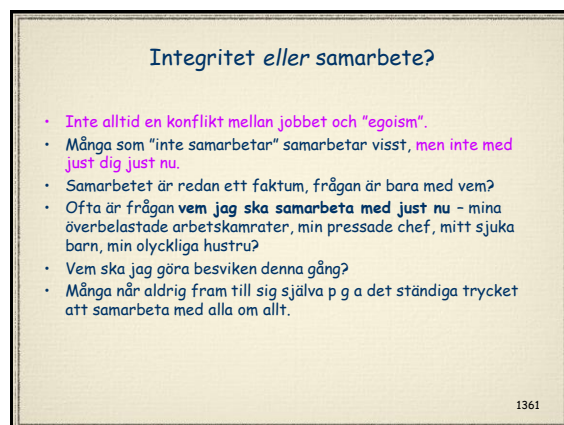
1358



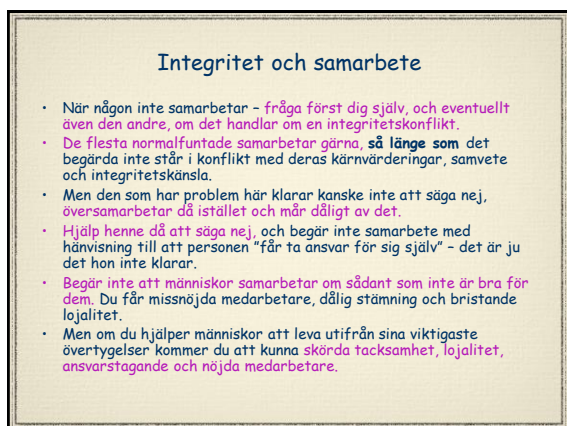
1359



1360



1361



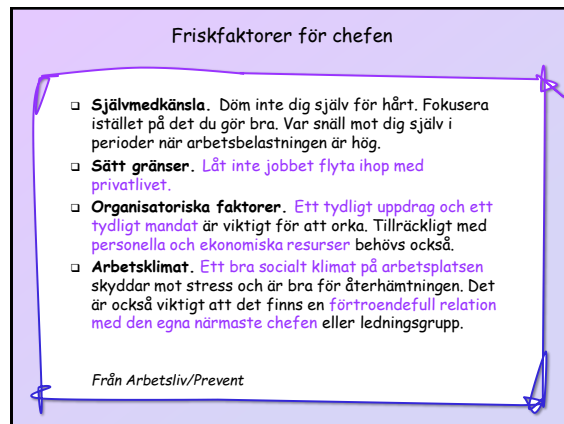
1362



1363



1364



1365



1366



1367



1368



1369

Sortera eländet till rätt fack



1370

Video från akuten

1. Vad känner du inför patienten?
2. Varför?
3. Beskriv personens utmärkande drag!
4. Hur skulle läkaren ha kunnat agera istället?

1372

1372

Någon som gillar patienten? Varför/varför inte?

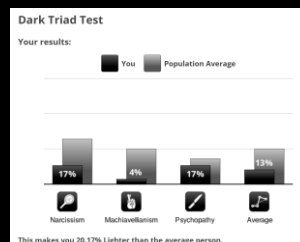
- Hotfull, aggressiv, manipulativ.
- Narcissistiska drag
 - inte likvärdigt bemötande
 - vanliga regler gäller inte honom
 - ser bara till sina egna intressen
- Antisociala drag
 - respekterar inte den andre
 - kör över den andre utan samvetskal
- Narcissist, psykopat, missbrukare.
- Borderline / emotionellt instabil?
- **Bryter det sociala kontraktet!**

1373

1373

Den mörka triaden

Narcissism
Psykopati
Machiavellianism



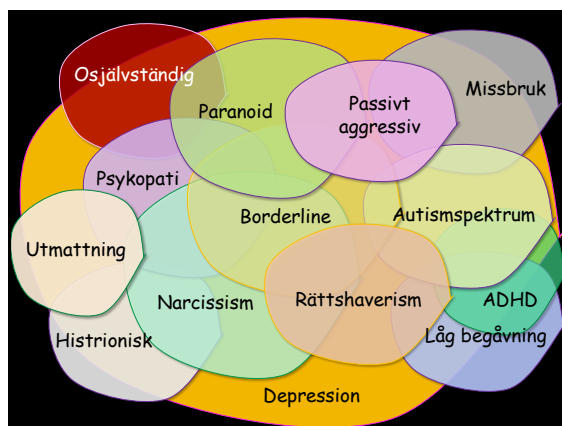
CT-DT3: Dark Triad Test (idrlabs.com)

1374

"Svåra" människor och tillstånd

- | | |
|---|---|
| 1. Psykisk sjukdom <ul style="list-style-type: none"> - Depression - Bipolär sjukdom - Ängestsjukdom - Psykos - Missbruk | 3. Personlighetsproblematik <ul style="list-style-type: none"> - Emotionell instabilitet - Histrionisk - Narcissistisk - Antisocial/psykopatisk - Paranoid - Rättshaveristisk - Passivt aggressiv - Osjälvständig - Fobisk - Tvångsmässig - Negativistisk och svartsynt - Bristande personligt ansvarstagande |
| 2. Utvecklingsrelaterad funktionsnedsättning <ul style="list-style-type: none"> - ADHD - Autistiska tillstånd - Svagbegåvning | |

1375



1376



1377

Folk kan **inte** alltid lösa sina konflikter på egen hand!

Folk på samma hierarkiska nivå är väldigt utlämnade och ska inte avkrävas att lösa sina konflikter på egen hand - psykopaten vinner varje gång.

Hjälp aktivt medarbetarna att lösa de interna konflikter de inte själva klarar att lösa.

1378

Det är en myt att man kan åstadkomma en god kommunikation med alla om man bara använder rätt teknik - det krävs två för en tango.

1379

Litens befärd för chefer

1. Se till att du får en tydlig bild av situationen – utvärdera resurser och befärdigheter, utvärdera den egna rollen, se till att du har tillräckligt med kunskap och kompetens.
2. Se till att du har en tydlig bild av situationen – utvärdera resurser och befärdigheter, utvärdera den egna rollen, se till att du har tillräckligt med kunskap och kompetens.
3. Se till att du har en tydlig bild av situationen – utvärdera resurser och befärdigheter, utvärdera den egna rollen, se till att du har tillräckligt med kunskap och kompetens.
4. Se till att du har en tydlig bild av situationen – utvärdera resurser och befärdigheter, utvärdera den egna rollen, se till att du har tillräckligt med kunskap och kompetens.
5. Se till att du har en tydlig bild av situationen – utvärdera resurser och befärdigheter, utvärdera den egna rollen, se till att du har tillräckligt med kunskap och kompetens.
6. Se till att du har en tydlig bild av situationen – utvärdera resurser och befärdigheter, utvärdera den egna rollen, se till att du har tillräckligt med kunskap och kompetens.
7. Se till att du har en tydlig bild av situationen – utvärdera resurser och befärdigheter, utvärdera den egna rollen, se till att du har tillräckligt med kunskap och kompetens.
8. Se till att du har en tydlig bild av situationen – utvärdera resurser och befärdigheter, utvärdera den egna rollen, se till att du har tillräckligt med kunskap och kompetens.
9. Se till att du har en tydlig bild av situationen – utvärdera resurser och befärdigheter, utvärdera den egna rollen, se till att du har tillräckligt med kunskap och kompetens.
10. Se till att du har en tydlig bild av situationen – utvärdera resurser och befärdigheter, utvärdera den egna rollen, se till att du har tillräckligt med kunskap och kompetens.
11. Se till att du har en tydlig bild av situationen – utvärdera resurser och befärdigheter, utvärdera den egna rollen, se till att du har tillräckligt med kunskap och kompetens.
12. Se till att du har en tydlig bild av situationen – utvärdera resurser och befärdigheter, utvärdera den egna rollen, se till att du har tillräckligt med kunskap och kompetens.
13. Se till att du har en tydlig bild av situationen – utvärdera resurser och befärdigheter, utvärdera den egna rollen, se till att du har tillräckligt med kunskap och kompetens.
14. Se till att du har en tydlig bild av situationen – utvärdera resurser och befärdigheter, utvärdera den egna rollen, se till att du har tillräckligt med kunskap och kompetens.
15. Se till att du har en tydlig bild av situationen – utvärdera resurser och befärdigheter, utvärdera den egna rollen, se till att du har tillräckligt med kunskap och kompetens.
16. Se till att du har en tydlig bild av situationen – utvärdera resurser och befärdigheter, utvärdera den egna rollen, se till att du har tillräckligt med kunskap och kompetens.
17. Se till att du har en tydlig bild av situationen – utvärdera resurser och befärdigheter, utvärdera den egna rollen, se till att du har tillräckligt med kunskap och kompetens.
18. Se till att du har en tydlig bild av situationen – utvärdera resurser och befärdigheter, utvärdera den egna rollen, se till att du har tillräckligt med kunskap och kompetens.
19. Se till att du har en tydlig bild av situationen – utvärdera resurser och befärdigheter, utvärdera den egna rollen, se till att du har tillräckligt med kunskap och kompetens.
20. Se till att du har en tydlig bild av situationen – utvärdera resurser och befärdigheter, utvärdera den egna rollen, se till att du har tillräckligt med kunskap och kompetens.

1380

Vad menas med "personlighetssyndrom"?

1381

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

1382

Vill ni anställa Ulrika, 50 år?

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

1383



1384

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.

1385

1385

"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

1386

1386

Har ni sådana här hos er?

- Skjuter upp arbetsuppgifter.
- Motsätter sig uppgifter som han eller hon inte vill utföra.
- Arbetar ineffektivt med dessa uppgifter.
- Klagar oresonligt på krav.
- "Glömmer" åtaganden och skyldigheter.
- Gör inte sin del av jobbet.
- Tror sig göra ett mycket bättre jobb än vad andra anser.
- Tar inte emot förslag från andra på ett konstruktivt sätt.
- Kritiserar chefer på ett oskäligt och omotiverat sätt.

Starkt narcissistiska och antisociala drag!

1387

1387

Passiv aggression är ett syndrom som består av

- Försenade eller inte alls utförda arbetsuppgifter
- Bristande lojalitet
- Sociala anpassningsproblem
- Undvikande
- Hyperkritisk men dold inställning till chefer
- Irritabilitet

1388

1388

Recept för ett lyckligt liv?



Det du kommer att få ut av ditt liv står i direkt proportion till...

... din förmåga att ge andra människor det de vill få ut av *sina* liv.

1389

En fråga till kronikern

Har du testat att under en månad vara riktigt jädrans trevlig mot alla du möter, bara för att se vad som händer?

Även mot dem du inte tycker förtjänar det?

1390

Självkänedom - en bristvara

"Det tycks som att självkänedom är svår att uppnå, och ju mindre man har av den desto större problem har man. [...] Men hur ska man öka självkänedom? [...]"

Fråga andra rent ut? Kanske, men människor är obenäga att ge andra feedback av den här typen. Vi är alla omgivna av en mur av tystnad."



1391

1391

Självinsikten kan brista på flera sätt



	Vad jag vet om mig själv	Vad jag inte vet om mig själv
Vad andra vet om mig	Öppna fältet Lyhördhet Tydlighet	Blinda fältet
Vad andra inte vet om mig	Fasaden	Okända fältet

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

1392

Fungerar mitt sätt att vara?



Svaret beror huvudsakligen på min personlighet

1393

Den viktigaste frågan

Fungerar mitt sätt att vara?

- Tycker jag om de flesta människor jag har kontakt med?
- Tycker jag om mig själv?
- Har jag de relationer jag vill ha?
- Är mina relationer trivsamma och närande eller konfliktfyllda och destruktiva?
- Kan och vågar jag göra det jag verkligen vill i livet?
- Är jag på det hela taget nöjd med livet jag lever?

Mina svar beror huvudsakligen på min personlighet.
Dvs på mina övergripande mönster för känslor, tankar, reaktioner, beteenden, impuls kontroll och relationer.

1394

Personlighet

"Det inrotade mönster av tankar, känslor och beteenden som karaktäriserar en individs unika livsstil och anpassning, resulterande från konstitutionella faktorer, utveckling och sociala erfarenheter"

WHO 1993

1395

Personlighet

Hur är du = hur är din **personlighet**?

- Extrovert och social eller introvert och tillbakadragen?
- Lätt eller svårt få kontakt med andra?
- Trivs med, skyr eller rent av behöver uppmärksamhet?
- Spontan och impulsiv eller blyg och försiktig?
- Säker eller osäker i framträdandet?
- Vänlig eller lättstött?
- Kritisk eller godmodig?
- Pedantisk eller slarvig?
- Energisk eller astenisk?

"Ett relativt stabilt mönster av karaktärsdrag, temperament och emotionella drag."

1396

Five Factor Model, "Big Five"

1. Utåtvändhet (extraversion)
2. Emotionell stabilitet (neuroticism)
3. Öppenhet, intellektuell nyfikenhet (openness to experience)
4. Följsamhet/vänlighet (agreeableness)
5. Noggrannhet/samvetsgrannhet (conscientiousness)

1397

1397

Personlighetssyndrom - ett diagnostiskt träsk

Ett försök att bringa klarhet i ICD-10, ICD-11, DSM-IV, DSM-5 och DSM-5 sektion III

1398

1398

Modeller för att förstå/analysera personlighet och diagnosticera personlighetssyndrom

1. Kategorisk typmodell, kriteriebaserad (DSM-IV, DSM-5, ICD-10)
2. Dimensionell egenskapsmodell (ICD-11, DSM-5 sektion 3)
3. Organiserande/dominanta teman (psykoanalytisk praktik)



1399

1399

Psykoanalytisk praktik: Fokus på, och pendelrörelse inom, dominanta teman

Problematiser

- Paranoid
- Narcissism
- Histrionisk
- Antisocial
- Tvångsmässig
- Emot. instabil
- Fobisk

Dominant tema

- Tillit - misstro vs blind tro
- Självbild - grandios vs underlägsen
- Intimitet - viktig vs betydelselös
- Egenintresse - egna vs andras behov
- Hot - kontroll vs oordning
- Känsloreglering - kaos vs stabilitet
- Egen förmåga - hjälplös vs kapabel

1400

1400

Personlighet eller personlighetssyndrom?

1. Ett **bestående mönster** av inre erfarenheter och yttre beteenden som **skiljer sig från vad som förväntas** i personens kulturkrets, och som finns redan i tonår eller ung vuxenålder.
2. Kommer till uttryck inom **kognitioner, affektivitet, mellanmänniskt samspel och impuls kontroll**.
3. Och som **leder till lidande eller nedsatt funktion i arbete, studier eller socialt**.

1401

Personlighetssyndrom i DSM-5

- **Kluster A:** Udda, excentriska personligheter - paranoid, schizoid, schizotyp.
- **Kluster B:** Dramatiska, färgstarka, instabila personligheter - antisocial, borderline, narcissistisk, histrionisk.
- **Kluster C:** Ängsliga och undvikande personligheter - fobisk, osjälvständig, tvångsmässig.

1402

Personlighetssyndrom enligt DSM-5

Grupp A

- Paranoid (misstänksam, långsint)
- Schizoid (kylig, kontakttavvisande)
- Schizotyp (excentrisk, vidskeplig)

Grupp B

- Antisocial (aggressiv, oansvarig)
- Borderline (labil, osäker på sin identitet)
- Histrionisk (dramatiserande, manipulerande)
- Narcissistisk (egocentrisk, självöverskattande)

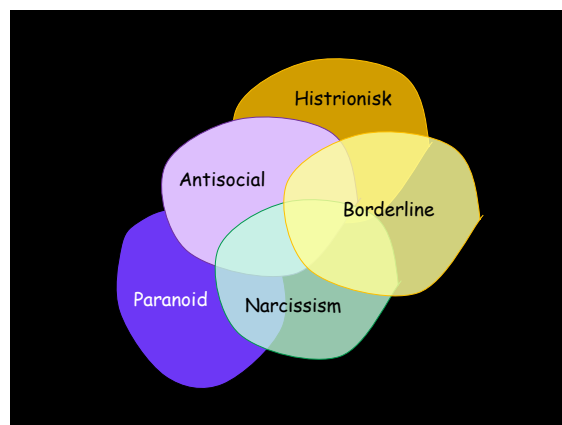
Grupp C

- Ängslig (överkänslig för kritik och konkurrens med oförmåga att bita ifrån sig)
- Osjälvständig (med stort kontaktbehov)
- Tvångsmässig (känslolattig, perfektionistisk, rigid)

Övriga personlighetssyndrom

- Personlighetsförändring orsakad av annat medicinskt tillstånd
- Ospecificerat personlighetssyndrom
- Andra specificerade personlighetssyndrom

1403



1404

Egenskapsdiagnos enligt ICD-11

Generella kriterier	Personlighetsdrag / domänegenskaper	Svårighetsgrad (categories)
Svårigheter med självfunktioner och relationer till andra (liknar kriterium A i DSM-5 sektion III)	Negativ affektivitet (negative affectivity)	(Personality difficulty, "normal personlighetsproblematik" - uppnår ej kriterier för diagnos)
Maladaptiv/rigid kognition, känslomässig upplevelse, känslouttryck, impuls kontroll och beteenden	Brist på självbehärskning (disinhibition)	Lindriga (mild)
Minst två års duration	Distansering (detachment)	Uttalade (moderate)
Visar sig i många situationer	Dissocialitet (dissociality)	Mycket uttalade (severe)
Berar inte på annan psykiatrisk eller medicinsk störning eller läkemedel/drog	Tvångsmässighet (anankastia) (ej med i DSM 5 sektion 3)	
Ger påtagligt lidande eller nedsatt funktion inom flera områden	Borderlinemönster (borderline pattern) (ej med i DSM 5 sektion 3)	

1405

Hybrid egenskapsmodell, DSM-5 sektion III

A. Personligt och socialt fungerande	B. Maladaptiva personlighetsegenskaper	Specifika personlighetssyndrom (typmodell/kategori diagnos)
Mätinstrument: Level and Personality Functioning Scale (LPFS)	Mätinstrument: Personality Inventory for DSM-5 (PID-5)	
Självidentitet	Negativ affektivitet	Borderline
Självstyrning	Bristande självkontroll	Ängslig
Empati	Antagonism	Antisocial
Förtrolighet/intimitet	Distansering	Narcissistisk
	Psykiticism (ej med i ICD-11)	Schizotypal
		Tvångsmässig

1406

Egenskapsdiagnos enligt sektion III i DSM-5

De egenskaper som kommer i fråga vid bedömning av personlighetssyndrom är grupperade i två huvudavdelningar - psykiska funktioner respektive sätt att vara mot sig själv och andra.

A. Personligt och socialt fungerande (personal and social functioning):

1. **Självidentitet** (identity): grad av självkänsla och sammanhållen självuppfattning.
2. **Självstyrning** (self-direction): förmåga till fasthållande vid mål och påbörjade åtgärder.
3. **Empati** (empathy): grad av /förmåga till/ inlevelse och medkänsla.
4. **Förtrolighet** (intimacy): förmåga/benägenhet att utveckla personlig närhet till andra.

1407

Egenskapsdiagnos enligt sektion III i DSM-5

B. Speciella, "maladaptiva", personlighetsegenskaper (maladaptive personality traits):

- **Negativ affektivitet** (negative affectivity): missnöje, missunnsamhet, otålighet, ångslan, vilshenhet, skuld känslor, oro *eller* mer eller mindre total oberördhet och oförmåga att reagera känslomässigt
- **Distansering** (detachment): brist på engagemang och nära relationer
- **Antagonism** (antagonism): upplammande ilska, hot om våld, okänslighet för andras bekymmer, lättet att fatta agg och hat till någon eller något
- **Bristfällig självkontroll** (disinhibition): brist på självbehärskning
- **Psykoticism** (psychoticism): excentriskt sätt att klä sig och vara, snedvridna uppfattningar om saker och ting, benägenhet för det magiska, ofogad upplevelse av hot

1408

Kategoridiagnos/typdiagnos enligt sektion III i DSM-5

- Baserat på ovan beskrivna förutsättningar kan **sex specifika personlighetssyndrom** härledas (typmodellen):
 - Antisocial
 - Ängslig
 - Borderline
 - Narcissistisk
 - Tvångsmässig
 - Schizotypal
- I de fall det därutöver finns indikation om allvarlig personlighetsproblematik kan de karaktäristika som beskrivs under kriterium B användas för diagnosen "personality disorder – trait specified".

