

Praktisk selvivaretakelse

Rustet til morgendagens utfordringer
Lederkonferanse NBUP, Oslo, 23.10.25



Skrur du av e-post og telefonen eller gjør deg selv utilgjengelig når du har fri?

Multitasker du på jobb og svarer på e-post samtidig som du deltar i møte?

Tar du små og større pauser i løpet av dagen?

Multitaskingsparadokset



Konteksten vi lever i påvirker oss

- Travelhet, effektivitets, konsumerings og nyttetenkningsamfunnet (Finn Skårderud)
- Prestasjonssamfunnet (Per Fugelli)
- Forbedrings og selvhjelpskulturen (Ole Jacob Madsen)
- Informasjons og tilgjengelighetsamfunnet (Thomas Hylland Eriksen)



Tempoet øker og meningen glipper

Hartmut Rosa: Sosial akselerasjon

- Alt går raskere: teknologi, endring, livstempo.
- Tidsklemme uten vei ut, der vi jager etter tid og mening
- Vi mister resonans, ekte kontakt med oss selv og andre
- Stress og tomhetsfølelse

Byung-Chul Han: Burnout Society

- Det ytre “Du skal” er erstattet av et indre “du kan” og “du må” som fører til at vi pusher oss selv hele tiden.
- Behov for rask belønning, allergi mot ubehag og kjedesomhet
- Selvutnyttelse “Jeg må være effektiv, tilgjengelig, fleksibel, produktiv, lykkelig og kreativ”
- Brenner oss ut fordi man aldri kan si “nok”.

Arbeid har helsemessige gevinster: glede, mestring og mening

Samtidig har de fleste jobber mulige belastninger.

Det å kjenne til risiko og beskyttende faktorer ved eget arbeid er nødvendig for å kunne forebygge og sette inn tiltak.

Hva er mulige belastninger ved din jobb?



Kontekst som leder?

Økte behov?

Økte krav ?

Økt rapportering?

Økt sykefravær?

Hvordan innrette oss for fremtiden?

