

Personlig udvikling på arbejdspladsen

Ved cand.psych. Ebbe Lavendt, Reframe
el@reframe.dk, www.reframe.dk



Læringsmål

- Viden om og forståelse for forskning, teorier, metoder og erfaringer i forbindelse med personlig udvikling
- Kunne anvende begreberne korrekt og analysere sin egen arbejdsmæssige situation
- Kunne forholde sig kritisk til emnet og diskutere det på et oplyst grundlag
- Kunne gå videre med emnet



Spilleregler



- Du vælger selv din måde at deltage på – alle øvelser er frivillige
- Tag ansvar for din egen læring
- Vær gavmild med dine erfaringer
- Stil spørgsmål undervejs
- Du må gerne udfordre oplægsholderen
- Der er plads til forskelle
- Der er plads til omsorg og humor
- Vi behøver ikke følge slideshowet
- Der er tavshedspligt vedr. personer og virksomheder



Program

- | | |
|--------|-----------------------------|
| 10.00- | Velkomst og introduktion |
| | Midler |
| | Empirisk forskning, teorier |
| 12.00- | Frokost |
| 12.45- | Midler - fortsat |
| | Metoder |
| -16.00 | Genstande |
| | Tanker, følelser, adfærd |



Ebbe Lavendt, Reframe



- **Uddannelse:** cand.psych.
- **Stillingsbetegnelse:** erhvervs-psykolog
- **Arbejdsplads:** Reframe
- **Ydelser:** coaching, test, undervisning og proceskonsultation
- **Specialisering:** evidensbaseret coaching, positiv psykologi, personlig udvikling, arbejdsliv og andet liv, stresshåndtering
- **Søger midler til ph.d.-projekt om evidensbaseret coaching i forhold til optimal menneskelig præstationsevne**

Præsentationsrunde



- **Navn**
- **Uddannelse**
- **Beskæftigelse**
- **Erfaringer med personlig udvikling på arbejdspladsen**
- **Formål med deltagelse**
- **Forventninger til dagen:** til undervisningen, underviseren, deltagerne, dig selv
- **Hvis det her kursus skal være rigtig godt, hvad skal du da have med hjem?**

Midler



Empirisk forskning



To strømninger



- Historisk set kan man tale om to kraftige strømninger
- 60'er-drømmen om personlig vækst, 70'ernes personlige udvikling, 80'ernes workshops om psykologi og spiritualitet og 90'ernes selvhjælpslitteratur
- Opbruddet fra 80'erne i virksomheder med fokusering på udvikling af det hele menneske, de bløde værdier, mission og vision
- I dag er personlig udvikling på arbejdspladsen mere eller mindre en selvfølge, men sådan har det ikke altid været



Udbredelse

- Markedet for personlig udvikling er vokset kraftigt siden 1950'erne
- Googler du på udtrykket "personlig udvikling" kommer der 518.000 hits
- Der er et øget fokus på personlig udvikling forårsaget af øget konkurrence, større krav, et dominerende HR-paradigme, dårlig ledelse, individualisering og en svag fagbevægelse
- Organisationer skruer kravene i vejret og optimerer maskiner, arbejdsprocesser og de menneskelige ressourcer for at følge med



Empirisk forskning

- Selv om selvhjælps- og personlig udviklingsgenren har oplevet en fænomenal vækst siden 1950'erne, er der næsten ingen forskning i dens empiriske og begrebsmæssige gyldighed
- Der findes ikke en eneste grundbog, der opsummerer forskningen, teorierne, metoderne og praksis
- Psykologi bør bidrage ved at tilpasse eksisterende terapeutiske modeller til brug over for normale grupper og ved at evaluere kommercialiserede tilgange til personlig udvikling

Nyt Psykologisk Leksikon

personlig udvikling Udvikling af personlige egenskaber som måden at forholde sig på, reaktionsmønstre, holdninger, værdier, livssyn og måden at tænke og handle på. Somme tider bruges den adfærdsvidenskabelige term „personlighedsudvikling“ synonymt med „personlig udvikling“.

Modsatning: intellektuel udvikling (se •*intelligensudvikling*) og videns- og færdighedsudvikling.

Se også *psykosocial udvikling*; *social indlæringssteori*.