1409

Svårigheter vid personlighetsproblematik

Självinsikt

- Vad behöver jag för att må bra?
- Hur uppfattar andra mig?

Relationer

- Förstår inte
- Konflikter
- Ensamhet

Förmåga till ansvarstagande

- Personligt – hur blir det för andra när jag är så här?
- Socialt – uppfylla mina plikter mot andra

1410

1410

Varför gör jag inte ett bra jobb?

Brister i systemet

Tid
Utbildning
Stöd
Mening
Övriga resurser

Moralisk defekt

Lät
Bryr mig inte om andra
Egen vinning
Illvillig
Ond

Bristfällig självinsikt

Egna brister

Kunskap
Motivation
Inlevelseförmåga
Moralisk defekt (se ruta)

Personlighetsrelaterat

Narcissistisk
Antisocial/psykopat
Passivt aggressiv

1411

Den besvärlige förstår inte ett dyft

Medvetet

Förmedvetet

Undermedvetet



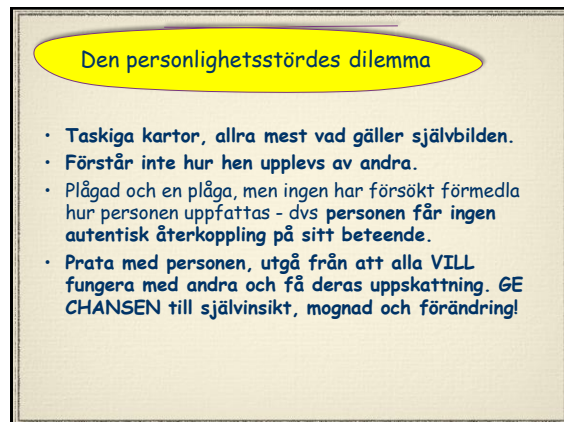
1412

1412



1413

1413



1414



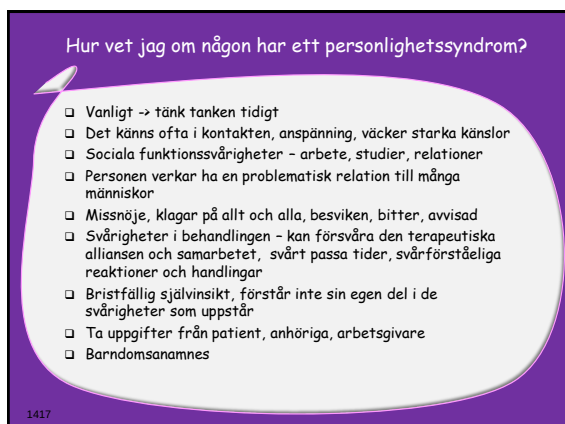
1415

1415



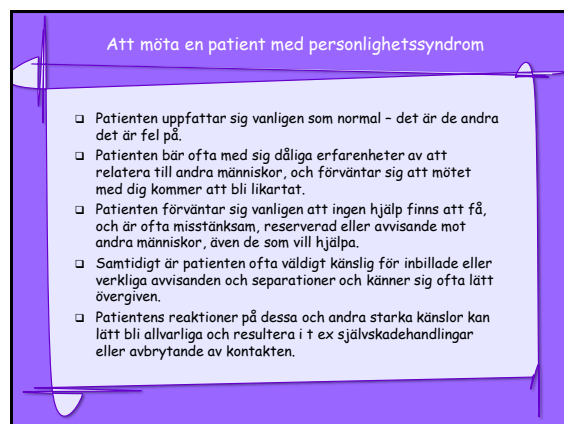
1416

1416



1417

1417



1418

Personlighetens uttryck varierar med omständigheterna

I situationer där individen känner sig särskilt utsatt

- t ex i sjukvården och i kriminalvården -

förstärks ofta aggressivt, utagerande och besynnerligt beteende.

1419

1419

Hur vanliga är personlighetssyndrom?

- Normalbefolkning: 9-13 % totalt
- Specifika ps: 1 - 3 %
- Borderline: 1-2 %
- Primärvård: 20 - 30 %
- Inom psykiatri: 30 - 70 %
 - KS öppenvård 1999: nära 50 %
 - KS slutenvård 1999: drygt 25 % (BPD största gruppen)

OBS: Varierande svårighetsgrad!

1420

Orsaker till personlighetssyndrom

- Medfödd sårbarhet
 - Genetisk sårbarhet
 - Händelser under fostertiden
- Anknätningsbrister
 - Otrygghet
 - Försummelse
- Trauma
 - Övergrepp
 - Fysiskt våld
 - Psykiskt våld

1421

Emotionell instabilitet

1422

1422

Lina, 21 år

- Ångest och nedstämdhet
- Labilt humör
- Svart-vitt sätt att uppfatta tillvaron och andra människor
- Svårt klara relationer
- Skär sig för att lindra ångesten
- Flera självmordsförsök, ofta i samband med hot om separation
- "Vet inte vem jag är"
- Avskyr sig själv



"Varför ska man leva om det blir lättare om man bara dör... skär mig hela tiden, ingen ser. Kuratorn och psykiatri är bara skit. Det hjälper ju inte. Jag mår ju aldrig bra.. det känns om om alla polare också skär sig så de har nog med sig och orkar inte med mig."

1423

"För mig är i stort sett allt antingen svart eller vitt! Jag är antingen god eller ond, duktig eller oduktig, hemsk eller bra. Antingen är livet bra eller så finns bara döden som kan ta bort smärtan det innebär att leva. För det mesta kan jag inte ens finna en god anledning att leva, men jag är för feg för att avsluta det!"

1424

Emotionellt instabilt personlighetssyndrom

Instabila relationer, impulsivitet

- Skräckslagen inför separationer
- Idealiserar och nedvärderar
- Störning i identitet och självbild
- Destruktiv impulsivitet (slösaktig, sexuellt, drogmissbruk, hetsätning)
- Självdestruktivitet (suicidförsök, skärningar)
- Affektiv labilitet
- Kronisk tomhetskänsla
- Aggressivitetsproblem
- Kortvariga gränspsykotiska episoder



1425

1425

Borderlinebegreppet

- Borderline personlighetsorganisation (BPO)
- Borderline personlighetsstörning (BPD)

1426

Vem som helst kan bli arg – det är lätt. Men att bli arg på rätt person och lagom mycket, vid rätt tillfälle, av rätt anledning och på rätt sätt – det är inte lätt.

Aristoteles,
Nichomakiska etiken

1427

Känslor som fungerar



Ett sunt känsloliv kännetecknas av känslor och affekter som, utifrån situationen och den kulturella kontexten, är rimliga och adekvata samt "lagom" lättväckta, starka och långvariga.

Till detta kommer en förmåga att uppfatta och tolka sina känslor samt kunna dra slutsatser av dessa (sammanfattas ibland som självkännedom), och att kunna reglera och uttrycka känslorna på ett funktionellt sätt.

1428

1428

Att reglera sitt humör - den instabile

Omständigheter /
händelser

Goda

Neutrala

Dåliga

Röd kurva = humör,
sinnesstämning

1429

1429

Att reglera sitt humör - den instabile

Omständigheter /
händelser

Goda

Neutrala

Dåliga

Röd kurva = humör,
sinnesstämning

1430

1430

Några tillstånd som kan orsaka emotionell svajighet

- Depression, mani, bipolärt syndrom, depression eller mani med blandade drag
- Dysforiskt syndrom med debut under barndom och tonår
- Premenstruellt syndrom
- Stressrelaterade tillstånd, t ex UMS
- Krisreaktion/anpassningsstörning
- PTSD
- ADHD
- Autismspektrumstörning
- Borderline personlighetssyndrom
- Narcissistiskt och/eller antisocialt personlighetssyndrom
- Tröttsyndrom och uppförandestörning
- Drogpåverkan, missbruk och abstinens
- Hjärnskada
- Demens
- Intellectuell funktionsnedsättning

1431

1431

Mer om borderline

Instabila

- ❖ Stora och snabba **humörsvängningar**
- ❖ Instabil och snabbt **växlande självbild** (värdelös → fantastisk)
- ❖ **Svartvitt** tänkande
- ❖ **Idealisering** och **nedvärdering**
- ❖ **Impulsiva**
- ❖ Ibland **explosiva**
- ❖ Skapar ofta **kaos** omkring sig
- ❖ **Kriser** vanliga

1432

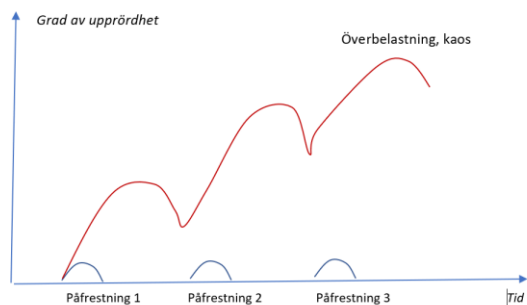
1432

Mer om borderline

- ❖ Har svårt att lita både på sig själva och andra vilket gör **relationer mycket besvärliga** och instabila.
- ❖ **Skrämda av separationer** men betar sig så att de ofta blir avvisade
- ❖ **Blir lätt uttråkade**
- ❖ **Tomhetskänsla**
- ❖ Deras **personliga gränser** har ofta **ignorerats** eller trampats på.
- ❖ Oftare än andra varit utsatta för **incest, våld eller känslomässig försummelse** som barn.
- ❖ Stort **lidande** (jfr psykopater och narcissister)

1433

1433



1434

1434

Hjälp patienten bort sin emotionella instabilitet

- ❑ **Reaktivt** Känsligheten är så hög att det stör patientens vardag. Det går att lära sig att hantera reaktiviteten och bli av med sin diagnos. **Prata om "känslighet" och "sårbarhet"**, inte om "störning".
- ❑ Mest utmärkande är "interpersonal hypersensitivity", **interpersonell överkänslighet**. Relationer är svårt och separationer är mycket smärtsamma.
- ❑ **Bättras i viss mån med tiden**, så det är inte alltid självklart att ge mediciner.
- ❑ Som med övervikt – det är inte patientens fel, men bara hen kan ta ansvar för att hantera sitt problem. **Krävs personligt engagemang** av patienten.
- ❑ **Skapa samsyn** om patientens besvär. Gå igenom kriterierna med patienten, be hen utveckla hur de relaterar till hennes eget liv.
- ❑ **Bra att lägga saker "på bordet"** / rita med dessa patienter. Lägga ut dina tankar "på prov", låt patienten korrigera dig.

1435

Hjälp patienten träna bort sin emotionella instabilitet

- ❑ **Minska sårbarheten**: Behandla sjukdomar, äta lagom, undvika droger, sova tillräckligt, motionera, göra något var dag som får dig att känna dig kompetent, ev testa bolltacke.
- ❑ **Låt patienten bli upprörd** och lär henne att hantera känslorna.
- ❑ Patienten behöver **lära sig att tänka**, "how to think".
- ❑ Vad kan och ska patienten göra? **Be hen om egna förslag**.
- ❑ När man pratar om något skapar man minnen som kan återfinnas och användas när de behövs.
- ❑ Hjälp patienten **bryta sitt självfokus** ("selfcenteredness").

1436

När brukar patienter med borderline bli suicidala?

- ❑ Verkligt eller upplevt övergivande/avvisande
- ❑ Känslomässig överbelastning eller känslomässig avstängning
- ❑ Ohanterliga känslostormar
- ❑ Dissociation (kan uppstå inför övergivande eller något annat som upplevs hotande)
- ❑ Vid förbättring (hotar självbild)

1437

1437

Syfte/mål med behandlingen

- ❑ Överlevnad
- ❑ Säkra behandlingskontakt
- ❑ Symptomkontroll
- ❑ Vardagsfärdigheter
- ❑ Relationsfärdigheter
- ❑ Accepterande, självaktning
- ❑ Livskvalitet

1438

1438

Hur behandlar man borderline?

- ❑ Ofta dålig behandlingsmotivation beträffande personlighetsstörningen, söker för sekundära problem
- ❑ Stabilitet och kontinuitet i kontakten
- ❑ Gemensamt förhållningssätt om flera deltar i behandlingen
- ❑ Fokus på självdestruktiva handlingar
- ❑ Fokus på ev missbruk
- ❑ Behandla ev depression
- ❑ Social färdighetsträning
- ❑ Vid psykoterapi
 - Avgränsat fokus
 - Realistisk målsättning
 - Problemorienterat

1439

Bemötande av patienter med EIPS

- ❑ Bemötandet avgörande. **Fel bemötande försämrar patienten.**
- ❑ Utbildning specifikt om självskadebeteende ger ett bättre omhändertagande, men inte lång erfarenhet och formell utbildning.
- ❑ Bemötande som hjälper: **bli lyssnad på, bli förstådd, att behandlaren uppfattas som engagerad.**
- ❑ Patienten manipulerar inte - riktig manipulation märks inte!
- ❑ **Patienten gör så gott hen kan**, men har ett outhärdligt liv. Behöver ibland lära sig nya beteenden.



www.nationellasljalvskadeprojektet.se

1440

1440

Bemötande av patienter med EIPS

- ❑ **Empatiskt lyssnande och undersökande förhållningssätt.**
- ❑ **Våga fråga!** Öppet och nyfiskt, inte dömande, inte ställa till svars.
- ❑ **Vilken funktion** har självskadebeteendet?
- ❑ Fokus på ökad emotionell medvetenhet och förbättrad emotionsreglering.
- ❑ Vad skulle kunna få ditt beteende/mående att vända?
- ❑ Uppmärksamhet, omtanke och intresse för hela människan och inte bara för självskadebeteendet. **Hur mår du, du som skadat dig?**
- ❑ Kontroll av patientens beteende minskar dennes autonomi och egenmakt, blir till en ond cirkel.

1441

1441

Bemötande av patienter med EIPS

- ❑ Patienten har ofta problem med emotionell förståelse och känsloreglering. **Stäm av att patienten uppfattat rätt** vad du sagt och vad ni ska göra. Lyssna och återkoppla oavbrutet.
- ❑ Stäm av att du själv uppfattat patienten rätt. "Menar du alltså att...?"
- ❑ Vårdgivaren blir själv känslomässigt dysreglerad vid självskadebeteende. Vi behöver kunna lugna oss själva.
- ❑ Lyssna till dina känslor av att det inte går helt bra, använd dina känslor som det redskap de är.

- Puh, du kommer väl att förstå, vad som är händer, visst gör du det?

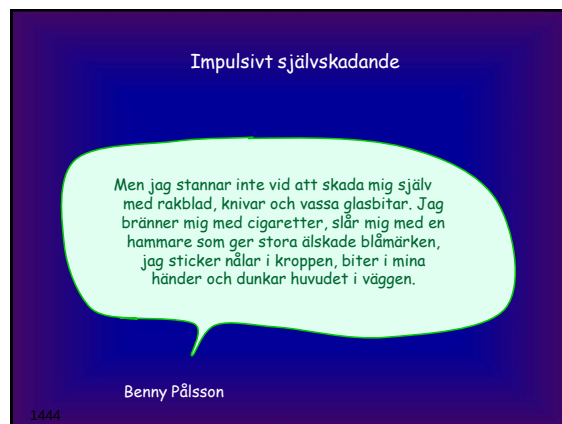


1442

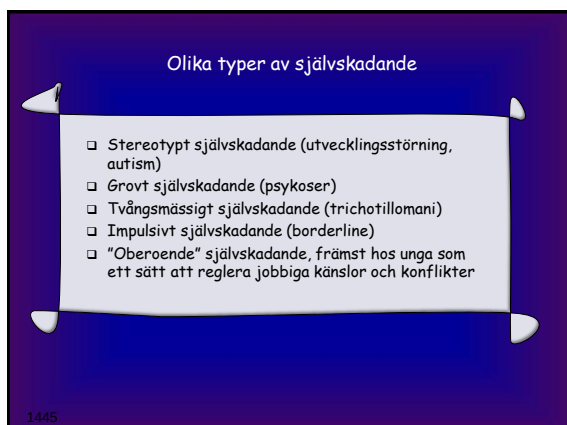
1442



1443



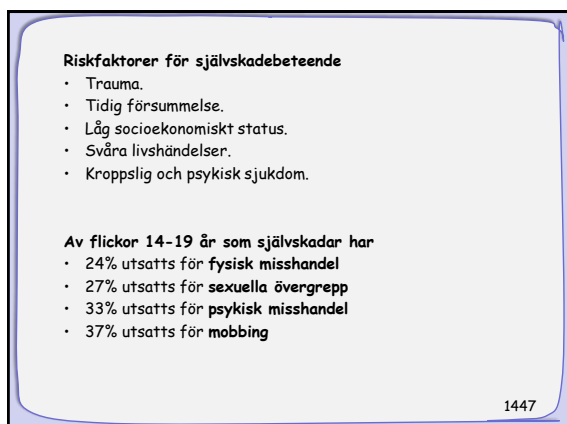
1444



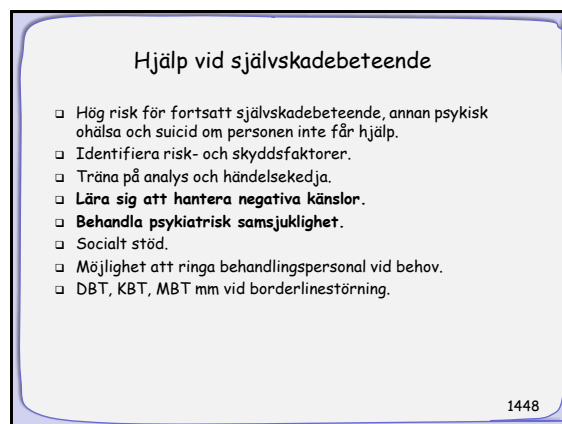
1445



1446



1447



1448

Min händelsekedja

Extrajobbiga saker idag:

Vad hände nu:

Då tänkte jag:

Då kände jag:

Då gjorde jag:

Resultatet just då blev:

Efteråt kändes det så här:

Så här tror jag att det kändes för.....

Om det händer ofta är det risk att:

Nästa gång kan jag prova att istället göra så här:

1449

1449

Händelsekedja idag **Händelsekedja nästa gång**

Extrajobbiga saker idag:

Vad hände nu:

Då tänkte jag:

Då kände jag:

Då gjorde jag:

Resultatet just då blev:

1450

1450

Efteråt kändes det så här:

Så här tror jag att det kändes för kompsen / fröken /...:

Om det här händer ofta är det risk att:

Om jag ändrar mitt beteende vinner jag det här:

Nästa gång är detta det allra viktigaste:

1451

1451

Narcissism

(inte så kul som man kan tro)

1452

1452

Narcissistiskt personlighetssyndrom

Ett genomgående mönster av grandiositet, behov av att bli beundrad och brist på empati

- Grandios känsla av att vara betydelsefull
- Fantasier om obegränsad framgång och makt
- Tror sig vara speciell och förmer
- Kräver beundran, tål inte kritik
- Orimliga förväntningar om särbehandling
- Utnyttjar andra för att nå sina mål
- Saknar empati (?)
- Ofta avundsjuk
- Arrogant och högdragen

1453

1453

Narcissism

- Stor utanpå, liten inuti.
- Låter inte andra bli viktiga för dem, även om de har vänner.
- Se hens ensamhet.
- Vandra med hen en bit på vägen, visa att du ser att hen har det svårt.