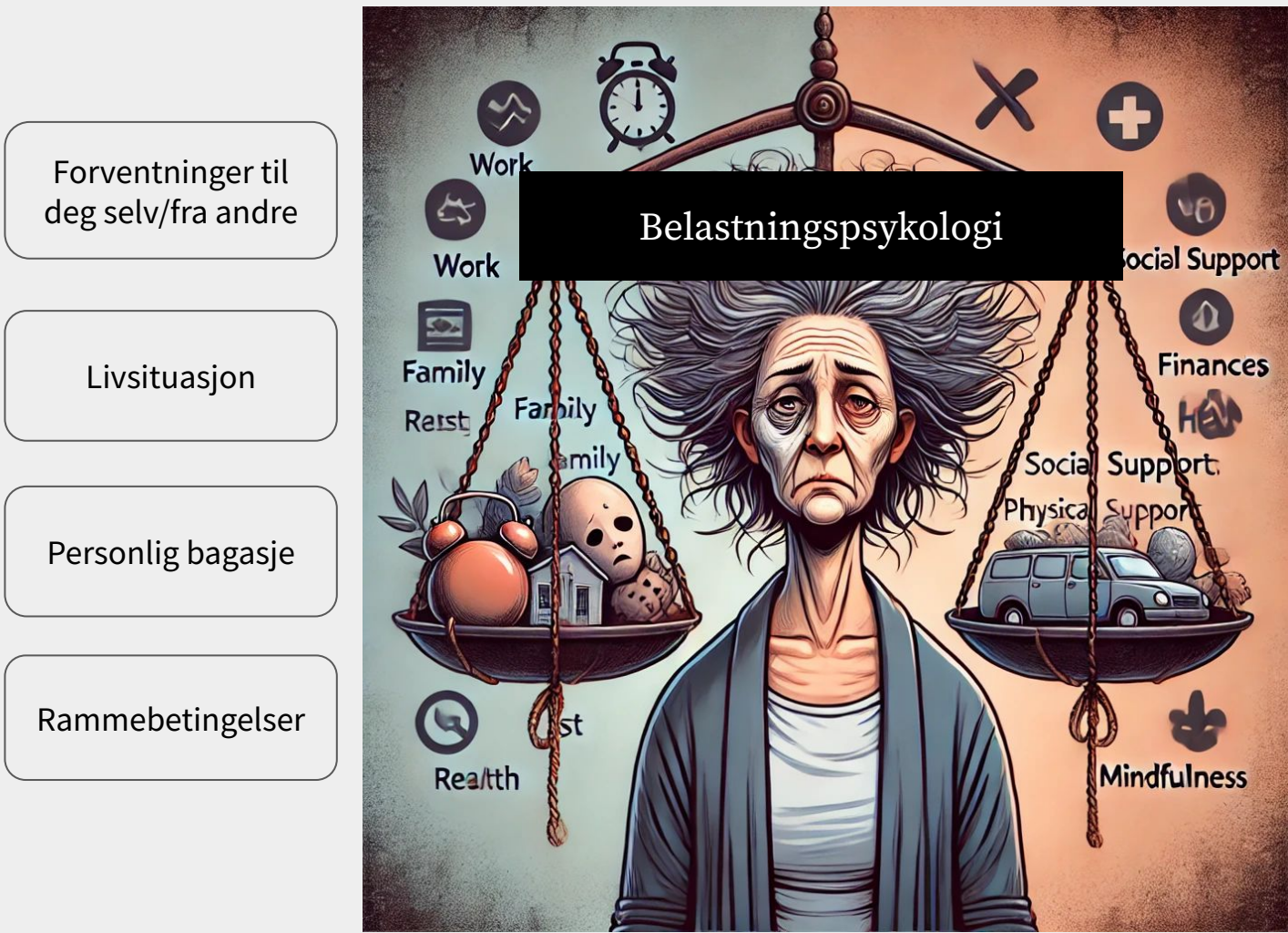


Forventninger til
deg selv/fra andre

Livsituasjon

Personlig bagasje

Rammebetingelser



Belastninger
Stress

Opplevd støtte

Rollekonflikt

Helse



Å ta vare på seg i medgang legger lista
for håndtering av motgang

God selvledelse er selvivaretakelse

- Å vite hvordan du virker er nødvendig for å ta vare på deg selv (og for å kunne lede på en god og effektiv måte)
- Tilbakemeldinger er avgjørende for å utvikle selvinnsikt.
- Menn overvurderer i større grad sin (leder)effektivitet enn kvinner.
- Kvinner matcher oftere egenvurdering med omgivelsene.
- Kvinner har en tendens til å bekymre seg og være mer kritisk til seg selv enn menn.
- Kvinner ber om flere tilbakemeldinger og gjør oftere selvevalueringer.

(Hofslett Kopperud,2024)

Myter og fakta om stress

- Hele kroppen reagerer på stress.
 - To stressakser
- Langvarig stress kan ha negativ effekt, men vanlig stress er ikke farlig.
- Sosial evaluering, mangel på kontroll og uheldige spise, hvile og bevegelsesmønstre er det som stresser oss mest.
- Mentale filtre påvirker vår stressmestring.



Psykologiske reaksjoner på vedvarende stress og belastning

- Økt angst, uro og bekymring, håpløshetsfølelse, lettere irritabel
- Konsentrasjonsvansker, vansker med beslutninger, nedsatt problemløsning
- Sosial tilbaketrekning, tyr til usunne strategier
- Redusert arbeidsglede og engasjement



Ugunstig stressmestring

- Trekker deg unna og unngår utfordringer
- Går i forsvar og bebreider systemet
- Selvmedisinering med usunne strategier
- Bite tennene sammen å kjøre på med samme strategi og fart



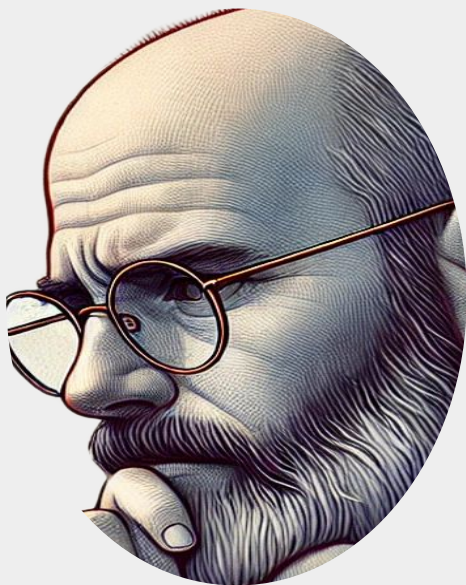
Alle har en psykisk helse og alle har en tålegrense

- Militærpsykologi: Den “perfekte soldat”
- “Høyriskoyrker” og Empatitrøtthet
- Fra “Høyriskoyrker” til “Relasjonelle jobber”
- Vår psykiske helse varierer gjennom jobblivet