Eng. term: **personal development**



Positiv psykologi



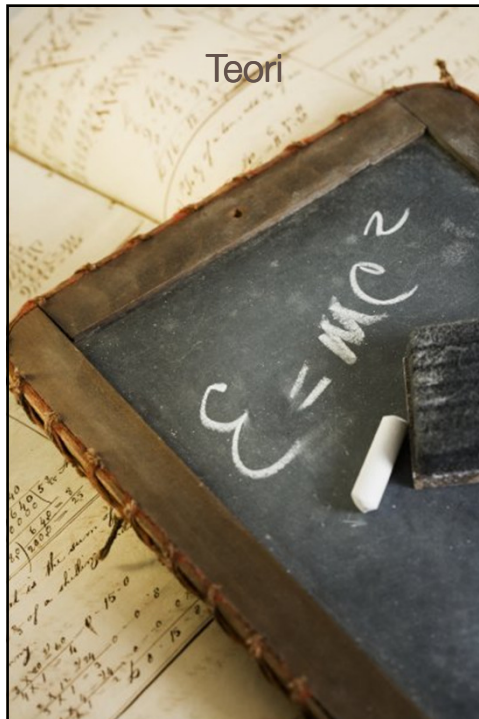
- I 1998 blev Martin Seligman valgt som formand for den amerikanske psykologforening
- I det seneste halve århundrede har psykologien primært beskæftiget sig med psykiske lidelser
- Tiden er moden til en videnskab om det gode liv
- Positiv psykologi handler om optimal menneskelig funktions-evne
- Tre fokusområder: studiet af positive emotioner, styrker og dyder samt positive fællesskaber

Idéerne med positiv psykologi



- En af idéerne med positiv psykologi er at genskabe balancen i psykologi
- Styrker, dyder, positive emotioner og positive fællesskaber fungerer som buffere mod bl.a. stress, og kan være nøglen til at opbygge modstandskraft
- Eksempler på styrker er bl.a. fremtidsorientering, håb, sociale færdigheder, modighed, evnen til flow, tro og arbejdsmoral
- Ambitionen er at hjælpe mennesker med at gå fra blot at fungere til at trives

Teorier



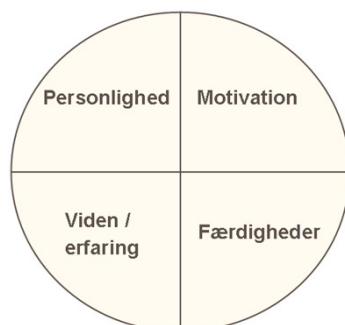
- Ordet *teori* kommer af det græske ord *theōria*, som betyder *betragten*
- En teori er en tankekonstruktion baseret på et sæt af formodninger om sammenhænge mellem forhold i verden, der ved hjælp af et sæt forbundne begreber og sprogregler samt en række udsagn - eventuelt knyttet til metaforer og/eller grafiske modeller - forsøger at beskrive, forklare og/eller foreskrive forholdene

Begrebsforvirring

- Teorier består bl.a. af begreber
- Begreber er forestillinger som betegner en gruppe af individuelle genstande, mennesker, processer handlinger, hændelser
- Mange psykologiske begreber er ikke klart definerede
- Nogle har aldrig været det – f.eks. personlighed, selv mv.
- Andre bliver udvandet over tid, fordi de bruges om forskellige forhold – f.eks. coaching



Personlig



- Noget kan godt være personligt, uden at det er privat – f.eks. hvis det har at gøre med én som fagperson
- Nogle sammenblander tilsyneladende med vilje begreberne ud fra en politisk dagsorden om, at arbejdsgivere ikke skal bestemme over medarbejdere
- Udtrykket personlig anvendes som regel også om forhold, der snarere er relationelle
- Alle forandringer er i princippet personlighedsforandringer
- Tidligere interesserede arbejdsgivere sig ikke synderlig meget for ansattes personlighed



Udvikling



Reframe

- Udvikling er vækst eller progressiv forandring/bevægelse, der fører til højere niveauer af differentiering og organisering
- Udvikling bliver ofte ureflekteret og ukritisk betragtet som noget godt
- På mange arbejdspladser er der en forhippethed på hele tiden at forbedre forhold
- Personlig udvikling kan defineres som en persons udvikling af personlige egenskaber – f.eks. måden at forholde sig på, reaktionsmønster, holdninger, værdier, livssyn og måden at tænke og handle på

Kompetenceudvikling



Reframe

- Kompetencer kan forstås som at trække på kompetencepotentialer for at håndtere opgaver på måder, der vurderes som resultatskabende
- I dag efterspørges personlige kompetencer som engagement, fleksibilitet, forandlingsparathed, selvledelse, stresshåndtering mv.
- Kompetenceudvikling handler om progressiv modifikation af en persons formåen til at trække på sine kompetencepotentialer i forsøg på at håndtere situationer på resultat skabende måder

Fejlagtige teorier

- Nogle teoretiske antagelser hævdes som dogmer - f.eks. sensitive perioder
- Nogle teorier beskriver verden på en systematisk, men uhen-sigtsmæssig måde – f.eks. visse faseteorier
- Nogle teorier forældes, fordi verden ændrer sig – f.eks. visse teorier om barndommen
- Nogle teorier er forkerte fra starten af - f.eks. forestillinger om udvikling som kumulativ tilvækst
- Visse teorier påstår noget, som er empirisk modbevist – f.eks. forestillinger om foranderlighed



Antagelser

- Gå sammen med din sidemand
- Hvilke forestillinger har I om personlig udvikling?