1454

1454

Mer om narcissism

- ❑ Det finns både en **sund** och en **sjuklig narcissism**
- ❑ **Fåfänga, självbelåtenhet och inbilskhet**
- ❑ Upptagen av utseende, **makt och framgång**
- ❑ Vill bli **uppmärksammas och beundrad**
- ❑ **Beroende av beundran**, andras gillande är det enda som får dem att må bra
- ❑ **Använder andra människor som en spegel** för att läsa av sitt eget värde, och ens självkänsla styrs av det man tycker sig se

1455

1455

Mer om narcissism

- ❑ **Klarar inte kritik**, ser den som ett angrepp och som bristande lojalitet
- ❑ Kritik eller avsaknad på beundran kan framkalla starka negativa känslor och beteenden
- ❑ En aggressivt laddad narcissist kan bli **ilsken och farlig** vid kritik eller motgångar
- ❑ **Framhäver sig själva** med sitt utseende, sina ägodelar och sina förmenta talanger
- ❑ Tror sig ibland vara **intellektuellt överlägsen**
- ❑ Oförmögen och ovillig att bry sig om andra. **Allt kretsar kring dem själva.**

1456

1456

Mer om narcissism

- ❑ Liksom vid psykopati "**finns**" **inte andra människor**, dessa är bara en förlängning av dem själva
- ❑ Andra personer är huvudsakligen **instrument** för att uppnå beundran och makt
- ❑ Arroganta
- ❑ Tar gärna **kommandot**, styr och ställer
- ❑ **Förväntar sig perfektion** från alla
- ❑ **Vanliga regler gäller inte dem**, de kan tillåta sig mer än andra
- ❑ Deras skrytsamma sätt kan ofta ses som ett slags **kompensation** för bristande självkänsla och självförtroende
- ❑ En del blir **Casanovor** i sin jakt på bekräftelse

1457

1457

Men vad är problemet med att vara narcissist?

Att man **måste** få all denna uppmärksamhet och beundran för att må bra. **Utan den mår man dåligt.**

En narcissist utan tillräckliga talanger för att ta sig fram och "bli någon" blir vanligen bitter och olycklig.

1459

1459

Narcissistens psykologiska predikament

- ❑ Svag självkänsla / känsla av värde
- ❑ Behöver ständigt stora doser bekräftelse och uppskattning för att inte känna sig värdelös.
- ❑ Blir därför olycklig när hen inte känner sig uppskattad.
- ❑ Brist på uppskattning upplevs som en attack.
- ❑ Reagerar på "kritiken" med ilska.
- ❑ Måste därför ha ständig bekräftelser och tål inte kritik.

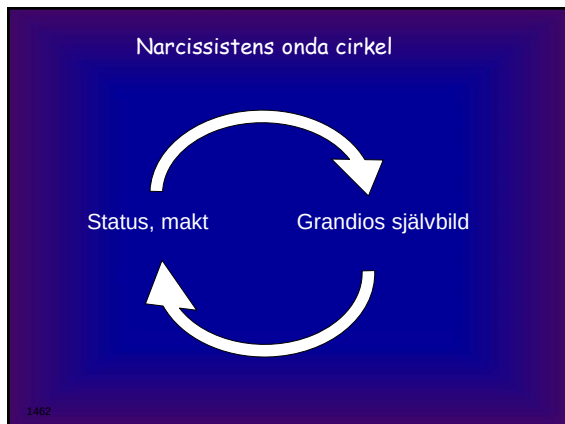
En person med bättre självkänsla behöver inte lika mycket bekräftelse för att känna sig fortsatt värdefull för andra.

1460

1460

Fallen narcissist

1461



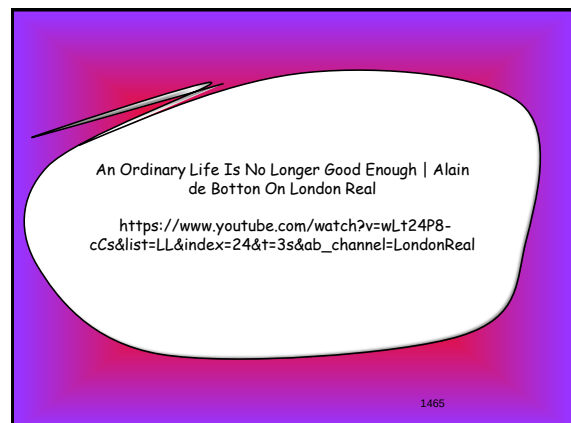
1462



1463



1464



1465



1466



1468

Det emotionella bankkontot:

Det förtroende och den trygghet som har byggts upp i förhållandet



1469

Vilken är valutan, dvs vad är det vi ska sätta in?

Att ge den andre vad han **behöver**, och hjälpa honom **se** att det är det han får.

1470

Din allra största insättning?

Gör allt som står i din makt för den människa som ställt till det, hamnat i kris eller mår dåligt oavsett anledning.

Tacksamhet och lojalitet är **konsekvenser!**

1471

1471

Narcissistens tragik

När allt är en rättighet känner man ingen glädje eller tacksamhet för det man får



Det går inte att göra några insättningar

1472

"The bottom line" vad gäller narcissism

Om allt är en rättighet känner jag ingen glädje eller tacksamhet för något som livet ger.
Allt tillkommer mig, inget är mer än vad jag har rätt att vänta mig.
Jag blir därför i psykologisk mening en tacksam och fattig människa som inte kan bli annat än besviken och olycklig i längden.

1473

1473

"Hon är bara ensam"



1474

1474



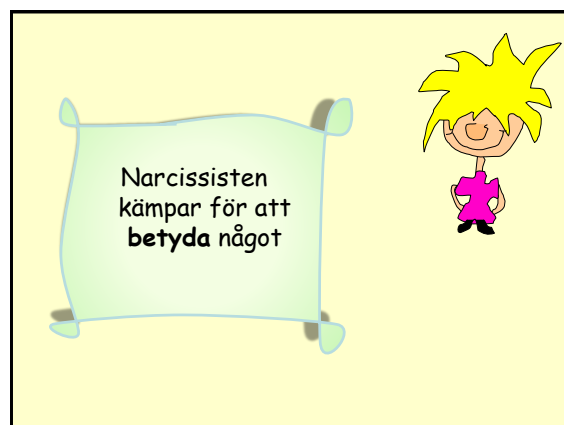
1475



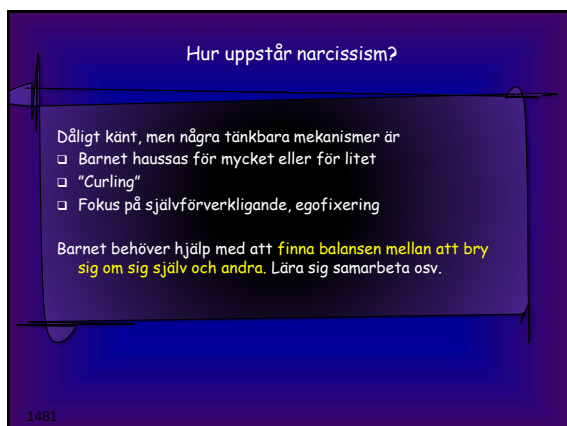
1476



1477



1478



1481



1482

Några benämningar

- **Manie sans délire** (Pinel 1700-talet; våldsamma och explosiva men rationella)
 - **Psychopatic inferiority** (Koch 1800-talet; slasktratt med sexuella avvikelser, missbruk, psykos, intellektuell funktionsnedsättning)
 - **Sociopatisk personlighet** (Robins; aggressivt, lögnaktigt och avvikande beteende hos ungdomar)
 - **The mask of sanity** (Cleckley 1941), Cleckleys syndrom
 - **Antisocial personlighetsstörning**
 - **Antisocialt personlighetssyndrom**
 - **Psykopati**
- Ytterligare benämningar:
- Sociopati
 - Abnorm personlighet
 - Karaktärsabnormitet
 - Tidig karaktärsstörning
 - Karaktärsbrist
 - Moraliskt sjuka
 - Moraliskt imbecill
 - Moral insanity
 - Manipulativ personlighet
 - Särskilt vårdkrävande

1483

1483

Mindre kärt barn, likväl många namn

- Abnorm personlighet
- Karaktärsabnormitet
- Tidig karaktärsstörning
- Moralisk färgblindhet
- Karaktärsbrist
- Manipulativ personlighet
- Cleckleys syndrom
- "The mask of sanity"
- Psykopati
- Sociopati
- Moraliskt sjuka
- Moraliskt imbecill
- Antisocial personlighetsstörning
- Särskilt vårdkrävande
- Manie sans délire
- Moral insanity

1484

1484

Antisocialt personlighetssyndrom

Före 15 års ålder

- aggressivt beteende mot människor och djur
- skadegörelse
- bedrägligt beteende
- allvarliga norm- och regelbrott

Efter 18 års ålder

- svårt anpassa sig till normer, upprepade brottsliga
- bedrägligt beteende
- impulsiv eller oförmögen planera
- ständigt ansvarslös
- saknar ånger

1485

1485

Antisocialt personlighetssyndrom, DSM-5

Ett genomgående mönster av **bristande respekt för och kränkningar av andras rättigheter** som varat sedan femtonårsåldern. Mönstret tar sig minst tre av följande uttryck:

1. Oförmögen att anpassa sig till rådande normer för lagligt beteende vilket visar sig i **upprepade brottsliga handlingar**.
2. **Bedrägligt beteende**, vilket visar sig i upprepade lögnar, bruk av falska namnuppgifter eller försök att lura andra för nöjes eller personlig vinnings skull.
3. **Impulsiv eller oförmögen att planera**.
4. Irritabel och aggressiv, vilket visar sig i upprepade **slagsmål eller misshandel**.
5. **Nonchalerar** obekymrat såväl egen som **andras säkerhet**.
6. **Ständigt ansvarslös**, vilket visar sig i en oförmåga att etablera ordnade arbetsförhållanden eller att uppfylla ekonomiska åligganden.
7. Visar **brist på ånger**, vilket visar sig i likgiltighet eller bortförklaringar efter att ha sårat, svikit eller bestulit någon.

1486

1486

Vad menas med att vara psykopat?

"No remorse"!

De **kännetecknas** av att de **saknar samvete**; deras liv handlar om att tillfredsställa egna behov på andra människors bekostnad.

1489

1489

Psykopaten undrar **inte** om han duger

Finns här något att hämta?

1490

1490

Psykopati, "core features"

- Grandios
- Manipulativ
- **Kylig brist på medkänsla**
- Hal, opålitlig charm

1491

1491

Utmärkande drag vid psykopati

- Hal, opålitlig charm
- Ofta kontrollerad och kylig
- Grandios
- Oärlig, dominant, manipulativ och lögnaktig
- Oförmåga att bry sig om konsekvenserna av sitt beteende
- Nedsatt förmåga till affektiv empati och ånger

1492

1492

Hares psykopatichcklista, HPC

- | | |
|--|--|
| 1. Talför/ytligt charmig | 11. Promiskuöst sexuellt beteende |
| 2. Förhöjd självuppfattning/grandios | 12. Tidiga beteendeproblem |
| 3. Behov av spänning/blir lätt uttråkad | 13. Saknar realistiska, långsiktiga mål |
| 4. Patologiskt lögnaktig | 14. Impulsiv |
| 5. Bedräglig/manipulativ | 15. Ansvarslös |
| 6. Saknar ånger och skuldkänslor | 16. Tar inte ansvar för sina handlingar |
| 7. Ytliga affekter | 17. Många kortvariga äktenskapsliknande förhållanden |
| 8. Kall/bristande empatisk förmåga | 18. Ungdomsbrottslighet |
| 9. Parasiterande livsstil | 19. Överträdelse av villkorad frigivning/utskrivning |
| 10. Bristande självkontroll | 20. Kriminell mångsidighet |

1493

1493

Psykopati har genomgripande effekter

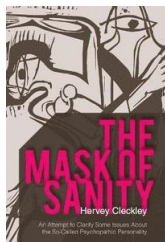
1. **Känslor** (ytlig, ingen ånger, ingen ångslan)
2. **Interpersonell interaktion** (charmig, grandios, manipulativ)
3. **Livsstil** (oansvarig, orealistisk planering, impulsiv, dålig kontroll över beteendet)
4. **Antisocialt beteende** (stört beteende redan i barndomen, ungdomsbrottslighet, mångsidig kriminalitet)

En psykopat har alltid starka **narcissistiska drag** och vanligen även omfattande **borderlinedrag**

1494

1494

The mask of sanity (Hervey Cleckley 1941)



- "Masken spricker" och personen blottar en markant **emotionell avvikelse som resulterar i hänsynslöshet och oförmåga att bry sig om konsekvenser av sitt beteende**
- https://cassiopaea.org/cass/sanity_1.Pdf

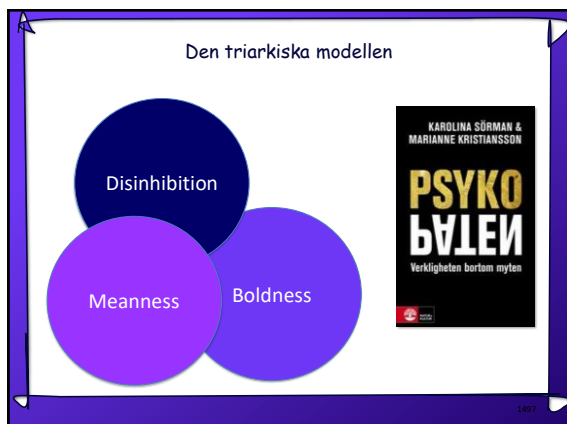
1495

The mask of sanity (Hervey Cleckley 1941), 16 kriterier

1. Välfungerande mask
 - Ytlig charmighet
 - God intelligens
 - Frånvaro av "nervositet" och vanföreställningar
2. Beteendeeavikelser
 - Dåligt omdöme
 - Oförmåga lära av erfarenheter
 - Opålitlighet
 - Oförmåga att fullfölja en livsplan
 - Operonligt och dåligt integrerat sexliv
3. Ytliga-lögnaktiga drag
 - Oärlig
 - **Brist på ånger**
 - Flacka emotioner
 - Patologisk egocentricitet
 - Brist på insikt

1496

1496



1497



1498

Kärnsymtom eller konsekvens?

Är antisocialt och kriminellt beteende ett symtom, ett beteendemönster, ett uttryck för personlighetspatologi eller **konsekvenser av den underliggande personligheten?**

1499

Psykopatiska drag hos allmänheten

- ❑ Psychopathic Personality Inventory-Revised (PPI-R)
- ❑ Avsett för icke-kriminella personer i samhället
- ❑ Bedömer psykopatiska personlighetsdrag i stället för avvikande och kriminellt beteende
- ❑ 154 frågor
- ❑ Åtta delskalor
 - ❑ Orädd och återhämtar sig lätt från stress
 - ❑ Känslokall
 - ❑ Socialt dominant
 - ❑ Egocentrerad
 - ❑ Oförmögen att planera
 - ❑ Exploaterar andra
 - ❑ Skyller ifrån sig
 - ❑ Bryter mot överenskommelser och regler

1500

Psychopathic Personality Inventory-Revised (PPI-R)

1. Orädd dominans (fearless dominance)
 - ❑ Social förmåga
 - ❑ Immunitet mot stress
 - ❑ Oräddhet
2. Självcentrerad impulsivitet (self-centered impulsivity)
 - ❑ Machiavellisk egocentrism
 - ❑ Impulsivt motvalls
 - ❑ Externalisering av skuld
 - ❑ Bekymmersfri planlöshet
3. Hjärtlöshet (coldheartedness)

1501

Fråga: Hur vet jag om en för mig ny människa som ger ett trevligt intryck egentligen är psykopat?

Svar: Det vet jag inte

1502

Five Factor Model, "Big Five"

1. Utåtvändhet (extraversion)
2. Emotionell stabilitet (neuroticism)
3. Öppenhet, intellektuell nyfikenhet (openness to experience)
4. Följsamhet/vänlighet (agreeableness)
5. Noggrannhet/samvetsgrannhet (conscientiousness)

1503

1503

Psykopati

- | | |
|---------------------------------------|--------|
| 1. Utåtvändhet | ++ |
| 2. Öppenhet, intellektuell nyfikenhet | + |
| 3. Följsamhet/vänlighet | -- |
| 4. Noggrannhet/samvetsgrannhet | --- |
| 5. Emotionell stabilitet | 0/-/-- |

1504

1504

Psykopatisk personlighet samvarierar med vissa drag

- Extrovert (extraversion)
- Låg samvetsgrannhet (conscientiousness)
- Låg vänlighet (agreeableness)

1505

1505

"Positivt tänkande" är inte att
rekommendera vid giftermål och annan
rekrytering

1506

Läs någon av dessa!



1507

The Psychopath & The Sociopath: A Masterclass (2,5 bra timmar om psykopati)

https://www.youtube.com/watch?v=gpiYt4B9i2w&ab_channel=MedCircle

1508

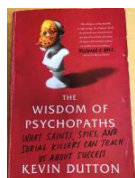
1508

Är din chef psykopat?

- Överrepresentation inom polis, brandkår, militär och ev även bland chefer
- 1-4% av chefer uppnår kriterierna enligt studier (1% av befolkningen)
- Kan i vissa sammanhang vara fördelaktigt att vara charmig, värtalig, ha karisma och kreativ förmåga, vara orädd, snabbt återhämta sig från stress
- Mindre fördelaktigt med arrogans, förakt, aggressivitet, exploatering, mobbning, förödmjukelse, lögn, oförmåga att ta ansvar och att skylla på andra
- Blir förr eller senare problem

Läsförslag:

- *Snakes in suits* (Babiak och Hare)
- *The wisdom of psychopaths* (Kevin Dutton)



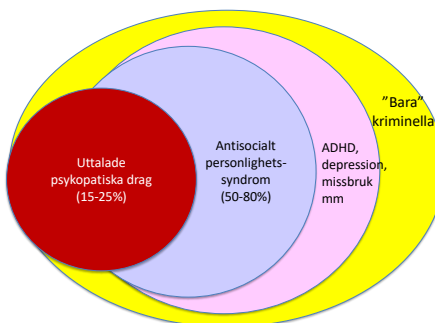
1509

Nackdelar med psykopatiska drag?

- Farligt att inte bli adekvat rädd vid fara
- Oftare ond, bråd död i dessa kretsar
- Många avskyr en → riskerar få hålla till godo med de som blir över, de som inte har "råd" att vara mer kräsna
- Risk för utstötning och ensamhet
- Ökad risk för missbruk, hemlöshet, kriminell livsstil och fängelse

1510

Läget i fängelset (männen)



1511

Fördelar med psykopatiska drag?

Psykopatiska drag på tvåtusenålet

- Ger status i vissa grupper
- Både fördelar och nackdelar med att inte bry sig om vad andra tycker om en
- Olika personlighetsdrag och beteenden kan vara antingen fördelaktiga eller belastande, beroende på omständigheterna
- Bristen på moraliska hämningar kan vara en fördel i kampen för chefsposter och även i rollen som chef
- Mindre risk för att bli illa behandlad om man kan plocka fram sin "inre psykopat" vid påhopp och trakasserier

1512

"Framgångsrik psykopat"?