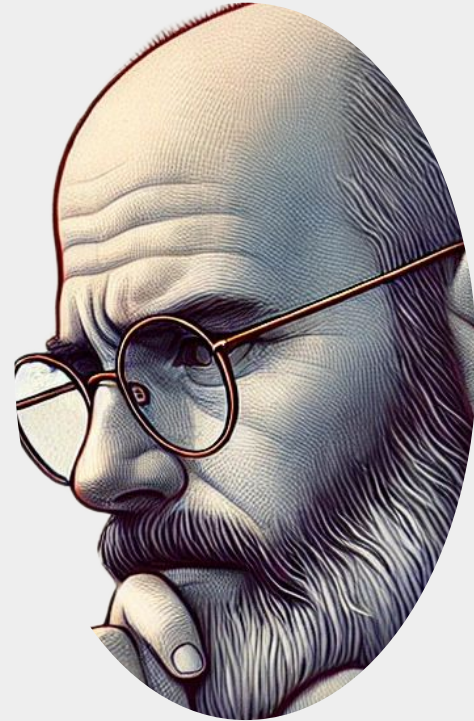
Vi skal bli kjent med tre
ledere

Hugo, Agnete og Carla



Hugo: Når vår personlige bagasje og personlighet innhenter oss i jobblivet

- Våre følelsesmessige “skrubbsår” og relasjonelle mønstre trigges i visse situasjoner.
- Våre automatiske mestringsstrategier trer i kraft for å beskytte oss, men hjelper oss ikke videre.



Selvkritikk, kognitive tankefeller og «Burdisme»

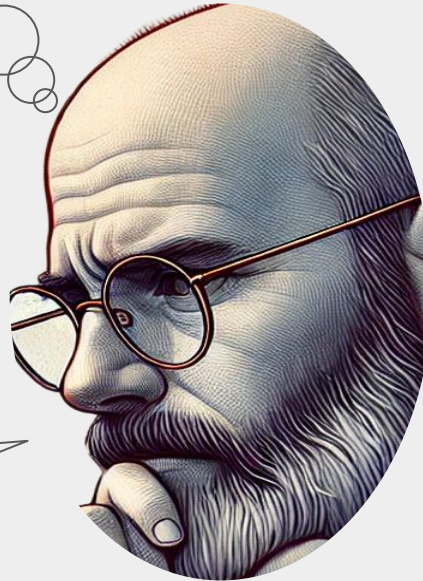
Stress kan være
positivt, jeg tåler
litt hjertebank

Om jeg bare
jobber litt
hardere så får
jeg det til

Bit tennene
sammen, det er bare
sånn det er å være
leder

Jeg klarer
meg alene

Ledelse er en
livsstil. Jeg har
valgt det selv,
såpass må jeg tåle



Henter meg
inn i helgen
eller i ferien.
Søvn er
oppskrytt!

Justere forventninger og endre negativt selvsnakk

Fra:

Selvprising

Klarer det selv

Effektiv

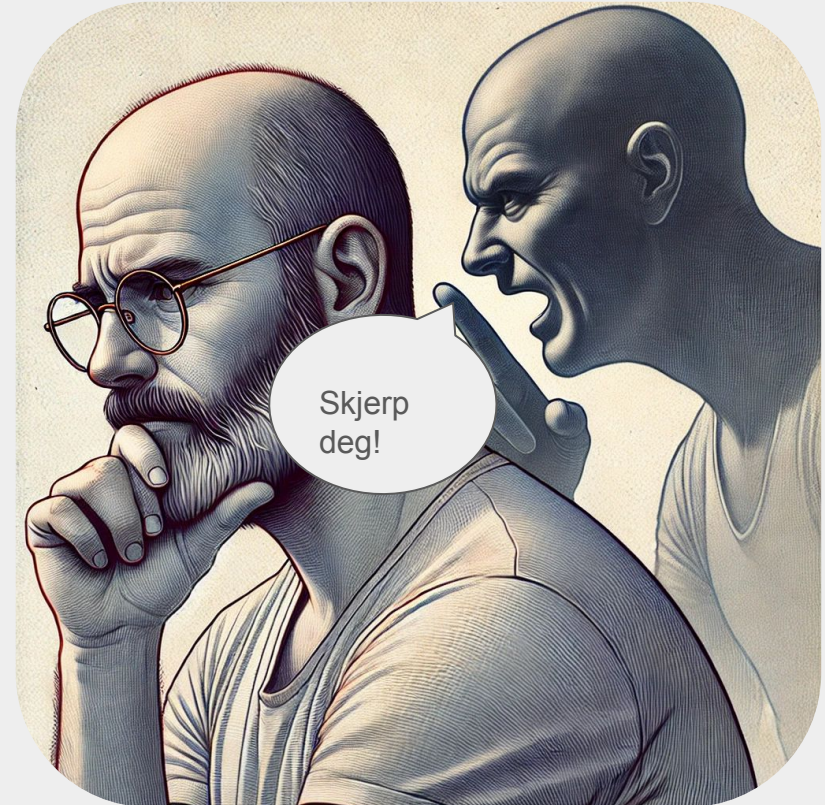
Til:

Godt nok

tørre å slippe andre til

tørre å slippe andre nær

tørre vise seg feilbar

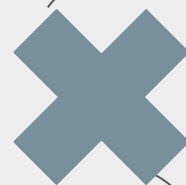




- Svare ut henvendelser
- Ringe ansatt mens jeg lager middag
- Nytt inntaksteam
- Økonomiprognose
- Stillingsutlysning
- Innkalle dialogmøte NAV
- Følge Thea på turn
- Leselekse Aron
- Jobbe etter ungene er lagt med presentasjon til møte

UTGÅR

- Yoga
- Avkobling
- Vinkveld hos jentegjengen
- Tid med Martin



Carla: Habituering, når det unormale blir normalt



Tid	Mandag	Tirsdag	Onsdag	Torsdag	Fredag
08-09	Samarbeidsmøte ang. P.N	lederteam	Utviklingsamtaler	Samarbeidsmøte PROSJEKT "Kom på banen"	personalmøte
09-10	AMG	lederteam	Utviklingsamtaler	Avdelingsledernettsverk: Lasering av ny strategi for org 26: "Likevekt og smidig i harmonisk balanse" Implikasjoner og innsparing for området	klagesak jurist- møte i deres lokaler
10-11	Oppfølgingsmøte koordinatore	lederteam	Utviklingsamtaler	Møte i avdeling	Delta i Team 2 sitt teammøte
11-12	innsjekkmøte fagteam	Planleggingsmøte fagdag	Utviklingsamtaler	Møte med part	utviklingsamtale
12-13	-- --	Møte med ansatt og TV	Utviklingsamtaler	Samarbeidsmøte-	Idemyldring nytt prosjekt
13-14	Møte: Div avklaringer	Utviklingsamtaler	Utviklingsamtaler	sykefraværsoppfølging N.J	Intervju konsulent
14-15	Samtale S.I Tilrettelegging	Utviklingsamtaler	Utviklingsamtaler	Info møte ny teamorganisering-	innstilling og TV



ØVELSE:

Få bedre oversikt over hvordan du prioriteringer arbeidshverdagen:

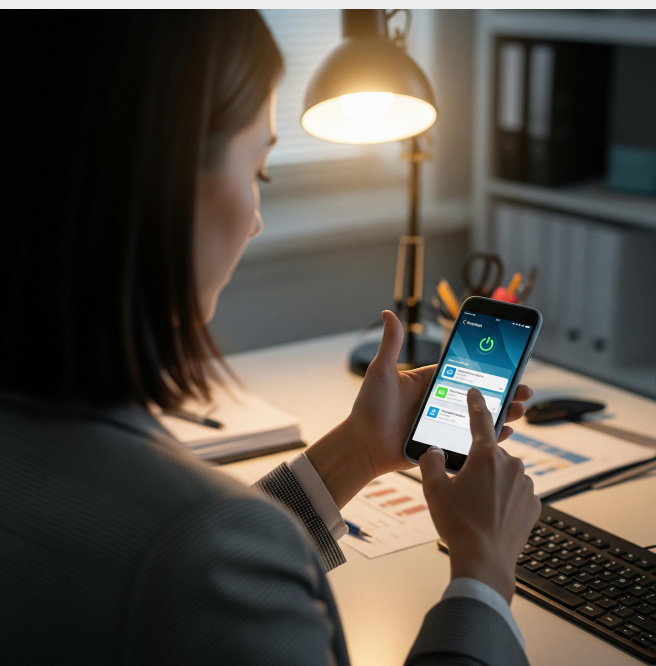
- Hva er det første som er satt opp mandagsmorgen neste uke?
- Hva gjør du fredag ettermiddag før du går hjem?
- Når skal du svare ut mail?
- Når har dere møter?
- Når møter du medarbeidere?
- Når skal du løse plutselige utfordringer?
- Når skal du planlegge og forberede oppgaver?
- Når spiser du lunsj?
- Hvilke møter er nyttige?
- Hvilke oppgaver skal du slutte med?



