



Forum för talare

Forum för talare.

Under denna rubrik gläntar några av Sveriges mest anlitade talare på dörren till sina ämnesområden. Att lyssna på dem är tankeväckande. Ibland provocerande. Alltid engagerande

Talarforum förmedlar talare inom en mängd ämnesområden till företag och organisationer.

Vi vill i den här formen regelbundet förse er med tankeväckande artiklar skrivna av några av dessa talare.

Kanske inspirerar det till att kontakta oss för att få veta mer? - Gör gärna det på www.talarforum.se. Mer information om det här nyhetsbrevet finns på www.talarforum.se/nyhetsbrev. Där kan ni även säga till om ni inte vill ha fler nummer.

Per Naroskin

Att utveckla personliga relationer för ökat engagemang och minskad stress

Dagens rörliga arbetsmarknad med snabb teknisk utveckling och ständiga omvärldsförändringar ställer höga krav på både företag och medarbetare att vara flexibla. Samtidigt har debatten om utbrändhet visat oss hur för hög arbetsbelastning får negativa följder för både den enskilde och företaget. Stress och oönskad personalomsättning är signaler om att något är fel. Företag som vill behålla och utveckla sin personal måste öka sin ställa sig frågor som: Hur blir vi bättre på att få vi ihop enskilda medarbetares behov med företagets? Hur skapar vi arbetsplatser som uppmuntrar personligt engagemang och ansvar? Hur upprättar vi en bättre balans mellan privatliv och arbetsliv?



Per Naroskin

Per Naroskin är psykolog, privatpraktiserande terapeut och en av Sveriges mest uppskattade föreläsare. Han medverkar regelbundet i TV som expert och har arbetat mycket med frågor som handlar om vuxnas liv, vardag och kriser inom arbets-, familje- och privatliv. [Klicka här för en presentation på Per Naroskin](#)

Nya tider gamla behov

IT-utvecklingen går som bekant snabbt, men det är lika sant att människor inte förändras på samma sätt. Våra behov är i grunden de samma som våra tidigaste förfäders. Det är bara uttrycksformerna som har förändrats. De företag som står inför förändringar kommer att behöva förståelse för detta, om förändringen ska kunna förankras hos medarbetarna. På samma sätt har vi länge haft en överdriven tro på den rationella människan.

I själva verket fattas många beslut intuitivt utan att vi förstår vad som sker. Den som vill förstå sina medarbetare

Per Naroskin (forts.)

måste skaffa sig en bättre insyn i underliggande motiv också.

I den snabba tekniska utvecklingens fotspår kommer behovet av *personliga* möten att öka.

Vi lever i en snabbt föränderlig värld med stora och komplexa nätverk. I dagens IT-samhälle betonar vi vikten av stora kontaktytor och social rörlighet. Men det finns också en risk att kontakter mellan människor förläckas. Förmågan att upprätta personliga relationer kommer att bli allt viktigare. Personliga relationer är ömsesidiga, där bägge parter bekräftar varandras egenvärde, *samtidigt* som båda ger varandra möjlighet att utvecklas i relationen. Vi måste börja inse att relationer inte bara är medel för att uppnå något, utan även mål i sig själva. Då först blir de närande istället för tärande. Inte minst därför att nära relationer och förmågan att vara närvarande är en viktig del i stresshantering.

Förmågan att vara personlig kommer att bli utslagsgivande när det gäller att knyta långsiktiga kundrelationer och att motverka oönskad personalomsättning med mera. Det har alltid varit de chefer man har ett personligt förhållande till som man är lojal mot. Det kan inga optionsprogram kan övertrumfa.

“ Om man frågar svenskar vilket valspråk som står på enkronorna så tar det lång tid innan man får rätt svar. Om man däremot frågar vad det stod på gamle kungens kronor så kommer svaret omedelbart: *Plikten framför allt*. Jag tror att det beror på att det fortfarande är plikten framför allt som gäller. Vad som än påstås. Och vad det än står på enkronorna. ”

Vardag och jobb har nästan blivit synonymer

För de flesta av oss kommer jobbet i praktiken i första hand för jobbet fyller största delen av vardagen.

Debatten om utbrändhet har gjort oss mer medvetna om riskerna med att jobba för mycket och på fel sätt. Vi har börjat se följderna av kortsiktig personalstrategi och dålig förvaltning av humankapitalet.

Utbrändhet är ett komplext begrepp som inte får bli en etikett. Det ställer nya krav på oss att förstå samspelet mellan den enskilde medarbetaren och hans eller hennes arbetsmiljö.

Vi måste också utforska spänningsfältet mellan privatliv och arbetsliv.

Gränserna blir allt svårare att dra. Vilka konsekvenser får detta? Hur kan vi till exempel använda oss av mentala

Per Naroskin (forts.)

buffertzoner och övergångsritualer för att upprätta en fungerande balans?

I mitt arbete som psykolog möter jag många människor som drivit sig själva långt bortom gränsen för vad de egentligen orkar. Många som är för hårt belastade idag har tidigt fått ta för stort ansvar. Ibland har de varit på arbetsplatser som slagit mynt av deras höga krav på sig själva. Andra gånger har jobbet varit så roligt och tempot så högt att ingen kommit på tanken att krafterna en dag plötsligt skulle kunna ta slut.