Genbrug af teori

- Det forekommer ofte inden for psykologi, at en teori udviklet til én målgruppe inden for ét område, overføres til en helt anden målgruppe i en anden sammenhæng
- Eksempelvis bruges en teori om kriser i forbindelse med fusioner
- Der er overhovedet ingen dokumentation for, at mennesker går igennem de samme faser i forbindelse med fusioner
- En teori kan ikke nødvendigvis overføres fra et område til et andet



Metoder





Metode

- Metode kommer af det græske ord *metá*, som betyder *hen til, iblandt, efter, ud over*, og *hodos*, som betyder *vej*. Metode oversættes til en *vej til et mål*
- En metode er midler til at indsamle og bearbejde – herunder forenkle, sortere og strukturere – genstande ved hjælp af 1) organiserede fremgangsmåder, værktøjer, 2) teknikker, 3) sprog, referencerammer samt 4) holdninger i forsøg på at opnå mål og formål
- En håndværker har både værktøj, teknik, viden og attitude

Registrering

Registrering

- I de senere år har der været en stigende tendens til at registrere personlige kompetencer vha. metoder til personvurdering – populært kaldet test
- Metoderne giver et mere eller mindre præcist billede af den enkelte medarbejder
- Det billede – ofte i form af en profil – kan efterfølgende bruges som samtalegrundlag i en udviklingssamtale
- Der findes et hav af test: personlighedstest, motivations-test, færdighedstest, 360-grader test osv.

Jobanalyse

Reframe



Strategien er den plan, der udpeger mål og midler

Resultaterne er de mål, der skal til for at realisere strategien

Opgaverne er de aktiviteter, der skal udføres, for at opnå resultaterne

Kompetencerne er det, der skal til for at håndtere opgaverne på en resultat skabende måde

RELATIONER		Dimensioner									
1	Udvælsende	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2	Styrende	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3	Meningstilkendegivende	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4	Uafhængig	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5	Udførelse	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6	Verdensbærende	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7	Socialt sikket	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8	Bevidst	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9	Demokratisk	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10	Etisk	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11	Udgørelse	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12	Udgørelse	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13	Udgørelse	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
14	Udgørelse	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
15	Udgørelse	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
16	Udgørelse	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
17	Udgørelse	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
18	Udgørelse	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
19	Udgørelse	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
20	Udgørelse	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
21	Udgørelse	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
22	Udgørelse	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
23	Udgørelse	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
24	Udgørelse	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
25	Udgørelse	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
26	Udgørelse	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
27	Udgørelse	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
28	Udgørelse	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
29	Udgørelse	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
30	Udgørelse	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
31	Udgørelse	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
32	Udgørelse	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
33	Udgørelse	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
34	Udgørelse	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
35	Udgørelse	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
36	Udgørelse	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
37	Udgørelse	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
38	Udgørelse	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
39	Udgørelse	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
40	Udgørelse	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
41	Udgørelse	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
42	Udgørelse	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
43	Udgørelse	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
44	Udgørelse	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
45	Udgørelse	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
46	Udgørelse	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
47	Udgørelse	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
48	Udgørelse	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
49	Udgørelse	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
50	Udgørelse	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
51	Udgørelse	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
52	Udgørelse	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
53	Udgørelse	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
54	Udgørelse	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
55	Udgørelse	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
56	Udgørelse	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
57	Udgørelse	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
58	Udgørelse	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
59	Udgørelse	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
60	Udgørelse	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
61	Udgørelse	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
62	Udgørelse	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
63	Udgørelse	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
64	Udgørelse	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
65	Udgørelse	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
66	Udgørelse	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
67	Udgørelse	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
68	Udgørelse	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
69	Udgørelse	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
70	Udgørelse	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
71	Udgørelse	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
72	Udgørelse	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
73	Udgørelse	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
74	Udgørelse	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
75	Udgørelse	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
76	Udgørelse	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
77	Udgørelse	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
78	Udgørelse	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
79	Udgørelse	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
80	Udgørelse	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
81	Udgørelse	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
82	Udgørelse	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
83	Udgørelse	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
84	Udgørelse	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
85	Udgørelse	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
86	Udgørelse	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
87	Udgørelse	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
88	Udgørelse	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
89	Udgørelse	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
90	Udgørelse	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
91	Udgørelse	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
92	Udgørelse	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
93	Udgørelse	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
94	Udgørelse	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
95	Udgørelse	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
96	Udgørelse	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
97	Udgørelse	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
98	Udgørelse	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
99	Udgørelse	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
100	Udgørelse	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Reframe