Krav - kontroll teorien (Karasek, 1979)

		Opplevd kontroll over jobben	
		Liten	Stor
Krav i jobben	Store	Belastende arbeid. Det skjer for mye!	Personlig utvikling. Arbeidsglede
	Små	Rutinepreget arbeid, oppleves uinteressant	Kreativitet Kjedsomhet

Tid	Mandag	Tirsdag	Onsdag	Torsdag	Fredag
08-09	Samarbeidsmøte ang. P.N	lederteam	Utviklingsamtaler	Samarbeidsmøte PROSJEKT "Kom på banen"	personalmøte
09-10	AMG	lederteam	Utviklingsamtaler	Avdelingsledernettsverk: Lasering av ny strategi for org 26: "Likevekt og smidig i harmonisk balanse" Implikasjoner og innsparing for området	klagesak jurist- NB møte i deres lokaler
10-11	Oppfølgingsmøte koordinatorene	lederteam	Utviklingsamtaler	Møte med part	Dokumentasjon
11-12	Fokus tid, planlegge uka	Planleggingsmøte fagdager-DELEGER BORT	Utviklingsamtaler	Møte med part	Utviklingsamtaler
12-13		Møte med ansatt og TV	Utviklingsamtaler	Samarbeidsmøte- DELEGER T BORT	Forberedelse
13-14	Møte: Div avklaringer	Forberedelse	Utviklingsamtaler	sykefraværsoppfølging N.J	Intervju konsulent
14-15	Samtale S.I Tilrettelegging		Utviklingsamtaler	Info møte ny teamorganisering- DELEGER T BORT	innstilling og TV



- Større bevissthet rundt når hun jobber, hvor hun jobber og når hun tar seg fri.
- Realisme, valg og prioriteringer: Hva er viktig og hva må settes på vent?

Vi må endre måten vi ser på hvile

- Hvile assosieres med latskap, slapphet, noe du skal ha gjort deg fortjent til
- Hvile er nødvendig for prestasjon og produktivitet.
- Ulike former for hvile er avgjørende.
 - Sensorisk hvile
 - Fysisk hvile
 - Følelsesmessig hvile
 - Mental hvile
- Søvn forbedrer problemløsningsevnen betydelig.
- Korte mikropauser reduserer stress effektivt.



Hva er en god pause for deg?

- Hva er en god pause for deg?
- Når tar du lengre pauser og når tar du mikropauser?
- Hvem kan hjelpe deg å se at du trenger en pause?
- Kan du gjøre grep slik at du får flere pauser?



Agnete synes det er vanskelig å delegere og sette grenser.



Rolleskift, rollekonflikt og moralsk stress



- Ny som leder
- Fra en i gjengen til ensom leder
- Fra spesialist til agendasetter
- Rollekonflikt og moralsk stress når oppdrag kolliderer med etikk og fag

Selvforsakeren

“Det er ikke så farlig med meg”

“Jeg klarer meg”

“Det er ikke meg det er synd på, det er synd på pasientene”

“Jeg er den eneste som kan hjelpe”

“ De andre er slitne, jeg må bidra så de kan få en pause”



Kunsten å sette grenser for deg selv og andre

- Grensesetting er en av de viktigste egenskapene for å “overleve” i et grenseløst samfunn.
- Internett er døgnåpent. Eposter kan besvares når som helst, medarbeidere kan ha behov for å ta kontakt med deg både sent og tidlig.
- Hvor går grensen din?
- Hva skal du begynne å si nei til?



Har ledere for høy terskel for å søke støtte?



- Støtte bygger robusthet og forebygger utbrenthet
- Utforsk egen kapasitet til å søke støtte og hjelp
- Søk støtte fra leder og kollegaer aktivt
- Du kan også søke støtte i ditt private nettverk

Utviklingsplan Agnete

Mål: Avgrense, tåle at folk ikke er fornøyd

Tiltak:

- Si mer nei.
- Tåle at andre blir skuffa.
- Delegere og følge opp
- Være bevisst på hvilke samtaler og oppgaver jeg påtar meg.
- Klare retningslinjer for når jeg er tilgjengelig.