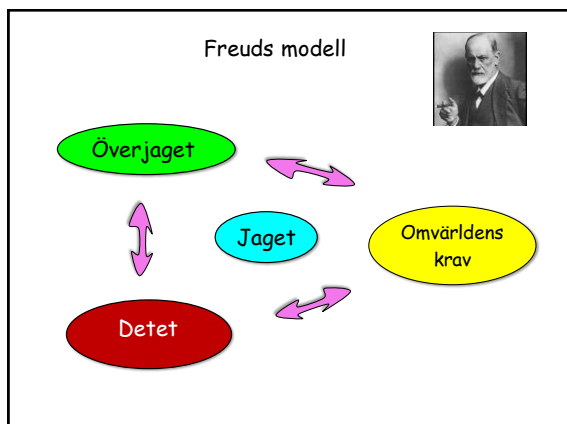
- Psykopater ligger generellt högt på djärvhet, stresstålighet, kylighet och oförmåga att bry sig om konsekvenserna av sina handlingar, vilket kan vara fördelaktigt i vissa sammanhang
- Framgångsrika psykopater har jämfört med psykopater på anstalt bättre:
 - exekutiva funktioner
 - impuls kontroll
 - förmåga att fatta rationella beslut
 - förmåga att hålla sig inom lagens gränser

1513

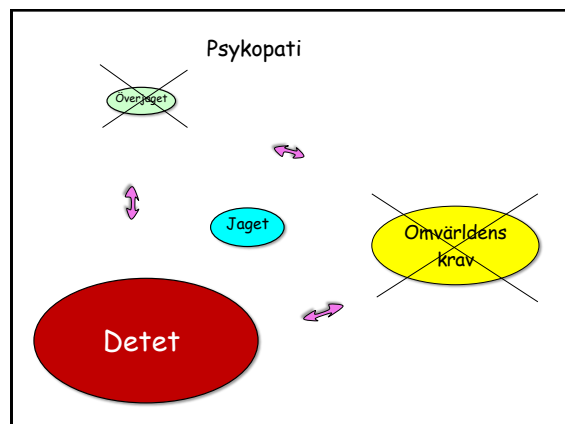
"Framgångsrik psykopat"?

- Högt på:
 - djärvhet
 - stresstålighet
 - kylighet
 - oförmåga att bry sig om konsekvenserna av sina handlingar
- Jämfört med psykopater på anstalt bättre:
 - impuls kontroll
 - exekutiva funktioner
 - på att fatta rationella beslut
 - på att hålla sig inom lagens gränser

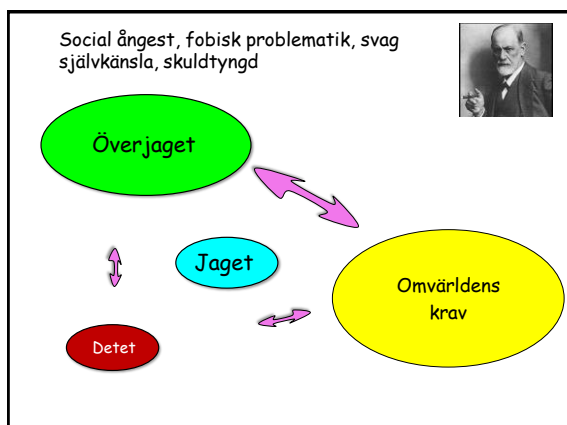
1514



1515



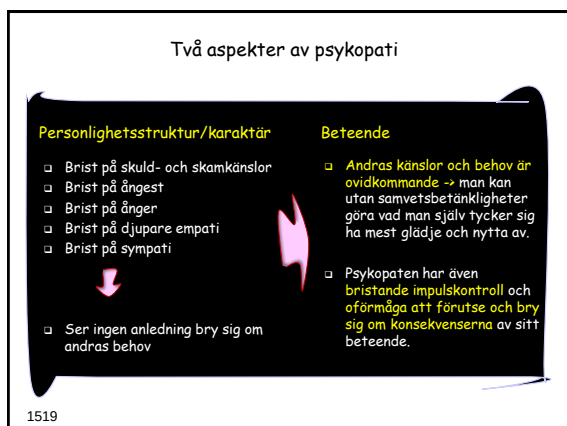
1516



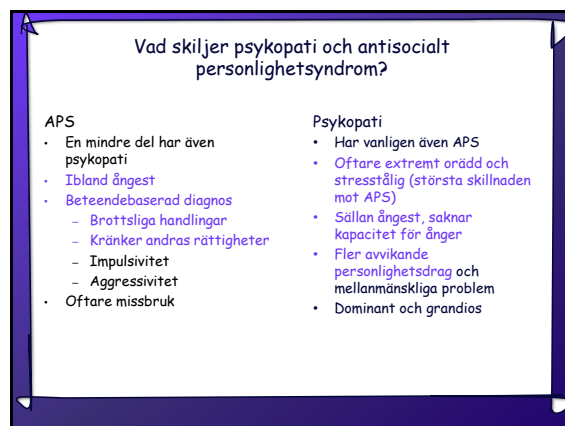
1517



1518



1519



1520

"Primär" psykopati

- Emotionell avvikelse, oförmögen att knyta an till andra
- Känslomässigt flack
- Nedsatt samvete och empatisk förmåga leder till exploaterande och parasitiskt beteende
- Låg grad av ångest och depression, färre psykiatriska problem
- Djärva och äventyrssökande
- Narcissism
- Orsakas av både arv och miljö
- Använder gärna instrumentellt våld
- Sämre svar på behandling

1521

"Sekundär" psykopati

- Viss grad av samvete, men nedsatt p g a svårigheter i uppväxten och i relationen till föräldrarna, ev våld och utanförskap
- Orsakas f f a av miljön
- Mer psykiatriska problem
- Hög grad av ångest, depression och kroppsliga besvär
- Missbruk av alkohol och droger
- Hetlevrad, aggressivitet, fientligt beteende
- Instabilitet och impulsivitet
- Reaktivt impulsstyrt våld
- Kan ibland uttrycka ånger, empati och kärlek
- Ev bättre behandlingssvar

1522

Vad beror psykopati på?

Fallen standardhypotes:

- Usel uppväxt (kärlekslöshet, misshandel, sexuella övergrepp, vanvård, missbrukande föräldrar)? Uppväxten har inte någon större inverkan på utvecklingen av psykopati men kan påverka hur störningen tar sig uttryck. Många psykopater har haft en god uppväxt.

Det vanliga:

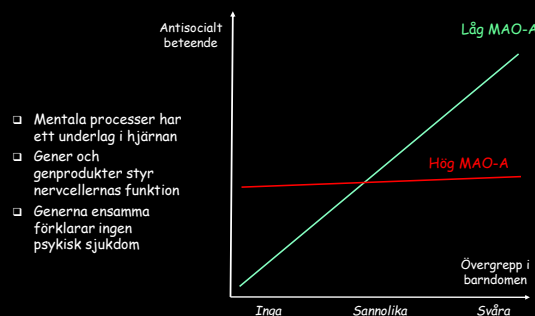
- Genetik - särskilt vid aggressivt antisocialt beteende
- Neurotransmittorer - serotonin, dopamin (MAO-aktivitet)

Orsaker eller del av tillståndet?

- "Samvetsblindhet"
- Nedsatt fysiologisk och psykologisk stressreaktion på skrämmande händelser (särskilt vid primär psykopati)
- Nedsatt frontallobsaktivitet
- Låg vakenhetsgrad (arousal)

1523

Hur blir man så här otrevlig?



1524

Kan barn vara psykopater?



1525

1525

Video:

Barn med ADHD

1526

1526

Utagerande störningar hos barn och unga

1. Intermittent explosivitet
2. Trotssyndrom
3. Uppförandestörning
4. Antisocial personlighetssyndrom

1527

1527

Varför har psykopatiska drag överlevt evolutionen?

Evolutionen är inte perfekt

- Kanske är fullblodspsykopaterna bara en evolutionär biprodukt/dysfunktionell ytterlighetsvariant av en mer adaptiv "psykopati light"?

Reproduktion

- Ger status i vissa sammanhang
- Nedsatt affektiv empati men ofta god förmåga till kognitiv empati (förstå andras avsikter) som de missbrukar för egen vinning
- Ofta roliga och charmiga, nyfikna och extroverta. Attraherar därför lättare vänner och partners. Först längre fram visar de sina sämre sidor
- Kapar åt sig mer resurser → attraktiva partners, får fler kvinnor
- Att vara manipulativ, yttligt charmig och promiskuös kan medföra att man får fler barn (om än begränsa förmågan att ta hand om dem)
- Psykopater får på gruppnivå fler barn än genomsnittet
- Dömda män har fler partners, fler äktenskap och fler barn än icke-dömda

1528

1528

Varför har psykopatiska drag överlevt evolutionen?

Flockens överlevnad

- Grupper som består av människor med olika personlighetsdrag har större chans att bli framgångsrika
- Även schimpanser visar individuella variationer gällande djärvhet, nedsatt impuls kontroll och oförmåga att bry sig om konsekvenser av sitt beteende
- När människan skulle expandera till nya områden var det säkert en tillgång att ha en del orädda och stresståliga individer som inte funderade för mycket över risker och konsekvenser
- Oräddhet och stresstålighet är till hjälp vid jakt och strid
- När gruppen hotas är det bra att några personer är orädda och vågar ta ledningen (en orädd bankrånare kan ses som rätt person på fel plats)
- Att vid behov kunna agera modigt och utan att begränsas av moraliska betänkligheter har haft ett överlevnadsvärde
- Psykopater ålтар och oror sig inte, de agerar direkt
- Manipulativ kapacitet kan ge många fördelar i kampen för resurser
- Andelen "plankare" får dock inte vara större än vad gruppen tål. Under karga förhållanden med brist på föda är acceptansen för icke prosocialt beteende mindre

1529

1529

ADHD: Why worry - nu kor vi, tänka kan vi göra senare!	Mani: Vi vill, vi kan, vi törs!	Paranoid: De kanske vill oss illa, så vi behöver vakta hela natten!	Generaliserat ångestsyndrom: Vänta litet nu, det här kan faktiskt gå illa!
Deprimerad: Vi klarar det inte, ligg lågt, vi drar oss tillbaka!			Ormfobi: Blir jag biten så dör jag!
Samlarsyndrom: Materiella ting kan ha ett överlevnadsvärde!			Droganvändare: Livet är eländigt, vi behöver hjälp att stå ut!
Twångsmässig: Vi kollar elden en gång till!	Narcissist eller psykopat: Allt är tillåtet i kampen för överlevnad!	Panikattack: Helt adekvat "fight or flight"-respons vid möte med en björn.	

1530

Dilemmat

- Varför ska man låta sig behandlas när man inte har problem? Det är de andra människorna, samhället och samhällets normer som är problemet!
- Psykopaten är vanligen nöjd med sig själv och inser inte sin känslomässiga torffighet och allt elände han ställer till med.
- Psykopatens personlighet är i allmänhet mycket stabil och resistent mot påverkan.

1531

1531

Några tankar om att bemöta en psykopat

- Kunskap om tillståndet - dessa människor finns
- Känner du igen tillståndet hos någon så klarar du dig vanligen från allvarlig skada
- Undvik dem om alls möjligt
- Lita aldrig på en psykopat
- Inse skillnaden mellan charmig yta och skrupellöst inre
- Utgå från att informationen du får är felaktig/förvriden
- Utgå från att personen försöker manipulera dig
- "Terapeutisk allians" uppstår sent, om alls, i terapiförloppet
- Tro inte att du kan ändra personens personlighet
- Om du lyckas ändra beteendet en smula - tro inte att det är för din skull eller för att personen ändrat sig på djupet
- Psykopater använder andra som ett sätt att nå sina egna mål - vad försöker personen få av dig just nu?

1532

1532

Överlevnadsguide

1. Undvik psykopater om alls möjligt.
2. Ta reda på vem/vad det är du har att göra med. Det finns inget säkert sätt att undgå att bli lurad och manipulerad.
3. Låt dig inte luras av psykopatens "spel". Ett charmigt och vinnande sätt (i början) talar för psykopati, inte emot.
4. Bär inte skyggglappar. Kontrollera med andra som haft med personen att göra.
5. Var på din vakt i högrisksituationer (ensam, trött och nedstämd på sällskapsresa eller i en bar).
6. Lär känna dig själv. En psykopat hittar och utnyttjar skickligt dina svaga punkter, så var medveten om dem.

Efter Robert D. Hare

1533

1533

Överlevnadsguide

7. Begränsa skadorna
 - Sök professionell rådgivning (någon som är väl förtrogen med psykopati)
 - Lagg inte skulden på dig själv
 - Var medveten om vem som är offret
 - Inse att du inte är ensam
 - Kanske kan du byta information med andra drabbade?
 - Se upp med maktkamper
 - Sätt upp fasta grundregler och håll ihärdigt fast vid dem
 - Förvänta dig inte några dramatiska förändringar
 - Begränsa dina förluster (ju mer du ger med dig, desto mer utnyttjad kommer du att bli)
 - Utnyttja stödgrupper

Efter Robert D. Hare

1534

1534

Paranoida drag

1535

1535

Paranoid personlighetsstörning

- Misstänker att andra utnyttjar, bedrar eller skadar henne
- Uppfylld av tvivel på vänners lojalitet
- Vagar inte visa andra förtroende
- Tolkar in kränkning i oskyldiga yttranden
- Ältar gamla oförrätter
- Upplever angrepp mot sig från andra
- Misstänker partner för att vara otrogen

1536

Tvångsmässighet, rigiditet och perfektionism

1537

1537

Möta missnöjda, hotfulla och aggressiva människor

Rättshaveristiskt beteende

1538

1538

Har underläkaren ett bra samtal?



Are you arguing
With a
pSYCHopath?

1539

1539

1. Vad är syftet med mötet, vad vill du
åstadkomma?

2. Vilken är situationen/kontexten?

1540

1540

Vilka målsättningar kan läkaren ha med samtalet?

1. Undvika våld här och nu.
2. Själv våga gå hem på kvällen -> undvika upplevelse av ansiktsförlust, skam och kränkning.
3. Ingen tablettburk.



1541

1541

En "våldsriskbedömning" är
aldrig bara en bedömning



Varje samtal inverkar ofrånkomligen
på patientens grad av aggressivitet.
Frågan är inte OM du ska påverka
denna risk, utan i VILKEN
RIKTNING

1542

1542

Hade läkaren kunnat påverka
samtalsutvecklingen?

1543

1543

Vad gör underläkaren bra?

- "Lågaffektiv". Håller sig själv lugn, höjer inte rösten trots provokationerna.
- Trappar inte upp, muckar inte gräl, startar ingen maktkamp.
- Lagom måhäig, försöker inte vinna, finner sig i patientens oförsämdhet. "Gränssättning" riskabelt här.
- Kränker inte.
- Möjliggör för patienten att rädda ansiktet i viss mån.

1544

1544

Vad kunde läkaren ha gjort bättre?

- Gått ut, bett om hjälp - inte suttit själv.
- Inte säga "lugna ner dig".
- Inte argumenterat?
- Markerat sin egen gräns?



1545

1545

"Gränssättning"

Felaktig gränssättning kan skapa konfliktsituationer.

1546

1546



"Det är aldrig kärleksfullt mot dig själv eller någon annan att vara någon annans dörrmatta eller låta sig utnyttjas"

...men i det akuta läget kan det vara livräddande!

Tack till Kay Pollak

1547

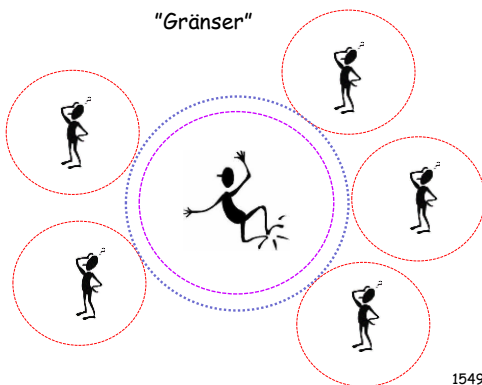
Välj vad du bråkar om

Behovskonflikt
-
våra **behov** krockar

Värderingskonflikt
-
vi **tycker olika** om något

1548

"Gränser"



1549

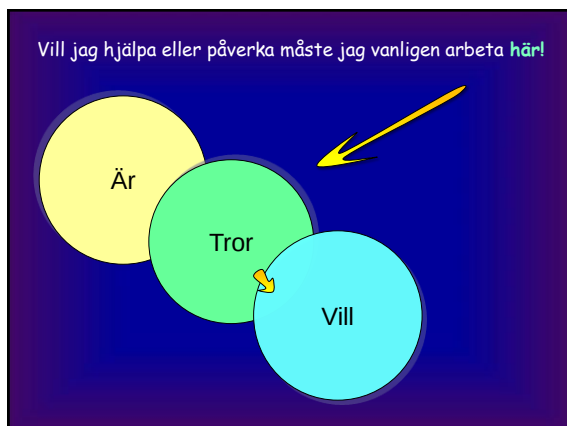
1549

Kunde utvecklingen ha förhindrats?

Vad **driver** patientens beteende och kamp?

1550

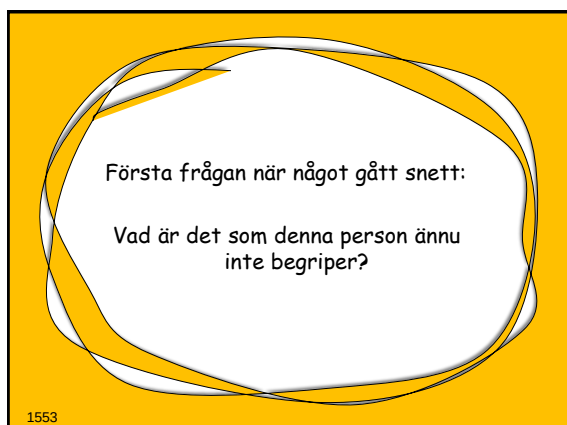
1550



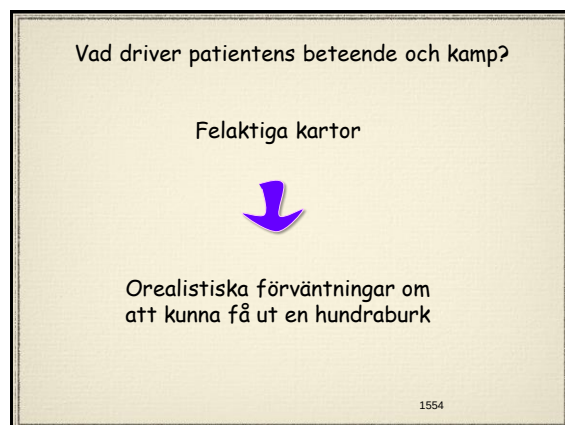
1551



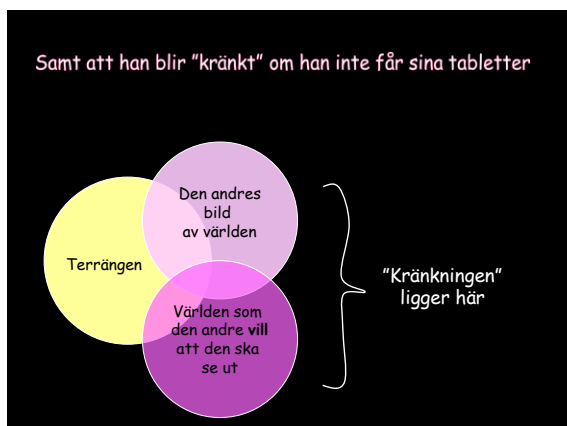
1552



1553



1554



1555



1556

Viktig information till våra besökare

Det kan vara bra att veta att vi på denna akutmottagning aldrig

1. delar ut eller skriver recept på läkemedel som kan vara beroendeframkallande
2. utfärdar sjukskrivning

1557

Viktig information till våra besökare

Läkaren är vid varje besök skyldig att ta ställning till om hen ska

1. lägga in dig med tvång (LPT) för vård p g a ditt psykiska tillstånd
2. anmäla till socialtjänsten att du kan behöva omhändertagas med tvång (LVM) för att få vård för ditt missbruk
3. göra en anmälan till socialtjänsten för att de ska utreda hur dina barn har det, om de behöver stöd och om de behöver omhändertas
4. anmäla till Transportstyrelsen att du är medicinskt olämplig att ha körkort
5. anmäla till polisen att du är medicinskt olämplig att inneha vapen
6. göra en polisanmälan vid risk för att du ska begå ett grovt brott

Det kan också vara bra att veta att

1. vårdgivaren har rätt - men inte skyldighet - att bryta sekretessen och kontakta polisen när det framkommer uppgifter som talar för att du kan ha begått brott för vilket är stadgat minst ett års fängelse
2. det finns ett antal undantag i sekretesslagstiftningen där vårdgivaren är skyldig att lämna ut uppgifter från din journal till annan myndighet
3. vem som helst har rätt att vid förfrågan informeras om att du vårdas på sjukhus med tvång när så är fallet
4. polis och åklagare har rätt att på förfrågan få veta när du vårdas vid psykiatrisk vårdavdelning även när vården är frivillig

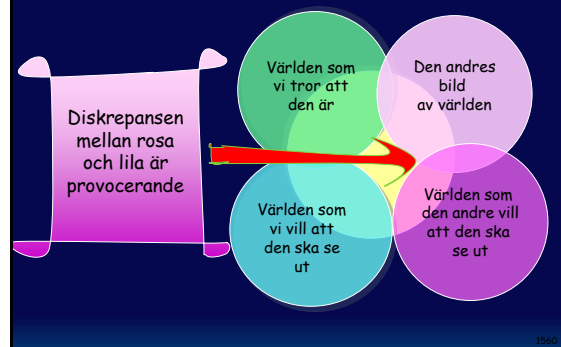
1558

Är det risk för att det smäller?