Att komma vidare kan vara en lång och mödosam process. Den ser olika ut för varje människa, eftersom man måste se till hela hennes livssituation. Men en sak är säker; den börjar med att stanna upp och att hitta tillbaka till sig själv och sina behov.



“ De flesta av oss är tidsoptimister som lägger pussel för att alla ska bli nöja. Problemet är bara att pusslet växer hela tiden. För varje bit vi lyckas lägga på rätt ställe, så kommer det fem nya som ska placeras. ”

Det sägs att vi aldrig är så kraftfulla som när vi är oss själva.

Det betyder i så fall också att vi förlorar mycket kraft när vi *inte* är oss själva. Människor som inte har sina behov och prioriteringar klara för sig riskerar att börja spela roller för att dölja brister i kunskaper eller intresse. Både för sig själva och för omgivningen. Sådana rollspel drar mycket energi. Den energin kan vi använda mycket bättre för att bli mer initiativrika och engagerade.

Per Naroskin (forts.)

Att reflektera över sina prioriteringar behöver inte nödvändigtvis leda till att man byter arbete. Dagens rörligare arbetsmarknad medför tvärtom en många gånger önskad personalomsättning. Vi behöver istället en större *inre rörelsefrihet* som går ut på att se vilka alternativ vi verkligen har och att ta vårt handlingsutrymme i besittning.

“ Alla borde ta chansen när de träffar nya människor och låtsas att de har ett annat jobb än sitt eget. Det är både uppfriskande och lärorikt att känna hur det känns att vara i någon annans skor och att bli annorlunda bemött. ”

Det dyker ständigt upp nya begrepp och modeord på horisonten.

Vi måste förbi ytliga och slitna definitioner av sådant som social kompetens och E Q. Det räcker inte att vara "glad, trevlig och utåtriktad". Flexibilitet har länge varit en av de mest önskvärda egenskaperna hos medarbetare. Flexibilitet är bra men kräver integritet som motvikt. För mig betyder integritet att man har sina värden klara för sig och dessutom har modet att handla i konsekvens med dem. Först med integritet i kombination med flexibilitet kan vi tala om ett personligt engagemang.

Det gäller att ha styrfart i livet. Varken mer eller mindre

Den som inte har styrfart har förlorat initiativet och engagemanget i sitt liv. Han eller hon kommer ingen vart. Den som däremot har för hög fart riskerar att bränna ut sig och att också förlora kontrollen. Däremot bör vi eftersträva styrfart som förbrukar minsta nödvändiga energi som behövs för att ta ut sin riktning och röra sig mot målet. Några måste öka sin hastighet för att få styrfart. De måste återerövra initiativet. Till exempel maktlösa chefer eller arbetsgrupper som förlamats av organisationsförändringar och osäkerhet inför framtiden. Andra måste sänka farten. Till exempel unga IT-människor på arbetsplatser där ingen sätter några gränser och ingen hinner ta ut ledighet.

Ganska långt upp i livet kan man säga till sig själv: Jag ska bli.

Det är lätt att flyta med strömmen när allt går så fort och verkar förändras hela tiden. Men förr eller senare måste man ändå göra sina val. Förr eller senare måste man finna det sammanhang där man kan vara sig själv och samtidigt fortsätta utvecklas. De blir inte lättare för att man väntar. Den som tvingas spela ett rollspel, den som är på väg att bränna ut sig har båda förlorat styrfart.

Per Naroskin (forts.)

Det är bättre att ställa sig frågan om hur man vill leva, medan man fortfarande har styrfart.

“ Det är inte så många som ligger på dödsbädden och säger att:
-Jag ångrar bara en sak, och det var att jag tog ledigt på jularna för att vara med familjen i stället för att jobba övertid. ”

Det är en gammal sanning att vi är varandras arbetsmiljö.

Begrepp som social kompetens säger inte mycket så länge vi bara ser dem som egenskaper hos enskilda individer. Riktigt användbara blir de först när vi också ser dem som egenskaper hos grupper och organisationer.

Människan är som bekant varken ond eller god; hon är ofullbordad. Alla ingår i ett sammanhang och alla behöver utvecklas. Det är en viktig ledningsfråga att skapa arbetsplatser som motverkar utbrändhet och utvecklar medarbetarnas personliga förutsättningar.

Det finns inga enkla lösningar

eller recept, men vi behöver en öppen diskussion som slår broar mellan våra djupare behov och den dagliga verksamheten. Det behövs både nya kunskaper och nya infallsvinklar på problemen. Vi behöver stanna upp och reflektera för att kunna gå vidare med full och samlad kraft.

Företag som vill utveckla såväl sina medarbetare och interna relationer som kundkontakter, har mycket att vinna på att

bjuda in chefer och medarbetare till en sådan dialog.

Ett föredrag som handlar om balans i livet får inte bli för mycket pepinnar. Det är inte alltid enkelt att ta till sig att man måste stanna upp och se över sina prioriteringar. I sådana här ämnen måste man som föreläsare vara ödmjuk och kunna bjuda på sig själv. Ska man ta de här frågorna på allvar behövs det dessutom en rejäl portion varm humor.