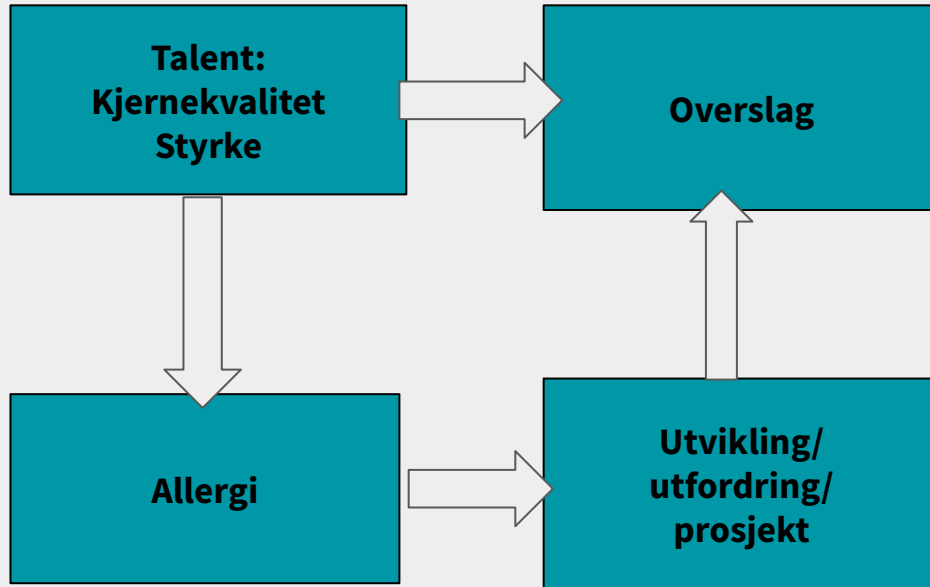
Det må jeg sjekke opp i.
Det må jeg tenke litt på, så
kommer jeg tilbake til deg.
Jeg vet ikke, hva tror du?
Kan vi finne ut av det
sammen?

Delegering

- Velg riktig oppgave, noe som er viktig men ikke kritisk
- Velg riktig person
- Gi tydelig mandat og oppfølging
- Gi eierskap og tillit- delegering er å utvikle andre.

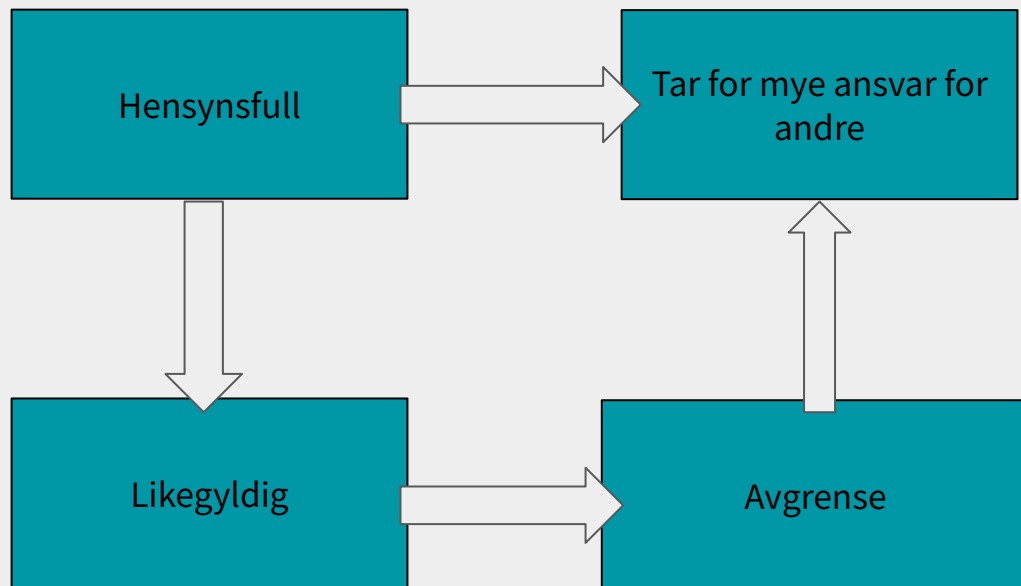


Talent overslagsmodellen



- Metode som kan gi økt selvinnsikt og bidra til utvikling
- Teamverktøy
- Forstå menneskene rundt deg bedre
- Kan brukes både på jobb og på hjemmebane ;)