1559

1559

Hur klarar personen att världen inte är som han skulle önska?



1560

1560

"Kränkta" människor



1561

Ett test på en människas personlighet

Hur reagerar personen när hon inte får som hon vill?

1562

1562

Moral behaviour in animals

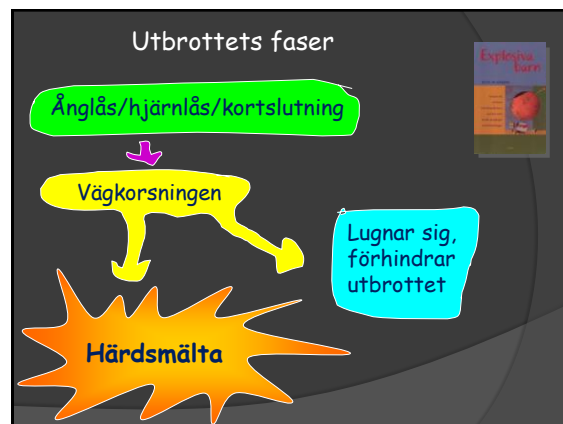


FRANSEDEWAAL

<https://www.youtube.com/watch?v=6cTxRqTs5nk&feature=youtu.be>

Aporna
Elefanterna
Gurka och druvar

1563



1564

Varningssignaler för risk för aggression

Patienten

- Spänd
- Orolig
- Stressad
- Högljudd
- Upprörd
- Kränkt
- Missnöjd
- Rädd!
- Osv...

Du själv

- Rädsla/obehag
- Lyssna på din intuition och inre röst!

1565

1565

Patienter med ökad risk för våld

- Stressad, får inte vad hen vill ha
- Berusning, drogpåverkan, abstinens
- Personlighetsstörning kluster B (narcissism, antisocial, emotionellt instabil)
- Mani
- Psykos
 - Imperativ hörselhallucinos
 - Specifik paranoia
- Depression (män)
- ADHD
- Autismspektrumstörning
- Utvecklingsstörning
- Demens och annan kognitiv nedsättning



1566

1566

Kliniska faktorer som ökar risken för kriminalitet och våld

- ❑ Främst missbruk och antisocial personlighetsstörning, särskilt i kombination
- ❑ Missbruk
- ❑ Personlighetsstörning kluster A eller B
- ❑ Impulsivitet och instabilitet
- ❑ Vanföreställningar med specifik paranoia
- ❑ Imperativa/hotande hallucinationer
- ❑ Bristfällig sjukdomsinsikt
- ❑ Bristfällig behandlingsföljksamhet

Dessa samverkar med "kriminogena" faktorer (fattigdom, bostadsort, uppväxt, attityd, exponering för våld)

1567

Typer av interpersonellt våld

1. Reaktivt/affektivt (affekt, upplevt hot)
2. Instrumentellt (vinning, nöje)
3. Predatoriskt (hämd, status)
4. Sexuellt

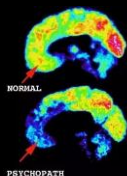


1568

1568

Psykopatens aggressivitet

- Både spontan/affektiv och beräknande/instrumentell.
- Psykopater med instabil bakgrund begår många fler våldsbrott än psykopater med stabil bakgrund.



1569

Var befinner sig vår patient under samtalet?



- Instrumentell - inte affektiv - ilska.
- Vet att han inte får någon burk om han slår
- Slår därför inte... **om** inte läkaren retar upp honom, för då kan han övergå till affektiv ilska.

1570

1570

Läkarens uppgift i samtalet?

Hålla patienten i den instrumentella fasen.

Undvika att reta upp honom och driva honom från instrumentellt hot till manifest, affektivt betingat, våld.

1571

Undvik

- Maktspråk
- Arrogans
- Integritetskränkning
- Provokation
- Ifrågasättande
- Allmän ovänlighet och otrevlighet
- Att höja rösten
- "Nu får du lugna ner dig!"
- Att stirra

1572

1572

Andras aggression

Vanligen ett uttryck för frustrerade önskningar och behov, eller andra former av stressupplevelser. Vad behöver han just nu?



"Jag ser att du är upprörd. Hur kan jag hjälpa dig?"

1573

1573

Lågaaffektivt bemötande kan rätt använt vara utmärkt...

...men risken är att jag av patienten uppfattas som en kall, arrogant och ointresserad översittartyp.

1574

När du är upprörd:
Gör inget förrän du svalnat!

Tala i vredesmod, och du kommer att hålla det bästa tal du någonsin ångrat.



157
5

1575

Att möta en stressad människa

1576

1576

MS

1577

Kunde läkaren ha förhindrat denna utveckling?

Uppfattat och tagit patientens rädsla på större allvar - han är rädd för att vara svårt sjuk!

"Jag ser hur orolig du är. Det måste vara fruktansvärt att vara övertygad om att ha MS med det liv som då skulle vänta."



1578

1578

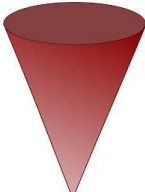
Kunde läkaren ha förhindrat denna olyckliga utveckling?

- Lyssnat bättre.
- Bytt från rationell till känslomässig kommunikation tidigare.
- Bytt från innehåll till process tidigare.
- Fångat känslan bakom orden - han är rädd!
- Bekräftat och normaliserat oron.
- Sett behovet bakom rädslan: Bli försäkrad om att inte vara allvarligt sjuk.
- Tagit hans rädsla på större allvar: *"Jag ser hur orolig du är, det måste vara fruktansvärt att vara övertygad om att ha MS med det liv som då skulle vänta."*
- Låtit bli att försöka tolka oron, inte frågat om han varit med om något svårt.

1579

1579

Rädd = stressad



- Kan inte tänka
- Tunnelseende
- Svårare att prioritera
- Sämre koncentrationsförmåga
- Minskad empatisk förmåga
- Självcentrerad
- Sämre minne

Kort sagt: man blir dummare än vanligt, och man får allt svårare att samarbeta!

1580

1580

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.
- Sämrre koncentrationsförmåga**.
- Kommer inte igång**, går runt och stör.
- Nedsatt minne**.

"Funktionell ADHD"

Tack till Thomas Lundqvist för tanket!

1581

1581



1582

Empatiskt lyssnande

Att lyssna i syfte att förstå.

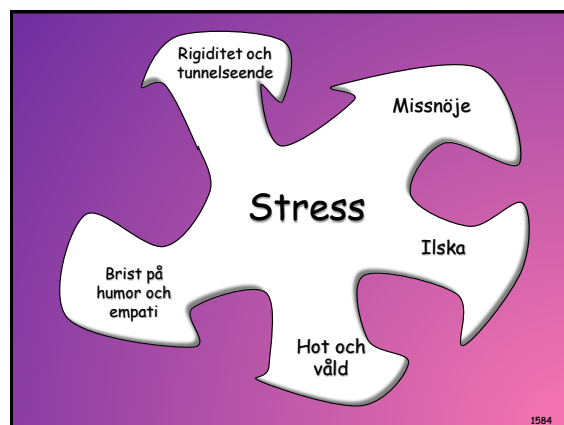
Du lyssnar på djupet, helt och fullt.
Du försöker tränga djupt in i den andres hjärna och hjärta, tankar och känslor, i syfte att se sakerna som hon själv ser dem.

Du lyssnar efter känslor och innebörd.

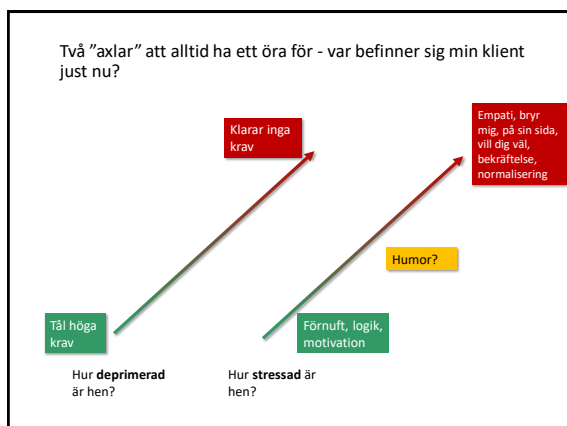
Målet är att förstå och kunna återge den andres uppfattning lika bra som han själv.

1583

1583



1584



1585

När patienten uppfattas rigid - "följer inte avdelningens rutiner" - vem är det egentligen som är mest rigid?

1586

1586

"Tänk om alla patienter skulle börja göra så!"



1587

1587

Välj vad du bråkar om

Behovskonflikt
-
våra behov krockar

Värderingskonflikt
-
vi tycker olika om något

1588

"Stresströskeln"

Stor skillnad mellan olika personers förmåga att hantera stress på ett konstruktivt vis. Vi har alla vår personliga stresströskel.

Under den fungerar vi ändamålsenligt.

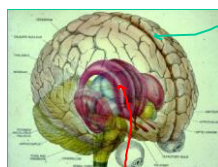
Överskrids den börjar vi klicka: hjärnan står allt mindre under vår viljemässiga kontroll.

De kognitiva förvrängningarna ökar då kraftigt, och kroppen slår om till de automatiska försvarssystemen - "fight or flight" eller "play dead".

1589

1589

Vilken del av hjärnan är för tillfället inkopplad?



Neocortex, "grön zon":
Intellekt, empati, humor,
vädja, be, resonera...

Limbiska systemet, "röd
zon": Känslor, drifter,
självkänsla, religion,
värderingar...

Reptilhjärnan:
Flykt, anfall, spela
död...

The Triune Brain (P. Paulsen 1990)

1590

Vägar att hantera stress

Problemlösning

Övertala, söka medkänsla, avvakta, väcka skuld-känslor,
gnälla, spela modig, visa förakt

Kamp-/flyktprogram

Gaspådrag - sympatiska nervsystemet

"Spela död"-program

Broms - parasympatiska nervsystemet

1591

1591

Vilken del av hjärnan är för tillfället inkopplad?



Neocortex, "grön zon":
Intellekt, empati, humor,
vädja, be, resonera...

Limbiska systemet, "röd
zon": Känslor, drifter,
självkänsla, religion,
värderingar...

Reptilhjärnan:
Flykt, anfall, spela
död...

The Triune Brain (P. Paulsen 1990)

Tack till Lennart Lindén, UGIL konsult, för pedagogiken

1592

"Röd och grön zon"

Låg stress - Känslorna står till vår tjänst - Nya hjärnan handlägger	Måttlig stress - Avtagande intellekt, tankeförmåga, humor, distans, sinne för proportioner "Vuxen schimpansnivå"	Hög stress - Tankarnas kontroll över känslorna nu helt borta - Dom och vi, vän eller fiende, med eller mot mig?
---	---	--

Tack till Lennart Lindén, UGIL konsult, för pedagogiken

1593

1593

Personlighet och stress

I situationer där individen känner sig särskilt utsatt

- t ex när hon känner sig pressad av auktoriteter eller upplever sitt självbestämmande hotat -

förstärks ofta aggressivt, utagerande och besynnerligt beteende.

1594

1594

Otrevligaste patienten någonsin?



1595

1595

Upprörd och plågad kvinna

https://www.youtube.com/watch?v=PZ8a8JP_wUY&ab_channel=PsykiatriSydv%C3%A4st

1596

1596

Film 5 A: Bemötande av aggressivitet



https://www.youtube.com/watch?v=MSrmJDT4Yj8&ab_channel=PsykiatriSydv%C3%A4st

1597

1597

Film 5 B: Bemötande aggressivitet, Bergenmodellen



https://www.youtube.com/watch?v=2jvFUj2VKfs&ab_channel=PsykiatriSydv%C3%A4st

1598

1598

Alexander Tilly: Så hanterar du en hotfull situation



https://www.youtube.com/watch?v=Kpcb6tu85TI&list=PLKDpGcgyj_59Rsi4XKzR_7xxerPHqE1Y4&index=4&t=168s&ab_channel=Gilla_Jobbet

1599

Lathund för fungerande kommunikation

- Försök först att förstå, först därefter att själv bli förstådd.
- Dörröppnare: "berätta mer".
- Lyssna efter DEN UNDERLIGGANDE KÄNSLAN.
- "Spegla" vad du uppfattar att den andre säger.
- Bekräfta patienten, visa att du tycker hans känsla är förståelig och okay.
- Använd "jagbudskap".

1600

Allt det som är viktigt vid bemötandet av "vanliga" patienter är ännu viktigare här!

- Alliera dig. Visa att du bryr dig och vill väl.
- Vänlighet, empati och medkänsla.
- Bekräfta patientens känslor, förmedla att de är förståeliga och okay.
- Ilska och högljuddhet bemöts med mildhet och låg röst.
- Ta på allvar och visa respekt.
- Kränk **aldrig** patienten! Rädda patienter slåss för livet, kränkta slåss för hedern.

1601

Om patienten blir hotfull eller aggressiv under samtalet:

- Larma.
- Låt dig inte provoceras.
- Bemöt inte ilska med ilska.
- Avsluta samtalet.
- lämna rummet.
- Kontakta polisen.

När situationen är under kontroll:

- Förklara att hot inte accepteras.

1602

1602

Tips för att hantera människor i "röd zon"

- Var närvarande, uppfatta vad som händer.
- Ta ansvar för "klimatet"
 - Håll dig själv lugn.
 - Vänlighet och mjukt tonfall, höj inte rösten.
 - "Kom från rätt plats: Visa att du står på hans sida, att du vill honom väl.
 - Förmedla empati, att du ser hans smärta.
 - Begripliggör och normalisera.
- Köp tid - erbjud kaffe, mat, vila, paus, betänketid, värme.
- Logik, vädjan till det vuxna i den andre och humor fungerar vanligen inte.
- Be den andre om råd.

1603

1603

Slutsats av Bergenutbildningen?

Hälften av alla tvåårsinsatser i psykiatri berodde på vår egen oskicklighet.



Stockholms Läns Sjukvårdsområde

1604

1604

Åtta råd enligt Bergenprojektet (nr 4+9 egna tillägg)

1. Visa positiv respekt, patienten ska känna att du är där för att hjälpa till.
2. Lyssna!
3. Var närvarande, koncentrerad och visa intresse. Försök förstå varför patienten är upprörd och vad hon vill.
4. Bekräfta patientens känslor. De är förståeliga utifrån omständigheterna och hur patienten upplever situationen. "Du verkar upprörd. Inte konstigt när du förts hit mot din vilja."
5. Ge patienten tid att prata och ställa frågor. Prata med patienten flera gånger innan beslut fattas. Berätta för patienten vad som händer.
6. Tala lugnt, med mild röst.
7. Tank på ditt kroppsspråk, håll avstånd och ögonkontakt.
8. Ge patienten förslag, i stället för att kritisera.
9. Fråga vad du kan göra för att hjälpa patienten med upprördheten. Kaffe? Promenad? Samtal?
10. Samarbeta i arbetsgruppen, tala med varandra, låt alla veta vad du gör.

1605

1605

Missnöjd eller "jobbig" patient – hur hanterar du det?

Tag upp din upplevelse med patienten. Be om hans hjälp att förstå det som sker.

1. Beskriv kort vad du uppfattar problematiskt.
2. Säg att du gärna skulle vilja prata mer om det.
3. Fråga patienten om även han skulle vilja prata mer om det.
4. Berätta mer om hur du uppfattar situationen och hur det känns för dig.
5. Be patienten beskriva hur han upplever situationen.
6. Försök komma fram till en gemensam problembeskrivning.
7. Diskutera vad du själv, patienten och ni gemensamt kan göra för att det ska kännas bättre?

1606

1606

Arga, missnöjda och hotfulla patienter

1. Uppmärksamma de negativa känslorna. Ta dem inte personligt, troligen handlar de egentligen inte om dig.
2. "Stoppa" samtalet, byt från innehåll till "process".
3. Förmedla din upplevelse. Fånga upp och förmedla den underliggande KÄNSLAN!
 - "För mig verkar det som att du är väldigt "upprörd"/arg just nu. Är det så?"
 - "Är det mig eller något jag gör i vårt samtal som du är upprörd över? Är det något som jag kan göra annorlunda?"
4. Påpeka konsekvenserna.
 - "När du är så här upprörd har jag svårt att veta hur jag ska tala med dig på ett sätt som du är hjälpt av."
5. Fråga om det är något du kan göra för att hjälpa patienten med de jobbiga känslorna, så att ni sedan ska kunna komma vidare i samtalet.
 - "Jag behöver din hjälp. Hur kan jag göra för att hjälpa dig med din upprördhet, så att vi sedan kan fortsätta vårt samtal?"

1607

1607

Mer om att möta
stressade, missnöjda och
arga människor

1608

1608

När det
inte går
så bra...

1609

1609

...vad hade du
väntat dig?



1610

Läget tills du är 25:

Taskig frontallob!




...klokt att lyssna noga på andra innan du beslutar om viktiga saker.

Det är inte farligt att lyssna om du själv bestämmer!

1611

1611

Den avgörande frågan vid "besvärlighet"

Är detta beteende något jag alls kan påverka?

Vad kan jag i så fall påverka, och vad är det bättre att låta vara?

1612

1612

Ilska är bland ett sätt att försöka styra andra, att utöva makt.



Eventuellt bättre att **låta människan vara arg** under mötet.

Ofta för mycket att ta itu med ilskan. Inte alltid vår sak att lugna ned den som är arg - ibland är det bättre att vara låta den andre vara arg, sur eller whatever.

Men det är DU som måste välja vilket.

Föreläsning av Pertti Simola, "Hur bemöter du ilska och elakhet?"

1613

1613

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

1614

1614

Ducka inte dom svåra samtalen

1615

1615

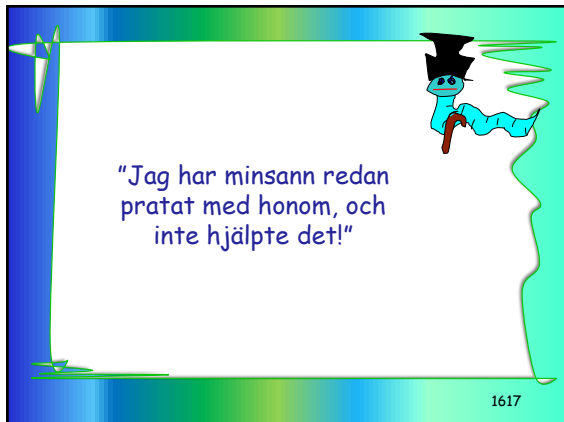
One-on-one den avgörande kompetensen

Många av oss är beredda att göra nästan vad som helst för att slippa ta de riktigt jobbiga samtalen

Bitar ihop och stå ut
Klaga till någon annan
Massmail till oskyldiga
Skicka ärendet till HR
Sjukskrivning
Byta jobb

1616

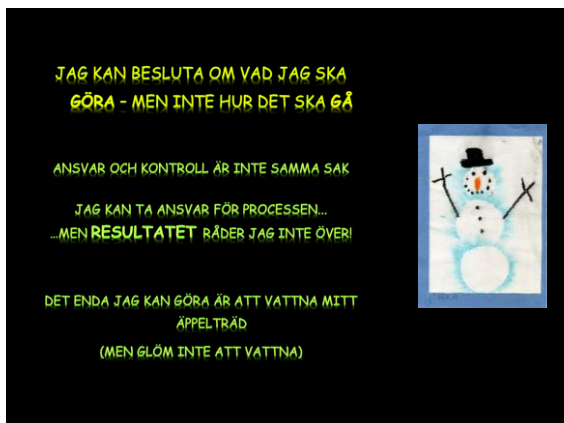
1616



1617



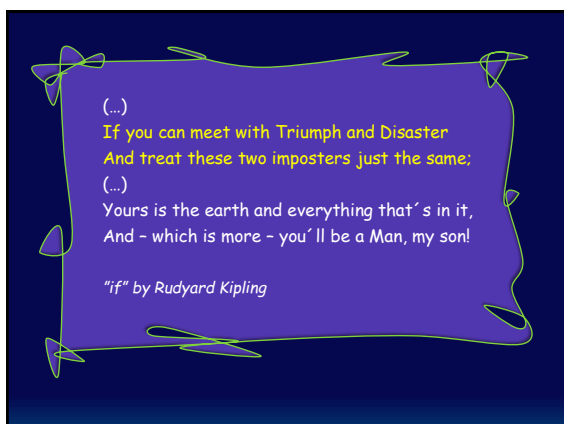
1618



1619



1620



1621



1622

Medarbetare på samma hierarkiska nivå är väldigt utlämnade och ska inte avkrävas att lösa sina konflikter på egen hand - psykopaten vinner då.