		Stenscore										
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
2	E1 - Tager sig tid til opgaver, arbejder bedst uden tidspress. Domsbeværet af åbe jage jting.											Adfærdsmæssig - Investert gerne energi, bliver ved med at gøre. Presser på for at få gjort tingene.
	E2 - Søger indviklet udfordringer frem for mere elektroniske. Måske tingene ikke så vigtige.											Præstation - Har brug for op til mål. Stræber efter at overvinde vanskelige udfordringer.
1	E3 - Ansøger ikke at konkludere ombedende melle, eller sammenlægning med andre.											Konklusioner - Betrækker sig på i væns bedst og andre. Sammenlægning med andre ansøger præstation.
	E4 - Trækker sig fremfor at gøre indsatien, når det er risiko for fejl eller sluk.											Resultat for fejl - Opdækker af succes er nødvendigt for at bevare selvtilliden. Udslippen til fejl ansøger handling.
	E5 - Søger sig ikke indflydelse eller autoritet.											Autoritet - Har brug for indflydelse og af udværd. Mangel på ansvar opleves som domstovende.
	E6 - Domsbeværet når arbejdet trænger sig på i forhold til præstation.											Involvement - Trives med at påføre sig involveret. Investering i arbejdet. Er parat til at påtage sig overarbejde.
	E7 - Domsbeværet ved for megen fokus på profit og økonomi.											Kommerciel orientering - Ansøger af at skabe gevinst og kapital. Domsbeværet når arbejdet ikke kan lide at møde penge.
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
	S1 - Begrænset behov for interaktion med andre.											Uenskabighed - Ansøger af at møde mennesker, af hamstern gruppearbejde og det at hjælpe andre.
	S2 - Har mindre behov for anerkendelse og bekræftelse. Måske ikke særlig af no eller lykkesmænd.											Ryktetændelse - Behøver anerkendelse for egne indsat og resultater. Mangel på støtte af domstovende.
	S3 - Er mindre optaget af moralske og etiske aspekter i arbejdet.											Personlige principer - Nødvendigt at kunne, etnelligere etiske standarder. Domsbeværet ved konklusioner hermed.
	S4 - Ikke særlig bekymret ved risikofaktorer og er ikke særlig optaget af at arbejde i et sikkert arbejdsforhold eller betænkning.											Sikkerhed - Behov for at føle sig sikker i sit job og på muligheden for at være i betydelig risiko arbejdsforhold.
	S5 - Ansøger ikke af at lære nyt eller udfordre sig.											Personlig udvikling - Måske af arbejde, der giver mulighed for udfordring og tilgængelighed af nye færdigheder.
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
5	T1 - Påkrævet ikke særlig af udvikle eller interaktante arbejdsopgaver.											Interesse - Trives med at udvikle, udvikle og knytte arbejdet. Domsbeværet ved mindre opgaver.
	T2 - Måske af klare systemer og arbejdsstruktur. Tolerer ikke uklarheder.											Præcision - Fordrækker klare, udtømmende omgivelser. Høj tolerances for fejlkødet.
	T3 - Kan acceptere eller kontrærklædning og vejledning fra overordnede.											Autoritet - Behøver at arbejde i et klart, selvstændigt, og klare tilgængelighed. Domsbeværet ved selvstændighed.
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
3	X1 - Mindre optaget af i hvilken grad økonomisk belønning knyttes til jobbet.											Belønning - Løber løn, bonus og lign med fremgang. Domsbeværet når belønning opleves som uforholdsmæssig.
	X2 - Måske ansøger af at søge formeltilsætt. Udslip fremgang i kanten er mindre vigtig.											Formeltilsætt - Måske af muligheder for fremgang eller karriere. Domsbeværet af ekspande muligheder herfor.
4	X3 - Mindre optaget af rang og stilling. Statussymboler er ikke vigtige.											Status - Er optaget af position og status. Domsbeværet ved mangel på respekt fra andre.
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

General dansk norm (2007)

VIA Inventory of Strengths Survey - Microsoft Internet Explorer

File Edit View Favorites Tools Help

Back Forward Stop Home Search Favorites Print Mail

Address http://www.viasurvey.org/results.aspx?id=3108&=0

My Profile
Welcome, Elise
Logout

MY PROFILE SURVEY CENTER CONTACT US

VIA Signature Strengths

Here are your scores on the VIA Signature Strengths Survey. For how to interpret and use your scores, see the book *Authentic Happiness*. The ranking of the strengths reflects your overall ratings of yourself on the 24 strengths in the survey, how much of each strength you possess. Your top five, especially those marked as Signature Strengths, are the ones to pay attention to and find ways to use more often.