Talent-overslagsmodellen for utvikling av selvledelse



Forbered deg på utfordringer



FØR	UNDER	ETTER
Innsjekk	Vær bevissthet din egen kropp	Utsjekk og ritualer
Gå inn i rollen	Gå ut og inn av kontakt	Lag avtaler med gode medmennesker
“Ta på deg rustning”	Bruke mentale forestillingsbilder	Bruk til på avreagering/avspenning

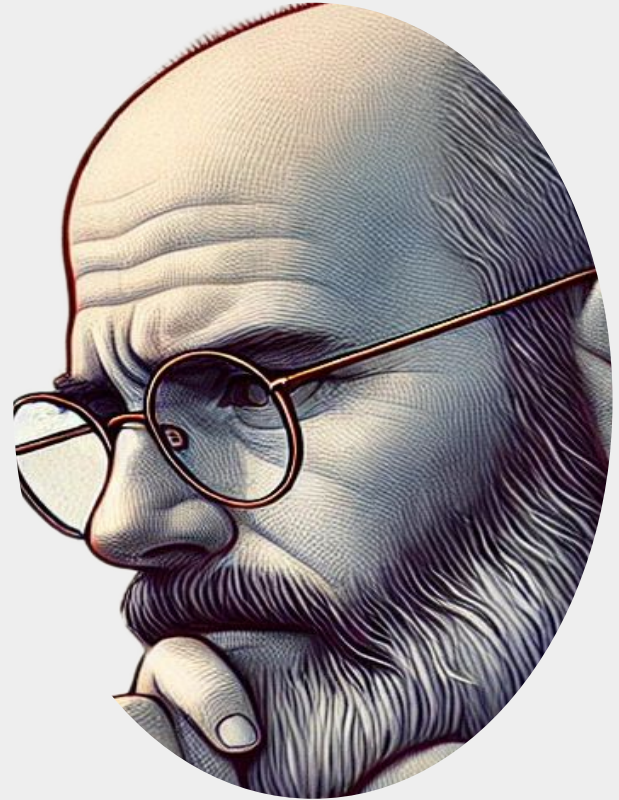
Overbelastning, slitasje og utbrenthet

- Ledere har risiko for overbelastning
- Arbeidsmengde, stort ansvar, konteksten du lever i og mulighet til å hente deg inn igjen.
 - Utbrenthet er et sammensatt fenomen
 - Konsekvensene for den som opplever utbrenthet er ofte en markant fungering med påfølgende sykemelding over lengre tid.



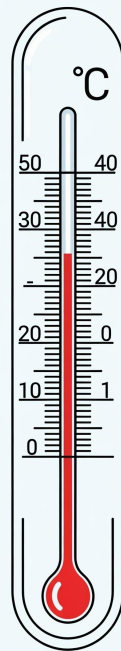
Utbrent - hva nå?

- Jobb med aksept, tålmodighet, skam og dårlig samvittighet.
- Det er en overbelastning som har ført deg dit, og du har fått en gylden mulighet til å legge om levestilen din.
- Finn ut hvordan du kan gjøre endringer slik at livet ditt blir mer bærekraftig.
- Vær åpen med leder og lege
- Lag kortsiktige og langsiktige planer
- Din viktigste jobb er å skape TRYGGHET, rundt deg og i deg selv.
- Det finnes god hjelp.



Ta temperaturen på deg selv og lederkollegaene dine

- Vi må lage en praksis for å sjekke inn med vår egen og kollegaers tilstand.
- Følg med på overskudd og tegn på slitenhet.
- Tidlig identifisering forebygger større vansker.
- Vær oppmerksom på endringer i engasjement og empati.



Sett av tid til egen strategisamling

Hvordan ser stress og mangel på restitusjon ut i hverdagen for deg?

Varehusøvelsen - din egen vareopptelling (Per Isdal)



Sjekkliste

- Du kjenner aldri at du er ordentlig mett
- Du puster høyt i brystet
- Du ligger våken og våkner tidlig- men er utslitt
- Du mister lyst og latter
- Du klarer ikke lande, selv om du setter deg ned
- Du føler deg frakobla deg selv og andre
- Du er mer irritabel
- Du er mindre sosial
- Du har mistet gleden av å gjøre de tingene som før gjorde deg glad