↓

Hjälp aktivt medarbetarna att lösa de interna konflikter de inte själva klarar att lösa.

1623

1623

Låt inte rötäggen styra och ställa med kollegorna.

Låt dem inte heller avgöra hur du själv hanterar de fungerande 95 procenten.

1624

1624

Hindersfixering

Hotsymtom. Fixering vid hindret eller problemet. Det beskrivs, ältas, detaljeras och färgläggs. Men det åtgärdas inte.

L-E Liljeqvist

1625

1625

23. Visa att du mörar saker. Om du som behövs, tillsammans med medarbetarna när så är möjligt. Ta hand om såväl den enskildes behov som de underliggande bristerna i systemet. Som Stephen R. Covey säger: If you put good people in bad systems, you get bad results.

24. Gör regelbunden återkoppling till alla. Folk kan inte vara de medarbetare du vill ha om du inte först talar om vad du vill ha och sedan fortlöpande förmedlar hur de lyckas med det.

25. Bygg in maximalt socialt stöd för samtliga. Mentor, handledare, kollegiala samtalgrupper. Ingen får stå ensam när det hettar till!

26. Hjälp aktivt medarbetarna att lösa de interna konflikter de inte själva klarar att lösa. Folk på samma hierarkiska nivå är väldigt utlämnade och ska inte avkrävas att lösa sina konflikter på egen hand om du inte vill att psykopaterna ska ta över organisationen.

Michael Rongre
2017-10-03

De första tjugofem råden är rätt lätta att tillämpa. Det tjugosjätte är svårt. Jättesvårt!

1626

1626

<https://chatbotar.thomasjordan.se/>

Chatbotarna

Klicka på bilderna för att få mer information om respektive chatbot, med instruktioner för hur man kan använda dem och länk till själva chatboten.



AI Konfliktvägledare

Denna chatbot är till för dig som har en begynnande eller redan utvecklad konflikt med en eller flera andra personer. Du kan beskriva din situation, få ett antal bra frågor och få förslag på hur du kan hantera situationen.



AI Konflikthandledare för chefer och HR

Här kan du som är chef, HR-specialist eller organisationskonsult få tillfälle att beskriva en arbetsplatskonflikt, få fördjupande frågor, samt få förslag på möjliga åtgärder för en handlingsplan.



Konsult för robusta samarbetskulturer

Här kan du få sakningsstöd för att identifiera åtgärder och strategier som just din organisation kan använda för att bygga en robust samarbetskultur. Beskriv din arbetsplats, ditt företag, din förvaltnings eller annan typ av organisation och ställ ett antal frågor till chatboten.



Strategiutveckling för svårösta samhällsfrågor



Vuxenutvecklingsexpert



Program theory analyst

1627

1627

Att reparera relationen med neurorehabiliteringen kräver ett strategiskt tillvägagångssätt för att bygga förtroende och hantera eventuella missförstånd som kan ha uppstått. Här är några förslag:

- Kommunikation och dialog**
 - Ta initiativ till ett möte:** Kontakta neurorehabiliteringens chef för att inleda en öppen dialog. Syftet är att visa att du tar deras orop på allvar.
 - Förklara situationen:** Redogör för omständigheterna, inklusive varför avtalet om förkortning ingicks och hur du prioriterade ST-läkarens utvecklingsmöjligheter.
- Erkänn och hantera känslor**
 - Bekräfta deras frustration:** Visa empati för att deras tid och resurser inte användes som förväntat.
 - Framhåll åtgärder för framtiden:** Förtydliga hur du tänker arbeta för att undvika liknande situationer.
- Skapa gemensamma lösningar**
 - Utforska deras behov:** Fråga vad de skulle vilja se för att stärka samarbetet framöver. Det kan vara tydligare avtal eller förbättrad kommunikation.
 - Erbjud kompensation:** Om möjligt, undersök om det finns något konkret sätt att gottgöra neurorehabiliteringen, exempelvis genom extra stöd i deras verksamhet.
- Förebyggande åtgärder**
 - Tydliga riktlinjer för framtida avtal:** Implementera en standardprocess för externa placeringar som minimerar förändringar.
 - Återkoppling med ST-läkaren:** Diskutera vikten av att hålla sig till planerade åtaganden för att bibehålla goda samarbeten med externa aktörer.

1628

1628

Två användbara modeller för att hjälpa missnöjda och stressade människor

1. Hjälp dem uppfatta världen korrekt:
 - Åtgärda faktiska problem och missförhållanden.
 - Nyansera sina kartor.
 - Ha rimliga och realistiska förväntningar.
2. Hjälp dem samarbeta lagom mycket om rätt saker:
 - Hitta en lagom avvägning mellan anpassning/samarbete och integritet.
 - Se fördelarna för dem själva med att samarbeta rimligt väl om rimliga saker.
 - Ta hand om sin egen integritet, inte samarbeta om sådant de tar skada av.

1629

1629

Att hjälpa stressade och missnöjda människor

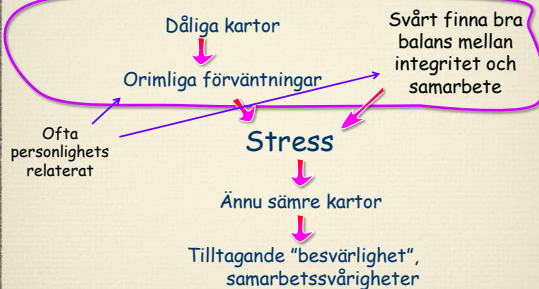
1. Hjälp dem **åtgärda faktiska problem** och missförhållanden.
2. Hjälp dem **nyansera sina kartor**.
3. Hjälp dem till rimliga och **realistiska förväntningar**.
4. Hjälp dem hitta en lagom **avvägning mellan samarbete och integritet**.
5. Hjälp dem **se fördelarna** för dem själva med att samarbeta om rimliga saker på ett bra sätt.
6. Hjälp dem att **ta hand om sin egen integritet**.



1630

1630

Problemen förstärker varandra



1631

1631

SNACKA med besvärligt folk...

Snacka litet till... och ÄNNU mer.

Lyssna, spegla, fråga om du förstått.

Påvisa och ifrågasätt taskiga kartor och orimliga förväntningar.

Lyssna, ifrågasätt, säg vad du själv tycker och vill, ge dig inte!

JOBBA litet!

1632

1632

"Man kan inte ändra en annan människa"



1633

1633

Riktig kärlek

"Man kan inte ändra en annan människa"

Men man kan erbjuda den andre den självinsikt som kan få denne att själv vilja ändra sig.

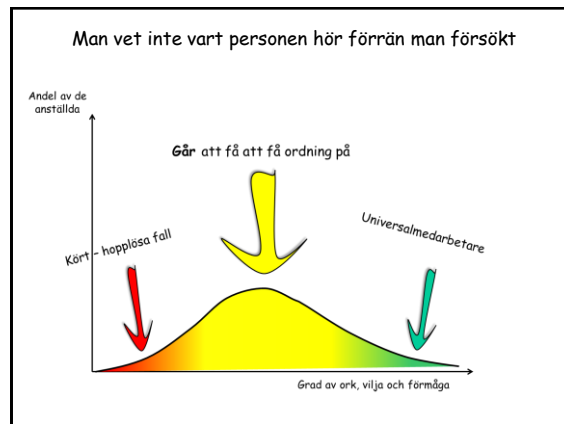


1634

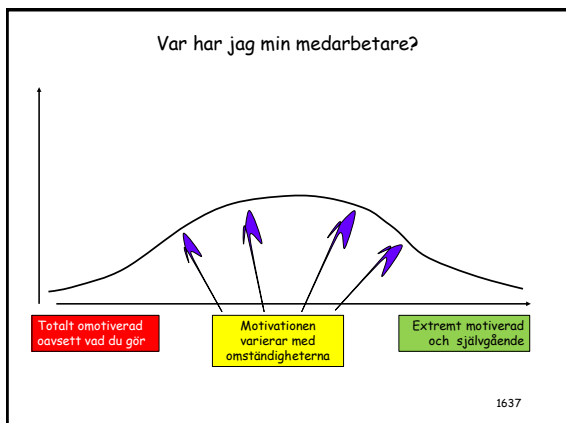
1634



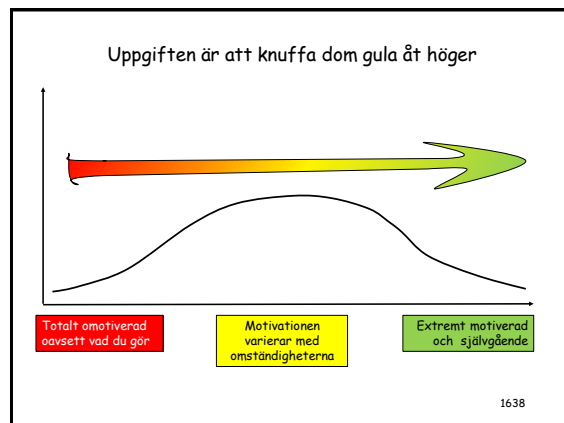
1635



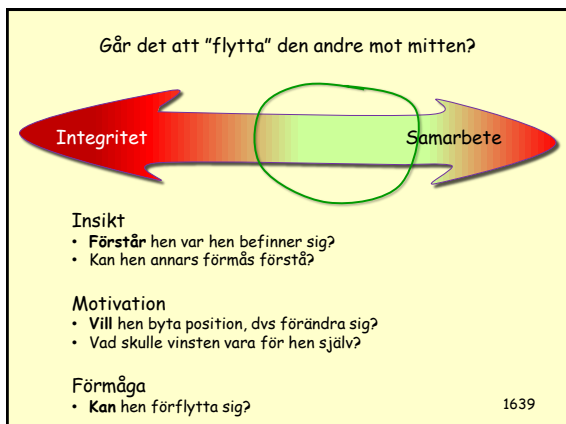
1636



1637



1638



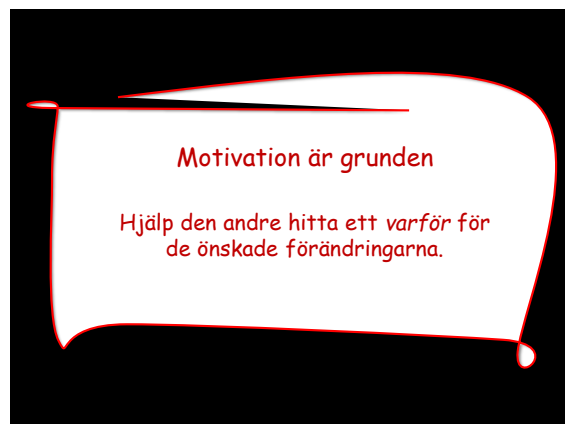
1639



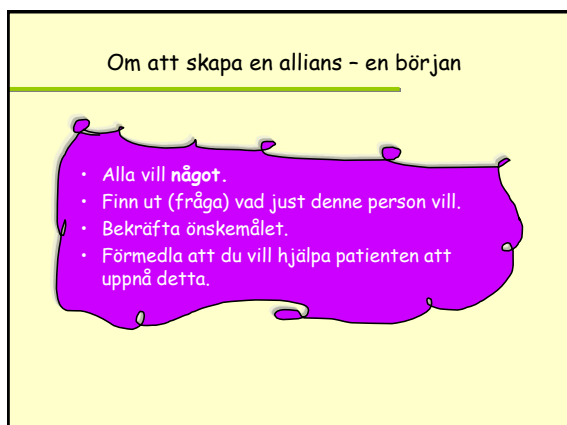
1640



1641



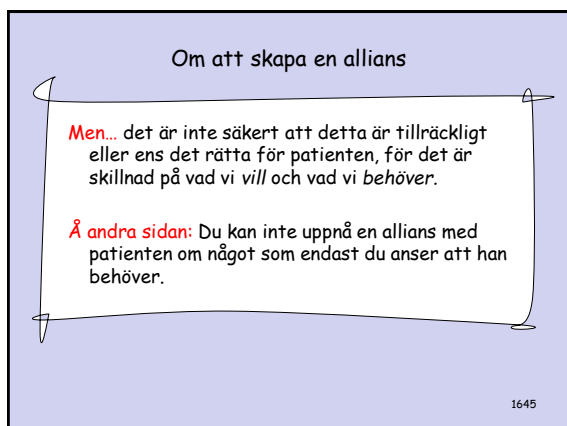
1642



1643



1644



1645



1646

Den missnöjde vill något - vad?

- ❑ Den som är missnöjd vill något, vill få något som hen just nu inte tycker sig få.
- ❑ Sitt på **samma sida** om bordet, lägg ut problemet "på bordet".
- ❑ **Beskriv vad du ser**, fråga om du uppfattat det rätt.
- ❑ **Fråga** vad du själv, patienten och ni gemensamt skulle kunna göra för att komma tillrätta med problemet.
- ❑ Vid kommunikationssvårigheter och missförstånd: **Be den andre återge** precis vad hen tyckte sig höra att du sa.



1647

1647

Det behövs minst en "vuxen i rummet"

Någon måste
mentalisera för
att ett samtal ska
fungera



Mentalisering
Att leka med verkligheten
Göran Rydén | Per Walfridh

1648

När beteendet spårat ur

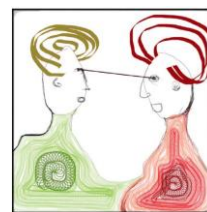
Vad i miljön här **utlöser** beteendet?

Vad är patienten bra på, vilka är hans **starka sidor**?

Var och när fungerar patienten **bättre**?

1649

Beteendestörning
handlar ofta om
bristande
färdigheter



1650

Vad är det som denna människa inte förstår?



Hur kan jag hjälpa henne med det?

Vad behöver hon **veta** för att kunna förstå?

1651

Vilket synsätt funkar bäst?

Den här människan har inte ett rätt
-> *Hur ska jag lyckas ändra på hela henne?*

eller

Det finns en del färdigheter som ingen lärt henne ännu
-> *Jag kan lära henne, en sak i taget.*

1652

1652

Vid problematiskt beteende

- ❑ Enskilt "beteende" eller uttryck för underliggande personlighet?
- ❑ Många kan se och be om hjälp med ett beteende utan att se mönstret av underliggande dysfunktionella personlighetsdrag.
- ❑ Vad är ett realistiskt mål, dvs vilken "nivå" ska vi lägga interventionen på?
- ❑ Börja "utifrån och inåt", eller tvärtom?

1653

1653

Vad göra när du inte vet vad du ska säga?

"Metaprata"

Säg att du inte vet vad du ska säga.

Be därefter den andre om råd.

1654

Rama in "svåra" samtal

Före samtalet:

- Jag har en viktig sak jag behöver prata med dig om, och det kan komma att kännas jobbigt en stund.

Under samtalet:

- Tycker du att vårt samtal känns okay för dig, eller är det något jag kan göra bättre?

Efter samtalet:

- Berätta för mig hur du har upplevt vårt samtal.
- Hur tänker du nu inför framtiden?

1655

Imagoterapi

1. A talar till punkt
2. B återger det hen hört
3. A bekräftar att B uppfattat honom rätt, alternativt gör nya försök ända tills B förr eller senare återger det A försökte säga på ett sätt som A är nöjd med
4. Ordet övergår nu till B varvid A har att återge det sagda korrekt

Love and attention
are the same
thing



Abha Dawesar

1656

"20/80-regeln"

- 20% av medarbetarna gör 80% av jobbet.
- 20% av medarbetarna står för 80% av problemen på arbetsplatsen.
- 20% av arbetet står för 80% av resultatet.

Tack till Lennart Lindén, UGIL konsult, för pedagogiken

1657

20 % av arbetet står för 80 % av resultatet

- Chefens uppgift är att hjälpa medarbetarna att inse detta och välja ut de relevanta 20 procenten. "Kör de 20 procenten och skit i resten!"
- Chefer som inte lär medarbetarna välja bort får besvärliga medarbetare.

Tack till Lennart Lindén, UGIL konsult, för pedagogiken

1658

"Besvärliga människor"

- Kommunera i rätt zon; grön och inte röd.
- *Prata om din egen upplevelse och om det beteende som du ser, inte om personen. Pratar du om personen så går denne in i "röd zon". Säg vad du själv skulle önska, utan aggressivitet eller hot.*
- Vilket är viktigast; sätta någon på plats, skipa rättvisa, hämnas eller åstadkomma varaktig förändring?
- Bakom beteendet finns ofta en tanke om någon sorts vinst. Se till att beteendet inte blir lönsamt. Beröva dem vinsten!
- Du kan kanske få personen att själv vilja ändra sig, men inte om du själv ska ha rätt.
- "Skulle du vilja ha dig själv till arbetskamrat?"

Tack till Lennart Lindén, UGIL konsult, för pedagogiken

1659

"Besvärliga människor"

- Det är "programmet"/"bandet" som är besvärligt, inte människan! *Kan personen "byta program"?*
- Vilken delpersonlighet använder medarbetaren just nu? I ett annat system kanske medarbetaren skulle använda en bättre delpersonlighet?
- Kan man *ändra i "systemet"* så att medarbetaren blir mindre besvärlig?
- *"Hacket i skivan"* - upprepa samma budskap i samma tonläge tills det går in.
- Människor som provocerar: man kan se dem, höra dem och sedan *strunta i dem*.

Tack till Lennart Lindén, UGIL konsult, för pedagogiken

1660

Från missnöjd till rättshaverist

Hur känner jag igen rättshaveristiskt beteende?
Vem drabbas?
Hur kan jag förebygga utvecklingen?
Hur hanterar jag rättshaveristen?
Hur skyddar jag mig själv?

1661

1661

Sätt inte igång en
rättshaverist!