Test Results #1 - November 7, 2006

Your Top Strength

Curiosity and interest in the world
You are curious about everything. You are always asking questions, and you find all subjects and topics fascinating. You like exploration and discovery.

Your Second Strength

Love of learning
You love learning new things, whether in a class or on your own. You have always loved school, reading, and museums-anywhere and everywhere there is an opportunity to learn.

Your Third Strength

Zest, enthusiasm, and energy
Regardless of what you do, you approach it with excitement and energy. You never do anything halfway or halfheartedly. For you, life is an adventure.

Your Fourth Strength

Fairness, equity, and justice
Treating all people fairly is one of your guiding principles. You do not let your personal feelings bias your decisions about other people. You give everyone a chance.

Your Fifth Strength

Honesty, authenticity, and genuineness
You are an honest person, not only by speaking the truth but by living your life in a genuine and authentic way. You are down to earth and without pretense; you are a "real" person.

[View all 24 Strengths for this date](#)

[Return to Test Center](#)

Bad practice

- Selv hvis værktøjet er godt, kan det bruges forkert
- En del personer tror, at de kan snyde og bare bruge en test uden at blive uddannet – heriblandt psykologer
- Flere forskellige udbydere, brugere og andre interessenter er gået sammen om at lave etiske retningslinjer for personvurdering
- Kombinationer af personvurdering og udvikling kan være problematisk, fordi det er svært at udvikle sig, hvis man føler, at man er til eksamen



Proceskonsultation

- Ofte er det i samspillet mellem de ansatte, at de største løsninger kan findes
- Disse relationelle løsninger bliver kun sjældent fundet ved at sende ansatte på hver deres kursus i personlig udvikling
- Ved proceskonsultation skaber en konsulent rammerne for, igangsætter og håndterer konstruktive dialoger om aktuelle problemer og udfordringer på arbejdspladsen
- Det varer typisk en halv til en hel dag



Life coaching



- I 2003 fandtes der kun 17 effektstudier af coaching, hvoraf ingen handlede om life coaching
- Life coaching er forbundet med større selvindsigt, målopnåelse, livskvalitet og bedre mentalt helbred – f.eks. mindre stress
- Effekten af life coaching er meget større end biblioterapi
- Life coaching opnår – uden at fokusere på det - bedre resultater end kognitiv adfærdsterapi i forhold til angst, og nogenlunde lige så gode resultater i forhold til depression!

Aktiv lytning



- Aktiv lytning handler om at vise, at du har hørt og forstået en anden persons synspunkter
- Forskning viser at både fortælleren selv og observatører foretrækker naturlig lytning (relevante afbrydelser) frem for aktiv lytning
- De eneste, der foretrækker aktiv lytning, er dem, der er trænet i aktiv lytning!
- Den omfattende litteratur om aktiv lytning rummer stort set ikke evalueringsstudier, der demonstrerer, at teknikkerne er effektive i arbejdet med eller foretrækkes af klienter



At give psykologien fra sig

- En del psykologer er ikke meget for at give psykologien fra sig
- Mange psykologiske teorier er meget komplekse og svære at forklare
- Quick fix teorier og metoder, der lover guld og grønne skove vinder terræn
- Psykologer kan enten selv anvende deres metoder, eller de kan opkvalificere andre i bruge metoderne, velvidende at brugerne sandsynligvis aldrig bliver superbrugere