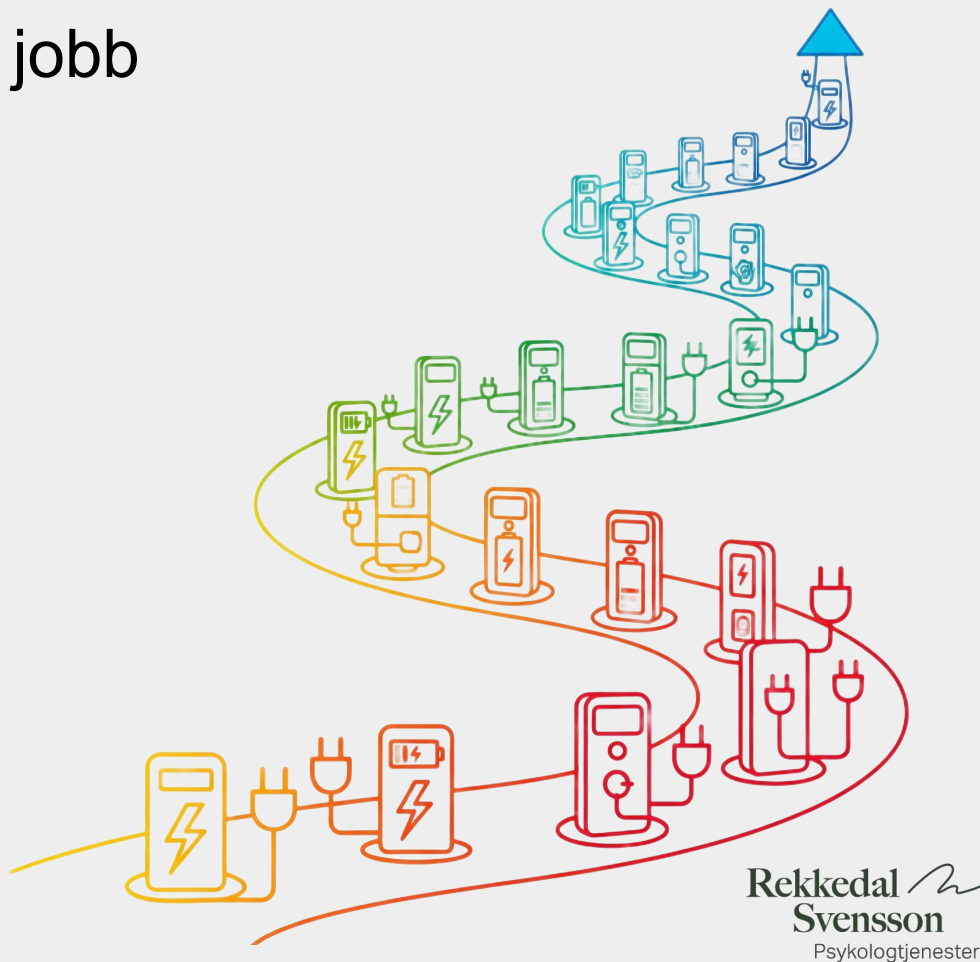
- Du irriterer deg mer over folk rundt deg
- Du har mindre empati og forståelse for andre
- Kjærlige følelser overfor andre kan bli svakere

Dette er tegn på overbelastning, at du er sliten og at du trenger å stoppe opp å ta grep.

Identifiser ladestasjoner på jobb

Hvordan lader man på jobb?

Hvor er deres ladestasjoner på jobb?



Psykisk helsefremmende arbeidsplass for ledere

1. Verdi
2. Mening i jobben
3. Mestring
4. Tilhørighet
5. Trygghet
6. Deltakelse og involvering
7. Fellesskap

Arne Holtes syv viktigste prinsipper for god psykisk helse.



Hva gjør du for å ta vare på deg selv i jobben?



Rekkedal Svensson

Psykologtjenester

Mona Rekkedal-Svensson
psykologspesialist i allmenn og samfunnspsykologi, fordypning i ledelse.

Jeg har lang erfaring med lederutvikling og er særlig opptatt av hvordan høytpresterende mennesker får god selvivaretagelse. Jeg har erfaring fra ledelse i organisasjoner som jobber med mennesker i krise og som lever på utsiden av samfunnet, og har jobbet med forebygging og behandling av vold og overgrep i mange år.

Kompetanseområder: Emosjonelle belastninger, selvledelse, psykososialt arbeidsmiljø, målbevisst ferdighetstrening for effektive lederferdigheter, lederutvikling, utbrenthet, forebygging av psykisk uhelse, vold og overgrep.

Kontakt:
Monachristinesvensson@gmail.com