1662

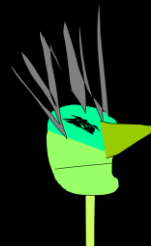
1662

När jag skulle göra lumpen



1663

När jag nästan blev rättshaverist



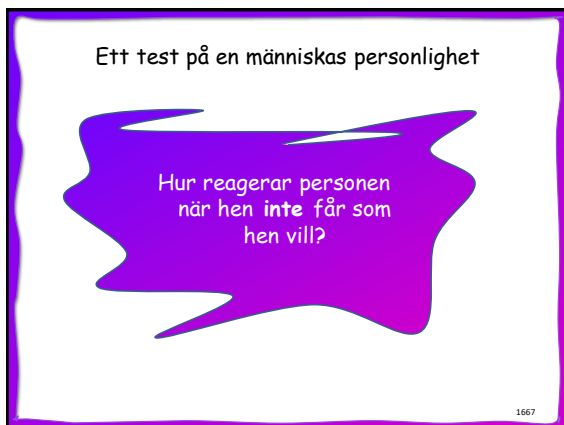
1664



1665



1666



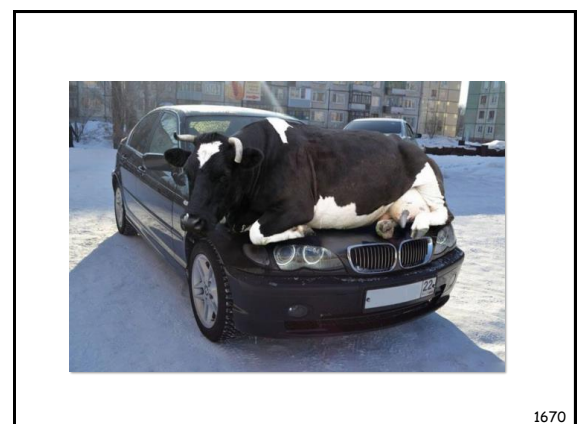
1667



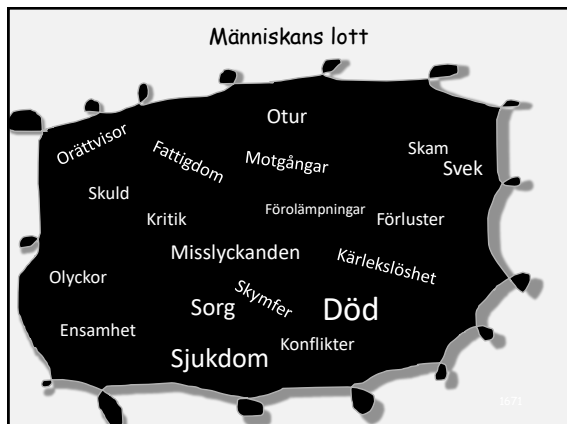
1668



1669



1670



1671

Livet, sådant det är oss förelagt är för svårt för oss, ger oss för många smärtor, besvikelser och olösliga uppgifter. För att kunna hårdna ut behöver vi lindrande medel.

Livet är en jobbig period!

Christina Stielli, 2017

Vi vantrivs i kulturen, 1930

1672

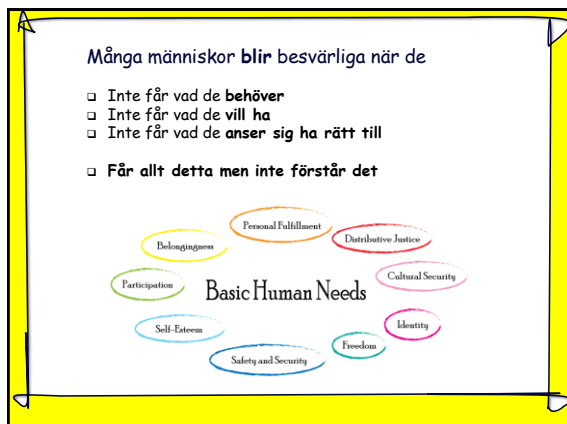
1672



1673



1674



1675



1676

Moral behaviour in animals

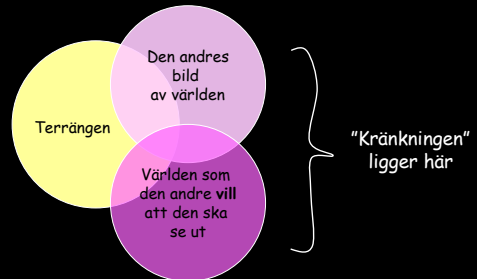


<https://www.youtube.com/watch?v=GcTxRqTs5nk&feature=youtu.be>

Aporna
Elefanterna
Gurka och druvor

1677

"Kränkta" människor



1678

Otrevligaste patienten någonsin?



1679

1679

Rättshaveristens tragik

Alla tidigare insättningar är
plötsligt som bortblåsta



Inget förtroendekapital
finns att tillgå

1680

The key to happiness?
Low expectations!

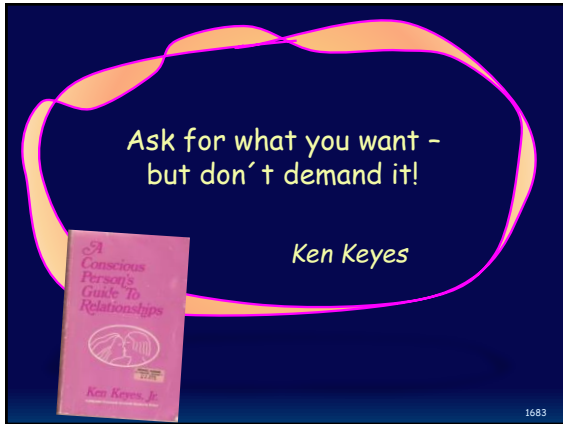
Barry Schwartz

1681

Hur har du dina
åsikter?

1682

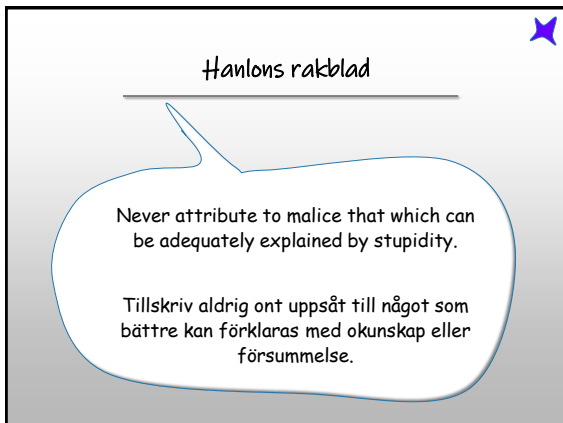
1682



1683



1684



1685



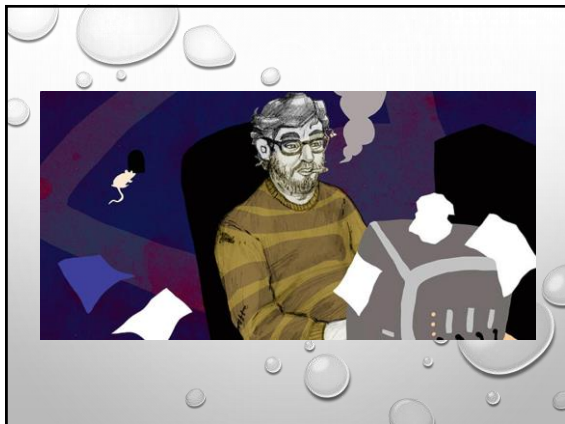
1686



1687



1688



1689

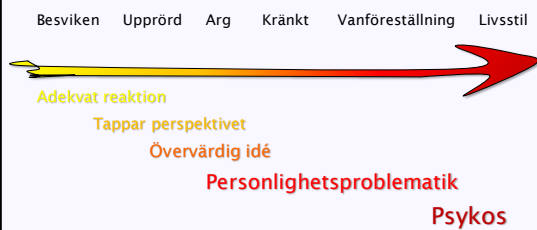
Rättshaveristen förmår bara se sin sida av saken

Att mentalisera innebär att göra egna och andras handlingar begripliga utifrån bakomliggande mentala avsikter; som önskingar, känslor och föreställningar

1690

1690

Rättshaveristiskt spektrum

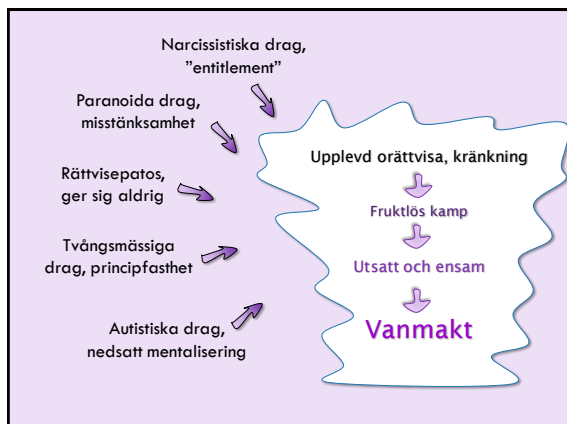


1691

Allt kan ske, allt är möjligt och sannolikt. Tid och rum existera icke; **på en obetydlig verklighetsgrund spinner inbillningen ut och väver nya mönster**; en blandning av minnen, upplevelser, fria påhitt, orimligheter och improvisationer.



1692



1693

Rättshaverism – vad menas?

1. Adekvat reaktion på missförhållanden
2. Rättshaveristiskt beteende
3. Rättshaverist/isk person/

1694

Adekvat reaktion på missförhållanden

- ❑ **Förfördelad** och söker upprättelse.
- ❑ **Vi ska kämpa ibland**, men kämpa smart och för rätt saker.
- ❑ Rimligt perspektiv, lagom proportioner, **tar inte över livet**.
- ❑ **Accepterar att hen kan komma att förlora**.
- ❑ Inser när det är klokast att ge upp.
- ❑ Kan förhandla och acceptera en rimlig kompromiss.

1695

Rättshaverism – vad menas?

- ❑ Inte "havererad rättvisa" utan **behov av att ha rätt**, "rechthaber". Rättshaveristen söker som vi alla bekräftelse, men här gäller det bekräftelse på att hen **har rätt**.
- ❑ Andra benämningar
 - Kverulansparanoiker
 - Querulous behaviour
 - Justice obsession syndrome
 - Post traumatic embitterment disorder (PTED)
 - MISP (medborgare som inte sätter punkt)

1696

Rättshaverism – vad menas?

- ❑ **Inte samma sak som att ha synpunkter** på myndigheter och klaga på saker.
- ❑ En form av psykisk ohälsa och som leder till dysfunktionellt och destruktivt beteende och psykiskt lidande.
- ❑ *"Det innebär problem för personen och omgivningen när åltandet kring denna orättvisa uppgår i en besatthet och fixering vid att få rätt" (Andreas Svensson).*
- ❑ **Brett spektrum** från överdrivet missnöje till personlighetsrelaterad misstänksamhet till orubbliga vanföreställningar.
- ❑ Från rättshaveristiskt beteende till rättshaverist/isk/ person.
- ❑ Inte "havererad rättvisa" utan **behov av att "ha rätt"**, "rechthaber".
- ❑ Kverulansparanoiker, litigious behaviour, complainant, querulous behaviour, justice obsession syndrome, post traumatic embitterment disorder (PTED), MISP (medborgare som inte sätter punkt).
- ❑ Även organisationer kan uppvisa rättshaveristiskt beteende.

1697

Vad menas med rättshaveristiskt beteende?

Vissa människor är **svåra att gå till mötes och uppnå ett fungerande samarbete med**. I vardagligt tal kan det kallas för "rättshaveristiskt beteende".

Ett rättshaveristiskt beteende kan yttra sig som återkommande anklagelser, stark misstänksamhet, ständiga brev och telefonsamtal, inspelade samtal, många överklaganden eller krav som ligger bortom all rimlighet och som inte är förenliga med vetenskap och beprövad erfarenhet. Det handlar om människor som **inte kan hantera uppkomna situationer med mentala processer utan istället agerar utifrån juridiska processer**. Ofta kan attityden hos dessa människor vara såväl hotfull som nedsättande och starkt kritisk. Ofta upplever vi dem som krävande och hänsynslösa. Vi har svårt att veta hur vi som personal eller som chef ska bete oss inför ett sådant agerande. Risken är stor att vi antingen blir för gränssättande och avvisande eller för undfallande och otydliga.

Citat från kursbeskrivning på Internet

1698

Rättshaveristiskt beteende

- ❑ **Orimligt klagande** i speciell situation/sammanhang.
- ❑ Ser sig som **offer för orättvisa**.
- ❑ **Övertygad** om att den egna bilden är den sanna.
- ❑ Kommer inte helt över upplevelsen av orättvisa och oförrätt, men kan ändå acceptera en kompromiss och **komma vidare**.
- ❑ Kan vara välfungerande i övrigt.

1699

Exempel på beteenden

- ❑ **Misstänker och smutskastar** personal.
- ❑ **Kräver kamera** på förskolan eller äldreboendet.
- ❑ **Kamera till förlossningen** för att dokumentera ev felbehandling till rätten.
- ❑ Kräver att få **spela in samtal** med ljud eller bild.
- ❑ Kräver att få **välja vårdare** åt sin anhörige.
- ❑ **Anmäler** sin handläggare till IVO var vecka.
- ❑ **Begär ut absurda mängder handlingar**.

1700



1701

Läs denna bok



Finns sammanfattad här:
<https://www.lorami.se/onewebmedia/Mina/Nyvinlagt%20januari%202020/R%C3%A4ttshaverism,%20sammanfattning.pdf>

Se även:
<https://www.lorami.se/besv%C3%A4rliga-m%C3%A4nniskor.html>
<https://www.lorami.se/onewebmedia/Mina/F%C3%B6rdjupningskurs%20BG%20jan%202018/R%C3%A4ttshaverism%20BG%20FK%202021.pdf>

1702

Se dessa sammanfattningar på kursfilen:
<https://www.lorami.se/besv%C3%A4rliga-m%C3%A4nniskor.html>
<https://www.lorami.se/onewebmedia/Mina/F%C3%B6rdjupningskurs%20BG%20jan%202018/R%C3%A4ttshaverism%20BG%20FK%202021.pdf>

Rättshaveristiskt beteende, en sammanfattning

Vad menas med rättshaverism?

- Skilj på adekvat reaktion på missförhållanden (inte rättshaveristiskt), rättshaveristiskt beteende och rättshaveristisk person.
- "Det innebär problem för personen och omgivningen när alltandet kring denna orättvisa uppstår i en besatthet och fixering vid att få rätt" (Andreas Svensson).

Vilken är bakgrunden?

- Visserligen en paranoid personlighetsproblematik som nu hängt upp sig på någon särskild person eller situation.
- Mistro mot auktoriteter och samhällets administration.
- Aggressiv självhävdelse, håller på sin rätt.
- Uoolever ansees mot sig från andra, tolkar in kränkning i oskildiga yttranden.

1703

Identifiera en rättshaveristisk utveckling i tid

- ❑ Vi behöver alla lära oss känna igen tecknen på begynnande rättshaveristiskt beteende så att vi kan parera innan det går helt överstyr.
- ❑ Läs på om tillståndet så att du inser läget tidigt i processen, innan det hunnit spåra ur. Läs som ett minimum min lathund på tio bilder med lila ram i slutet av detta avsnitt. Eller - bättre - Jacob Carlanders bok.
- ❑ Ett test på en människas personlighet: Hur reagerar personen när hen *inte* får som hen vill?
- ❑ Ditt "konto" nollas i samma sekund som du gör "fel". Alla tidigare insattningar är plötsligt som bortblåsta, inget förtroendekapital finns längre att tillgå.
- ❑ En genväg till goda relationer, hälsa och ett långt liv: Se det goda hos andra. Rättshaveristen gör tvärtom.
- ❑ "Hanlons razor": "Never attribute to malice that which can be adequately explained by stupidity." Tillskriv aldrig ont uppsåt till något som bättre kan förklaras med försummelse, okunskap eller dumhet.
- ❑ Kör inget solorace, ta ingen fight på egen hand. Ta hjälp av din chef och expertis innan du skriver en stavelse i retur när du anar vartåt det barkar. Ju mindre du säger och skriver desto bättre.

1704

Rusta dig för rättshaverister - en lathund

- ❑ Skaffa dig kunskaper om hur det tar sig uttryck, vad som kännetecknar högriskindivider och hur du kan förebygga utveckling i fel riktning.
- ❑ Inse att varje människa du möter är en potentiell rättshaverist. Möt alla med respekt och likvärdighet, använd inte maktspråk, kränk aldrig någon.
- ❑ Identifiera risksituationer, riskbeteenden och riskpersoner tidigt.
- ❑ Se till att din organisation har beredskap för att hantera rättshaverister.

1705

Rusta dig för rättshaverister - en lathund

- ❑ Varje motgång och konflikt riskerar trigga rättshaveristiskt beteende såväl hos våra klienter som hos oss själva.
- ❑ Otäckt att få folk emot sig. Två huvudscenarier:
 - "Bara" missnöjd, sur, jobbig och krävande.
 - Latent eller manifest hotfull/farlig.
- ❑ Vi behöver alla träna på att hantera motgångar, ta det med jämnmod, inte "gå igång", inte anse oss kränkta så fort vi inte får som vi vill.

1706

Rusta dig för rättshaverister - en lathund

- Var vänlig men också tydlig och saklig. Förklara världen för den andre. Vad hen gör med informationen är upp till hen.
- Bidra inte till orealistiska förväntningar. **Förväntan på rätt och rättvisa ökar risken för rättshaveristisk utveckling, rimliga förväntningar skyddar.**
- Uppgiften är att hjälpa oss själva och andra att vara nöjda med det vi faktiskt kan få.
- **Fråga den andre vad hen egentligen vill**, vad som vore en okay lösning/utveckling.

1707

Rusta dig för rättshaverister - en lathund

- Vid minsta tecken till rättshaveristisk utveckling:
 - **Kör inget solorace.**
 - Kriga inte.
 - Ödsla inga känslor.
 - **Kontakta din överordnade** (jobbet) alt klok vän (privat) alt polis (hot) för samråd.
 - **Läs på** om hur rättshaverism kan hanteras.
- Vid manifest rättshaverism är målet att **skademinimera** – begränsa beteendet, reducera lidandet, minska skadorna på organisationen och **att inte fara illa själv.**

1708

Rusta dig för rättshaverister - en lathund

- **Försök bjuda på en smula bekräftelse när du kan**
 - Vi söker alla bekräftelse på att vi är okay och duger. **Validera därför den andre**, även om hen är krävande och missnöjd.
 - Också rättshaveristen söker bekräftelse, men här gäller det bekräftelse på att hen **har rätt** ("rechthaber"). **Rättshaveristen har ett extra stort behov av att ha rätt.**
 - Missnöjda människor med komplicerad personlighet söker ibland bekräftelse på ett så dysfunktionellt sätt att ingen vill ge hen det, vilket triggar allt intensivare krav på bekräftelse i en nedåtgående spiral.

1709

Rusta dig för rättshaverister - en lathund

- Var lågaffektiv men vänlig. Gör inte den andres missnöje och krav till något personligt, lägg inte in några känslor, kriga inte, gör det inte till en match.
- Se det som ett spel. **Din uppgift är att följa regelverket/spelreglerna.**
- Även rättshaverister gör i allmänhet så gott dom kan utifrån sina förutsättningar. Vad behöver denna människa förstå för att kunna agera mer konstruktivt/adaptivt?
- **Hjälp haveristen att mentalisera**
 - "Du menar alltså att...?"
 - "Om man tänker/tror/tycker att... så är det ju förstaeligt/naturligt att man förväntar sig att... Om man däremot som jag tänker/tror att... så landar man i stället lätt i att..."

1710

Rusta dig för rättshaverister - en lathund

- Låna in litet Kay Pollak
 - "Det här var intressant."
 - "Varje människa är utsänd för mig att öva på."
- **Inse att du inte alltid kan styra hur det går.** "You win some and you lose some."
- Vid diskussioner och konflikter: Minimera och isolera frågan ni diskuterar, **utvidga inte konflikten**, eftersträva så liten konfliktyta som möjligt. Vilken är den **minsta fråga vi kan diskutera här?**

1711

Rusta dig för rättshaverister - en lathund

- **Nyckeln till att (möjligen) nå fram till en rättshaverist:** Appellera till den grandiosa självbilden. "Det handlar om **ditt** liv, det är **din** tid som tickar. Ska du verkligen ge dessa personer den makten, är inte din tid värd mer än så? Vad skulle du inte kunna åstadkomma här i världen om du fokuserade på det i stället?"
- **Försök få till en förhandling.** "Låt oss göra ett omtag. Berätta för mig precis vad du vill ha för att du ska kunna släppa detta och gå vidare. Så ska jag ta ditt önskemål till min chef för ställningstagande."