Kurser

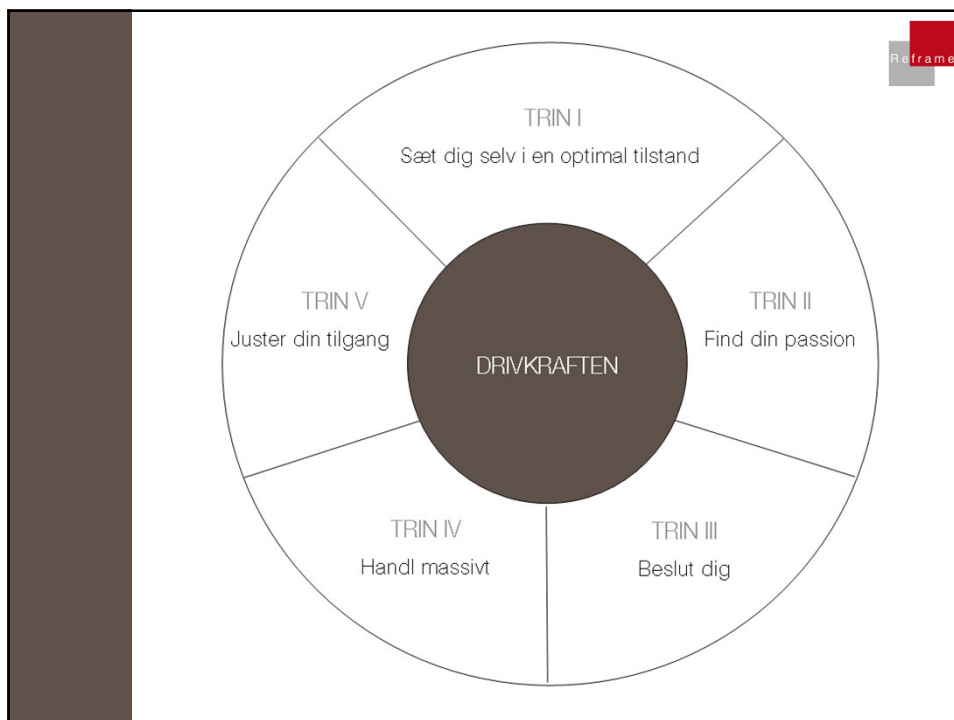
- 67 % af alle offentlige virksomheder sender medarbejdere på kurser i personlig udvikling
- Det samme gør 42 % af de private virksomheder
- I det private mener 75 %, at kurserne giver et kompetenceløft
- I den offentlige sektor er det tilsvarende tal 85 %
- Der både er tale om et individuelt udbytte ("personlig udvikling" og "større tilfredshed i jobbet") og et udbytte for arbejdspladsen ("kan varetage flere opgaver" og "større effektivitet")





Værktøj

- Mange efterspørger værktøj
- Det er ikke givet, hvordan en teori kan laves om til et værktøj
- Ordene værktøj og redskab optræder slet ikke i psykologiske opslagsværker!
- Værktøj svarer til håndværkerens hammer, sav og boremaskine
- I personlig udvikling drejer det sig om modeller, spørgeskemaer, øvelser mv.
- Det samme værktøj kan bruges forskelligt af forskellige personer og i forskellige sammenhænge



Selvhjælpsbøger



- Selvhjælpsbøger forbindes ofte med dristige og overoptimistiske løfter
- Der er forskningsmæssig støtte til biblioterapi i forhold til behandling af stofafhængighed, alkoholproblemer, søvnløshed, angsttilstande og depression
- Selvhjælpsbøger er mest effektive ifm. assertionstræning, angst og seksuelle problemer
- Der er kun en smule forskningsmæssig støtte til effekten af selvhjælpsbøger i forhold til personlig udvikling. Alligevel anbefales selvhjælpsbøger ofte af psykologer



Genstand



Udviklingspunkter

- Find et stykke papir
- Brug 2 minutter på at skrive dine udviklingspunkter ned
- Skriv det første, der falder dig ind



Mangeltænkning

- Udvikling er ofte baseret på mangeltænkning: Der er noget galt, som vi skal fixe
- Hvis du fokuserer på mangler vil du hele tiden føle, at du halter bagefter
- Selv kompetencemodeller anvendes ofte sammen med gap-analyser, som fremhæver mangler
- Der er ikke megen fokus på, hvad der virker, og hvordan vi kan forbedre det
- Mange mennesker har ikke særlig god fornemmelse for deres styrker



Karakterstyrker



- Seligman m.fl. har forsøgt at klassificere karakterstyrker
- En styrke er en naturlig kapacitet for at opføre sig, tænke eller føle på en måde, som tillader optimal funktion og præstation i forfølgelsen af værdsatte outcomes
- Karakterstyrker betragtes som træk
- Du behøver måske ikke lave om på dig selv
- Brug i stedet dine styrker på nye måder, og kompenser for dine svagheder

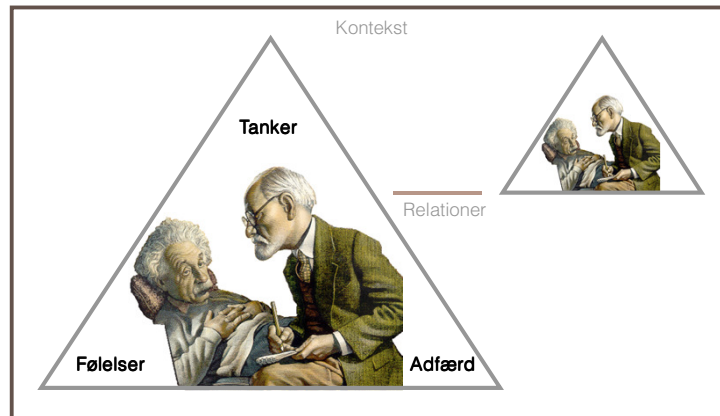
Character Strengths and Virtues

A HANDBOOK AND CLASSIFICATION

Christopher Peterson
Martin E. P. Seligman

- "Biblen" der systematiserer universelt værdsatte karakterstyrker
- Der er bemærkelsesværdigt stærke korrelationer (0,8) mellem rangordenen af 24 styrker på tværs af kulturer
- "The most important work in psychology of the past half century." *Howard Gardner*
- Bogen omtales ofte som "anti-DSM" – en manual for psykisk sundhed

Fokusområder i psykologien



Tanker

Fokus



- Tænkning handler groft sagt om spørgsmål og svar
- Spørgsmål skaber vores fokus: Hvad betyder det her for mig? Hvad skal jeg gøre ved det?
- Ofte er det vaner, der bestemmer, hvilke spørgsmål du stiller dig selv, men du har mulighed for at slå autopiloten fra
- Det, du føler, styres af, hvad du fokuserer din opmærksomhed på
- Hvis du tit har de samme følelser, er det sikkert, fordi du altid stiller de samme spørgsmål



Fokus

- Gå sammen tre og tre
- Lav et "stil-dig-selv-konstruktive-spørgsmål-værktøj"
- Det kan være en kort instruktion, et skema, en model, kort mv.



Selvbevidsthed



- Over Apollons tempel i Delfi, stod der bl.a. "Kend dig selv"
- Der er forskel på selvrefleksion og indsigt (bevidsthed om egne tilstande)
- Personer, som ofte skriver dagbog, forsøger at forstå sig selv og er mere selvrefleksive, men de har lavere indsigt
- Selvrefleksion er forbundet med højere grad af psykopatologi, selvfokuseret ruminering, at vurdere egne problemer som alvorlige og uløselige samt mindre sandsynlighed for at implementere sine løsninger



Identitet



- Vores identitet er i høj grad knyttet til vores arbejde
- Arbejdsidentitet er blevet en vigtig del af identiteten
- Mange oplever at få mere påskønnelse på jobbet end derhjemme
- I dag kræves det ofte, at medarbejdere skal forandre deres personlighed, så den passer til arbejdspladsen
- Ved opsigelse kan der opstå et tab af identitet



Følelser



Selvværd



- **Selvværd er at tillægge sig en værdi i sig selv, acceptere sig selv og godkende eller værdsætte, at man er den, man er**
- **Moderat til højt selvværd er forbundet med bedre præstationer, bedre håndtering af modgang og at være mindre underlagt gruppepres**
- **Der er forskel på højt selvværd i almindelighed og falsk positivt selvværd**
- **Øv dine færdigheder. Forhold dig til dine egne forestillinger om dig selv. Accepter dig selv, som du er. Gå i terapi eller life coaching**

Selvtillid



Jag klarar mig alltid!

- Selvtillid er en ens almene vurdering af egne egenskaber, færdigheder, præstationer og sociale fremtræden i forhold til oplevede krav og forventninger
- Dårlig selvtillid har mange konsekvenser for ledere
- Du skal tro på dig selv og på det, du siger, hvis du skal komme igennem over for andre
- Med et positivt selvbillede vil din udstråling forandres
- Selvtillid får man typisk via succesoplevelser og positive tilbagemeldinger



Følelsesmæssig intelligens

Hvordan man
forstår følelser

I forhold til
sig selv

I forhold til
andre

Selvindsigt

Social
bevidsthed

Hvordan man
håndterer
følelser

Selvhånd-
tering

Sociale
færdigheder

- Følelsesmæssig intelligens blev populært i midten af 90'erne
- Hvis følelser er det, der driver os, er intelligens det, der guider os
- Følelsesmæssig intelligens drejer sig om rationel beherskelse af følelser
- Kort fortalt handler følelsesmæssig intelligens om forståelse og håndtering af følelser i forhold til sig selv og i forhold til andre



Frygt



- Frygt forhindrer ofte folk i at gøre det, de egentlig gerne vil
- Der er især to forhold de fleste mennesker frygter: 1) ikke at være god nok og 2) at blive afvist
- Vi oplever alle sammen frygt
- Det er afgørende er, hvad vi gør med den
- Stress er et kodeord for frygt