1712

Rusta dig för rättshaverister - en lathund

- Vid samtal med besvikna, stressade, upprörda och subjektivt illa bemötta människor föreligger utöver sakfrågan också en kris och en kränkingsupplevelse de behöver få hjälp med.
- De behöver hjälp att begränsa denna utveckling för att kunna byta spår och komma vidare utan alltför svåra ärr och utan att helt ha tappat ansiktet.
- Även vid utmattningssyndrom och annan psykisk ohälsa som uppkommit på en risig arbetsplats finns ofta en kränkingsupplevelse som behöver tas om hand.

1713

Rusta dig för rättshaverister - en lathund

- En medarbetare som utsätts för kränkande eller rättshaveristiskt beteende (internt eller externt) kan själv reagera rättshaveristiskt som reaktion på det hen får utstå och bristen på stöd.
- Organisationen har en moralisk skyldighet att stötta utsatta medarbetare och hjälpa dem att inte själva reagera rättshaveristiskt.
- Många organisationer engagerar sig alldeles för litet i sina utsatta medarbetare. Lätt att vara tuff och klä sig med teflon för någon annans räkning.

1714

Rättshaverister och andra kränkta - upprättelse eller försoning?



https://www.youtube.com/watch?v=Li3w5HyYtRs&list=PLKDpGcayj_59dfpWIOtimbrOVcgM-AgK8&index=3&ab_channel=S%3AAtaKatharinastiftelsen

1715

Den självmordsnära medarbetaren

Myter och fakta om självmord
Att möta människor med självmordstankar
Hur bedömer jag hur stor risken är för självmord?
Hur kan jag hjälpa den självmordsnära patienten?

15.00-15.30

1716

1716

Hur bedömer jag hur stor risken är för självmord?

1717

1717

Två "typer" av självmord

Rationella/"filosofiska"

- ovanliga
- svårbedömt - även suicid hos t ex svårt cancersjuk patient ter sig ofta irrationellt
- ibland politiskt motiv

Kaotiska

- nästan alla suicid sker under inflytande av psykisk störning, ffa depression, missbruk, personlighetsstörning och krisreaktioner
- nedstämdhet, förtvivlan och hopplöshet föreligger nästan alltid

1721

1721

Grad av suicidal intention

Ingen dödsönskan,
rop på hjälp,
kommunikationsmetod

Absolut dödsönskan,
ser ingen utväg, vill
bara dö



1722

1722

90% av alla suicid har sin
bakgrund i depression,
alkoholism, stress eller
krisreaktioner

1723

1723

Varje psykiatrisk patient...

...skall betraktas som en potentiell
självordsrisk innan undersökning
och bedömning skett!

1724

1724

En patient med självmordsrisk...

...skall betraktas som ett akutfall av
samma dignitet som kirurgins
akuta buk och medicinens
hjärtpatient, och är alltså i behov
av akut omhändertagande!

1725

1725

Självordsrisk vid depression

De flesta med depression har suicidtankar och
ökad suicidrisk



Utgå från att en deprimerad patient är
suicidbenägen tills han/hon övertygat dig om
att så inte är fallet



Fråga alltid!

1726

1726

Våga fråga

Var inte rädd för att fråga om dödsönskan
och självmordstankar

Patienten vill ofta skona oss från att höra, så
gör det möjligt för patienten att svara ärligt.

17

27

1727

The deepest
hunger of the
human soul is to
be understood.



Stephen R Covey

1728

En "suicidriskbedömning" är
aldrig bara en bedömning



Varje samtal inverkar ofrånkomligen
på patientens grad av suicidalitet.
Frågan är inte OM du ska påverka
denna risk, utan I VILKEN
RIKTNING!

1729

1729

Kan du hitta ett sätt att bli sams?

Den patient som
från början inte var
överhängande
självordsnära...

...kan mycket väl
vara det efter ett
samtal med någon i
vården!



1730

1730

Patienten som "suicidhotar"...



...är kanske suicidal!

1731

1731

Patienten som "suicidhotar"...

... är kanske suicidal!

- Att patienten har misslyckats med ett antal suicidförsök tidigare är inte anledning att ta dagens suicidtankar på mindre allvar.
- Det är ju tänkbart att patienten kommit fram till att självmordshot är enda gångbara valutan i vissa vårdkontakter...
- ... men du är inte Gud och kan inte läsa andras tankar!
- Om patienten säger sig ha suicidavsikter så utgå från att det stämmer, om du inte på mycket goda grunder är övertygad om att patienten inte är suicidnära.
- Handlägg därför patienten efter den "högsta" suicidrisken som synes kunna föreligga. I dessa situationer får patienten "stå sitt kast".

1732

1732

"Hon är bara ensam"



1733

1733

"Hon är bara ensam"

Att vara ensam är inte så "bara". Snarare är ensam det jävligaste en människa kan vara.



Ta ensamheten på allvar och försök *hjälpa* patienten med den.



1734

1734

Några varningssignaler för hög suicidrisk

- Dälig kontakt under samtalet (omöjliggör adekvat bedömning)
- Allvarlig psykisk sjukdom och/eller missbruk
- Bristande verklighetsförankring: svåra skuld känslor, depressiva vanföreställningar.
- Svår ångest och/eller nedstämdhet
- Tung hopplöshetskänsla och förtvivlan (även om dödsönskan/suicidtankar negetas)
- Berusning
- Allvarlig personlighetsstörning med nedsatt impuls kontroll.
- Sömnstörning
- Känsla av ensamhet och isolering
- Skam- och skuld känslor
- Oavledbart åltande

1736

Fler varningssignaler för ökad suicidrisk

- Tidigare suicidförsök
- Suicid i släkten
- Svår somatisering
- Kronisk smärta
- "Klassiska" riskfaktorer: "ensamboende, fränskiöld, arbetslös, alkoholiserad äldre man med somatisk sjuklighet, dåligt socialt nätverk och tidigare suicidförsök".
- Situation som innebär förlust eller hot om förlust - separation, konkurs.
- Situation där man känner sig kränkt eller vanärad: avsked, konkurs, körkortssindragning, fängelsedom.
- Suicidrisken kan öka initialt under behandlingen - hämningen släpper innan humöret stiger, alternativt ångestförstärkning första vecka.

1737

1737

Viktigaste riskfaktorerna för självmord

- Allvarlig psykisk sjukdom (depression > personlighetsyndrom > schizofreni > alkoholmissbruk)
- Samsjuklighet
- Tidigare suicidförsök
- Allvarlig självdestruktivitet
- Missbruk
- Grubblade över sexuell identitet hos unga

Tack till Ulla-Karin Nyberg!

1738

1738

Riskfaktorer på individnivå

- Förlust
- Ångest
- Sömnstörning
- Skam
- Skuld
- Kontrollförlust
- Impulskontrollstörning
- Hopplöshet
- Somatiska besvär
- Dålig problemlösningsförmåga - mönster av flykt
- Svårigheter att formulera emotionellt lidande i ord

Viktigt att fokusera på det vi kan förändra!

Tack till Ulla-Karin Nyberg!

1739

1739

Viktigaste markören för suicidrisk? Position på suicidstegen!

Suicidförsök
Suicidmeddelanden
Suicidplaner
Suicidavsikt
Suicidtankar

Dödsönskan
Hopplöshetskänsla
Nedstämdhet



1740

Några svårigheter

- Dålig kontakt i samtalet
- Patienten dissimulerar
- Egen osäkerhet
- Egen okunskap
- Psykiatrins resurser och tillgänglighet

1741

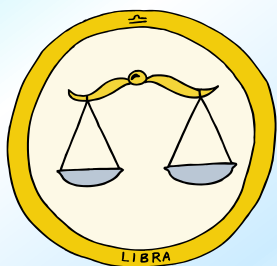
1741

Hur kan jag hjälpa den
som överväger
själv mord?

1742

1742

Att hjälpa den självmordsnära patienten



1743

1743

En patient med självmordstankar
behöver krisintervention

Själv mord är patientens lösning på ett
"olösligt" problem.

Hjälp honom finna en bättre lösning (eller
att acceptera att problemet inte är ett
"problem" utan ett villkor han måste lära
sig leva med).

1744

1744

Det suicidala rummet

Oöverlagt trots
känd bakgrund

När inte andra

"Vill leva,
men inte så här"

kaos

hopplöshet

isolering

ångest

ambivalens

Svartsyn och
tunnelseende

Driver handlandet,
påskyndar

Tack till Bo Runeson för bilden!

1745

1745

Hjälp patienten ut!

Probleminventering,
ge struktur

Involvera
närstående,
var tillgänglig

Ta över ansvar,
hjälp patienten se
skälen för att leva

kaos

hopplöshet

isolering

ångest

ambivalens

Vikariera som
hopp, aktualisera
tidigare
krislösning

Omsorg,
medmänsklighet,
läkemedel

Tack till Bo Runeson för bilden!

1746

1746

Hjälp den andre minska **här** och öka **där**



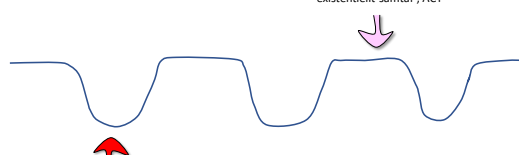
Allt som gör ont och ger lidande – ensamhet, kärleksbrist, konflikter, meningsbrist, skam och skuld, ångest, nedstämdhet...

Allt som ger glädje och mening och gör livet värt att leva – relationer, kärlek, upplevelser, göra skillnad, utveckling...

Målet? En balans man orkar leva med!

1747

Vilken sorts samtal har vi just nu?



Hjälp patienten finna mening som gör lidandet värt att uthärda, finna en anledning leva trots sin sjukdom – "existentiellt samtal", ACT

Behandla depressionen, ge det den tid det tar - dina självmordstankar är en del av din depression

1748

Akut inläggning

- **Självmordsrisk.**
- Depressiva vanföreställningar eller andra allvarliga psykotiska inslag som gör att **patienten inte tänker och handlar rationellt.**
- **Intoxikation**, medicinpåverkad, sluddrar.
- **Risk för skada på andra.**
- **Katastrofal social situation**, är i färd med att förstöra sitt liv.
- **Outhärdlig situation, svår hopplöshet**, nattsvart (självmordsrisken är sannolikt hög även om patienten förnekar det).

1749

1749

En person som överväger suicid

- Olösliga problem: Jag klarar inte av det!
- Utmattning: Jag orkar inte längre!
- Psykisk smärta: Jag står inte ut!
- Utanförskap: Jag är alldeles ensam!

Tack till Ulla-Karin Nyberg!

1750

1750

Vad behövs?

Bekräftelse

- Jag förstår att du har det svårt
- Det du berättar låter allvarligt

Expertis

- Vad bra att du berättar för mig
- Jag tror på dig och jag vill förstå
- Förändring är möjligt

Hopp och tröst

- Ingen behöver må som du gör, det finns hjälp att få
- Livet är värt att leva

Tack till Ulla-Karin Nyberg!

1751

1751

Professionell attityd

- Varje självmord är en katastrof
- Någon blir ledsen om du tar ditt liv, det får inte hända
- Jag kommer att göra allt som står i min makt för att du ska **välja** att leva
- Det finns hjälp att få även om det inte känns så
- Försumma inte vikten av även de små omsorgerna

Tack till Ulla-Karin Nyberg!

1752

1752

Vad önskar vi oss?

En medmänniska som utstrålar

- Jag vill hjälpa dig
- Jag vill inte att du tar ditt liv
- Jag lyssnar
- Jag försöker förstå
- Jag försöker trösta
- Jag kommer att göra allt som står i min makt för att du ska välja att leva
- Jag stannar hos dig

Tack till Ulla-Karin Nyberg!

1753

1753

Normalisering och acceptans

- Jag har träffat många i din situation och jag vet att det kan kännas så.
- Så kan man tänka, men man kan också tänka så här...
- Det är vanligt att man tänker som du, men de som har gjort ett självmordsförsök och överlevt tänker nästan alltid på ett nytt sätt.
- Jag vet att du behandlas för psykisk ohälsa, och då kan man vara extra känslig. Finns det något jag/vi kan göra för att underlätta?

Tack till Ulla-Karin Nyberg!

1754

1754

Livsviktiga samtal

- När man mår som du gör är det vanligt att man tänker att livet inte är värt att leva. Hur är det för dig?
- Har du någon gång haft det så jobbigt att du har försökt ta ditt liv eller varit nära att göra det?
- Tänker du mycket på döden?
- Vad tror du händer efter döden?
- Vad har hjälpt dig att orka fram till idag?
- Vem skulle sakna dig om du inte fanns?

Tack till Ulla-Karin Nyberg!

1755

1755

Bekräftelse och uppmuntran

- Du är modig som berättar
- Jag är glad att du berättar för mig
- Jag tror på dig och jag vill förstå
- Berätta gärna mer, det är viktigt att jag förstår
- Det du berättar låter allvarligt
- Det känns hopplöst hör jag
- Du är besviken
- Du tror inte att någon kan hjälpa dig
- Jag bryr mig om hur det går för dig
- Jag kommer att göra allt som står i min makt för att hjälpa dig och för att du ska välja att leva!

Tack till Ulla-Karin Nyberg!

1756

1756

Balans mellan svårigheter och möjligheter

Två experter som möts

- Vad är viktigt i ditt liv? Vad ger ditt liv innehåll? Vad är det som gör att du väljer att leva?
- När känner du hopp? När känner du hopplöshet?
- Vad tror du händer när du är död?
- Vad är du bra på?
- Kan du trösta dig själv? Kan du trösta någon annan?
- Vad skulle du säga till en vän som var i din situation?
- Har du någon förebild? Är du en förebild för någon?
- Problemlösning - hur kan du tänka istället?
- Har du något råd till oss?
- Hur går vi vidare tycker du? Vad kan du göra, vad kan dina närstående göra, vad kan vi göra?

Tack till Ulla-Karin Nyberg!

1757

1757

Lagen om psykiatrisk tvångsvård, LPT

Kan den som mår dåligt tvingas ta emot hjälp mot sin vilja?
Vad innebär vård enligt LPT?
Vård enligt LPT är patientens rättighet och läkarens skyldighet

15.30-15.40

1758

1758

För att vården ska kunna tvinga en patient till psykiatrisk sjukhusvård mot hens vilja med stöd av LPT fordras tre av nedanstående fyra kriterier. Vilka?

1. Hen är farlig för sig själv eller annan person.
2. Hen har en allvarligt psykisk sjukdom.
3. Hen har ett absolut behov av psykiatrisk sjukhusvård just nu.
4. Hen accepterar inte att ta emot den vård som bedöms nödvändig.

1759

1759

Sant eller falskt?

1. Man bestämmer själv över sitt liv. Vill man ta sitt liv får man göra det.
2. För att tvångsvård ska vara aktuell p g a psykisk ohälsa måste patienten vara "farlig" eller självmordsnära.
3. Om patienten är i sitt "habituelltillstånd" är tvångsvård inte aktuellt.
4. Det är inte lönt att lägga in patienter med kronisk självmordsrisk. De tar ändå livet av sig när de skrivs ut. Bättre att satsa på frivillighet och behandlingsallians.
5. Man ska inte lägga in patienter med svår emotionell instabilitet, särskilt inte med tvång. De försämrar av vården och blir mer suicidala, inte mindre.
6. Läkaren får besluta om fastspänning eller avskiljning om hen bedömer att det gagnar patientens tillfrisknande.

1760

Sluten eller öppen psykiatrisk tvångsvård (2§)

Tvångsvård enligt denna lag ges som **sluten psykiatrisk tvångsvård** eller, efter sådan vård, som **öppen psykiatrisk tvångsvård**. Vård som ges när patienten är intagen på en sjukvårdsinrättning benämns sluten psykiatrisk tvångsvård. Annan vård enligt denna lag benämns öppen psykiatrisk tvångsvård.

1761

Undersökning för vårdintyg

- Får företas av **legitimerad läkare om det finns "skälig anledning" (4§)**.
- **Polishandreckning** kan ibland behöva tillgripas för att kunna bedöma patienten. Får endast beställas av leg läkare i allmän tjänst (47§). **OBS: vårdens initiativ** här.

1762

Polisomhändertagande (47§)

- Om det finns **skälig anledning att anta att någon lider av en allvarlig psykisk störning och är farlig för annans personliga säkerhet eller eget liv eller i övrigt behöver omedelbar hjälp**, får polismyndigheten tillfälligt omhänderta honom eller henne i väntan på att hälso- och sjukvårdspersonal kan ge honom eller henne sådan hjälp. Den omhändertagne får föras till en sjukvårdsenhet som kan ge stöd och behandling. **OBS: Polisens initiativ** här.

1763

Ni lär se denna variant ibland

1. Allvarlig psykisk sjukdom.
2. Oundgängligt behov av sjukhusvård.
3. Motsätter sig eller är oförmögen att samtycka / ta ställning.

Är en förenkling, och gäller endast **sluten** psykiatrisk tvångsvård.

1764

Förutsättningar för tvångsvård (3§)

Tvångsvård får ges endast om patienten lider av en allvarlig psykisk störning och på grund av sitt psykiska tillstånd och sina personliga förhållanden i övrigt

1. har ett oundgängligt behov av psykiatrisk vård, som inte kan tillgodoses på annat sätt än genom att patienten är intagen på en sjukvårdsinrättning för kvalificerad psykiatrisk dygnetruntvård (sluten psykiatrisk tvångsvård), eller
2. behöver iaktta särskilda villkor för att kunna ges nödvändig psykiatrisk vård (öppen psykiatrisk tvångsvård).

En förutsättning för vård enligt denna lag är att patienten motsätter sig sådan vård som sägs i första stycket, eller det till följd av patientens psykiska tillstånd finns grundad anledning att anta att vården inte kan ges med hans eller hennes samtycke.

1765

"Allvarlig psykisk störning", exempel:

- **Psykos, oavsett orsak** (förvirring, tankestörning, hallucinationer eller vanföreställningar)
 - Alkoholpsykos
 - Drogspsykos
 - Svårartade abstinensstillstånd
 - Demens med påtagligt stort beteende
 - Åtstörning?
- **Mani**
- **Depression med självmordsrisk**
- Allvarlig personlighetsstörning med impulsgenombrott av psykotisk karaktär
- Starka krisreaktioner
- Utvecklingsstörning eller annan hjärnskada med svåra orosutbrott

1766

Några tillstånd som inte kommenteras särskilt

- ADHD
- Autismspektrumstörning
- Personlighetsstörning utan impulsgenombrott av psykotisk karaktär
- Handikappande tvångssyndrom
- Åtstörningar

1767

Hur gör man praktiskt?

- **Vidtalat omgående läkare** på arbetsplatsen om du arbetar i sjukvården och det gäller en patient.
- Tar patienten i hampan och **uppsöker närmaste akutmottagning**.
- **Ringer läkare** på patientens vårdcentral och beskriver läget.
- **Ringer lokala jourverksamheten** och beskriver läget.
- **Vid fara för patienten eller någon annan**: aldrig fel att ringa **112** direkt och be att få bli kopplad till polisen.

1768

Vid allvarlig fara för patienten eller annan person

- Har man alltid rätt att använda nödvändigt våld enligt Brottsbalkens regler för nödvärn och nödrätt.
- Tar samvetet överhanden över juridiska spetsfundigheter (tycker jag).

1769

Frågor och kursavslutning

Vad tar jag med mig från denna dag?
Vad är mest användbart?
Vad vill jag mer veta mer om?
Hur går vi vidare?

15.30-16.00/16.30

1770

1770

Nådde vi fram?

Kunna prata med alla om allt

Känna till de vanligaste psykiska sjukdomarna
och personlighetsavvikelserna

Förmå hantera stress, missnöje och
aggressivitet

(+ Ta väl hand om mig själv)

1771

ER sammanfattning av det viktigaste idag

1772

1772

Vad tar ni med er härifrån?

- Vilka är era viktigaste insikter, lärdomar och erfarenheter från denna utbildning?
- Vad saknar ni, vad skulle ni vilja att jag berättar mer om?
- Frågestund - alla frågor är välkomna.

1773

1773

Tack för oss!

Michael Rangne (berättade)
och Veronica Rangne (ritade)

April 2025



1774