Adfærd

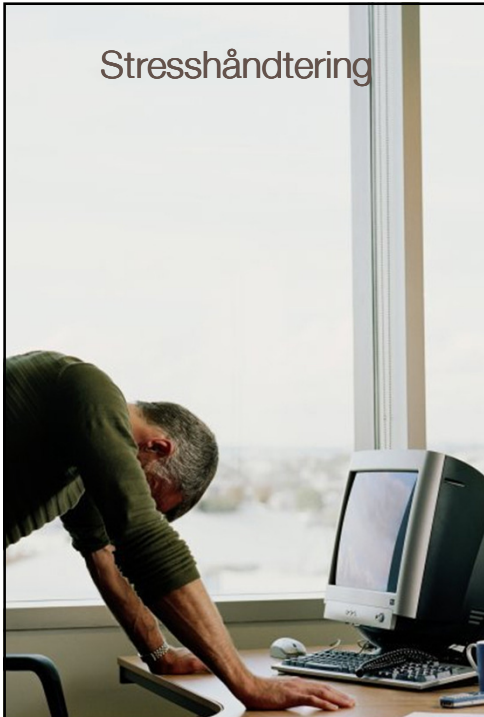


Individualisering

- Ledelse handler grundlæggende om at sikre de rammer, som bedst muligt sætter medarbejdere i stand til at levere resultater
- Desværre bruger nogle ledergrupper krudtet på at skabe optimale betingelser for sig selv, mens de sideløbende sender medarbejdere på individuelle stresshåndteringskurser
- På den måde individualiseres problemer
- Kan den enkelte ikke klare mosten, får vedkommende ofte selv skylden



Stresshåndtering



- Ifølge Bo Netterstrøm, speciallæge i arbejdsmedicin, er stress en overbelastningstilstand
- Kortvarig stress er en kampflugt reaktion. Langvarig stress er en overbelastning over en længere periode
- Stressorer er forhold, der opleves som belastende og kan forårsage stress. Når stressorerne overstiger vores ressourcer af beskyttende faktorer, får vi stressreaktioner
- 10-12 % er ofte stressede. Gennem et arbejdsliv vil det være ca. halvdelen af os





Når arbejdet tager magten

- Arbejdsafhængighed er en tvangspræget tilstand der gør, at personen føler sig drevet til at arbejde
- Arbejdsafhængighed er den eneste afhængighed, der værdsættes og beundres!
- Det har konsekvenser for personen, for familien og for organisationen
- Arbejder du for at leve – eller lever du for at arbejde?
- Hver 5. dansker har ændret samvær med familien for at få mere tid til at arbejde



- En tredjedel af lønmodtagerne oplever et problem med at få arbejdsliv og privatliv til at hænge sammen
- Som regel er det familielivet, fritidslivet og det personlige liv, der bliver presset af arbejdslivet
- Mange arbejdsgivere blander sig ikke, fordi det angår privatlivet
- Nogle fagforeninger tilbyder kun kollektiv hjælp – ikke individuelle løsninger
- Medarbejdere er ikke klædt på til selvledelse

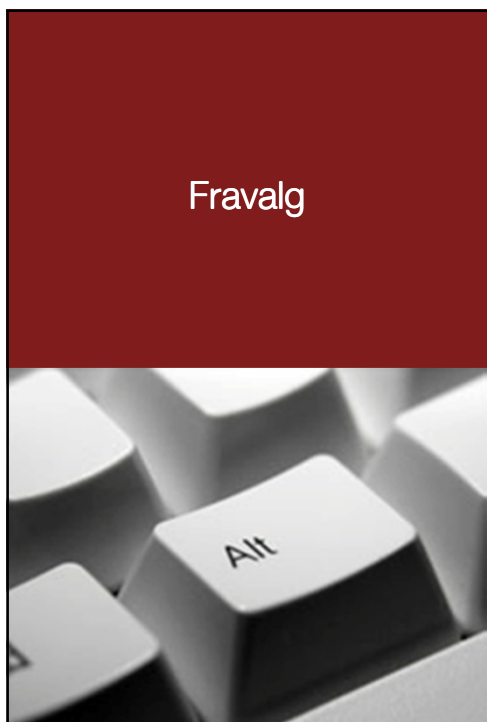




Tilvalg



- Vi har flere valgmuligheder end nogensinde før
- At vælge handler om at beslutte sig for noget
- Der er en udbredt forestilling om ”*det rigtige valg*”
- Forskellige valg har forskellige konsekvenser
- Som regel kan det ikke lade sig gøre at forudse alle konsekvenserne
- Vær bevidst om dine til- og fravalg



Fravalg



- Vi vil det hele og vælger alt
- Ethvert tilvalg er også et fravalg af meget andet
- Konsekvensen bliver ubevidste fravalg
- Hvis du ikke selv vælger, så bliver der valgt for dig
- Hvis du vil lave om på dit liv, bliver det på bekostning af et eller andet
- Du kan ikke være blandt de bedste 10% i alt, hvad du foretager dig



Ikke at vælge er også et valg
blot mere ubevidst

Jean-Paul Sartre



Valg

- Rejs jer op, og kig rundt uden at sige noget
- Vælg en første prioritet, som du gerne vil arbejde sammen med i morgen. Vælg en anden prioritet. Vælg en tredje prioritet



Prioritering		
	Haster	Haster ikke
Vigtig	1	2
Uvigtig	3	4

Vi ses i morgen

- For spørgsmål kontakt Ebbe Lavendt på 4044 4366 eller el@reframe.dk

