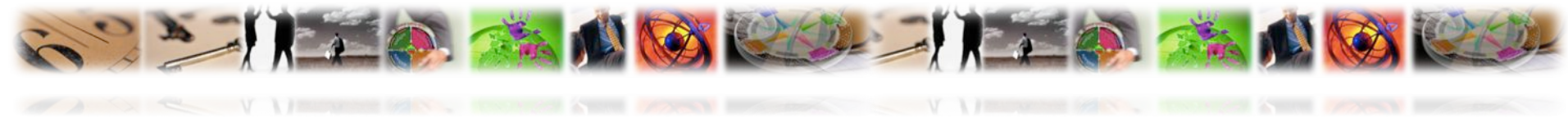




Hälsofrämjande ledarskap: Affektteori och arbetsplatser



Arbetsmiljömedicin, vårmöte
Uppsala 10 april 2014



Bakgrund

- RM har sin grund i närmare 20 års studier **om intresse, glädje, stolthet och stöd** kopplat till ledarskap och medarbetarskap och vad som kännetecknar en god arbetsmiljö, prestation och välmående.
- RM bygger på implikationer från den relationella skolan inom psykologin och har sin bas i en neuropsykologisk modell utvecklad genom mer än 40 år av forskning av professor Jeffrey Alan Gray (1934-2004).
- Centralt för RM är energibegreppet som kopplar ihop **BAS – Behavior Activation (approach) System** och **BIS - Behavior Inhibition System** i kombination med stressforskningens **FFFS – Fight-Flight-Freeze System**.

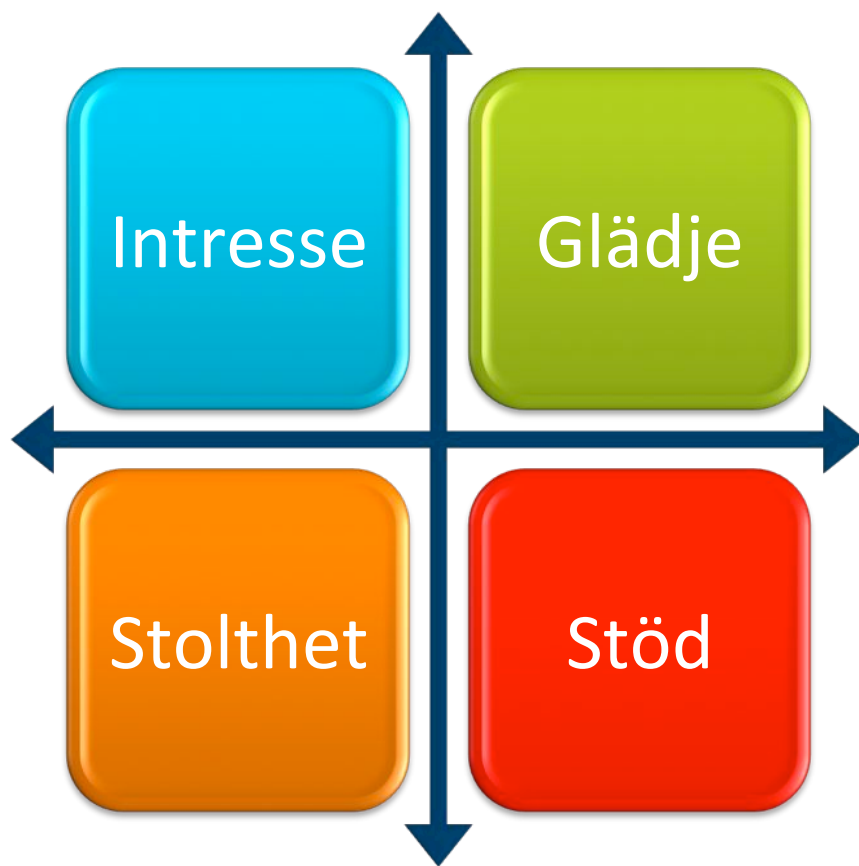


Bakgrund

- BAS handlar om utveckling, närmande och lärande.
- BIS handlar om reglering och anpassning utifrån stress eller socialt samspel (socialisation).
- Studier har påvisat att individer som skattar högt på BAS, har en påvisat högre förmåga att prestera i komplexa situationer. Individer som skattar högt på BAS upplever också en betydligt högre livskvalitet än dem som skattar lågt på BAS.
- De som har en hög skattning på BIS, har enligt studierna en sårbarhet i förändringar, uppvisar osäkerhet i socialt samspel och förmår inte prestera det de har kapacitet för p.g.a. självpåtagen reglering och anpassning.
- Forskningsreferenser; Lundberg, A (1994, 1999, 2004, 2009, 2012, 2013), Gray (1970, 1984, 1994) Gray & McNaughton (2000), Corr (2004, 2008, 2012), Smillie, Pickering & Jackson (2006), Blanchard & Griebel (2001), White & Depue (1999).



Hörnstenar för hälsofrämjande ledarskap



- Sustainability
- Resilience
- Agility



- Att må bra?
- Ett gott ledarskap?
- En god arbetsmiljö?

”Lyckan kommer inte av en händelse och är inte någon gudagåva, utan kommer den till del som optimalt utnyttjar sina möjligheter”

Aristoteles – Den Nikomachiska etiken.



Business Performance?

- Omsättning? (Budgetramar)
- Vinst? (Ekonomi)
- Kundnöjdhet (NKI)
- Medarbetarnöjdhet (NMI)
- Marknadsandel (Rykte)
- Socialt ansvarstagande, hållbarhet (CSR)



- Hur upplever du att det förhåller sig hos er?
- Vad vet du om “Fakta”?
- Vad tror du är medarbetarnas upplevelse?

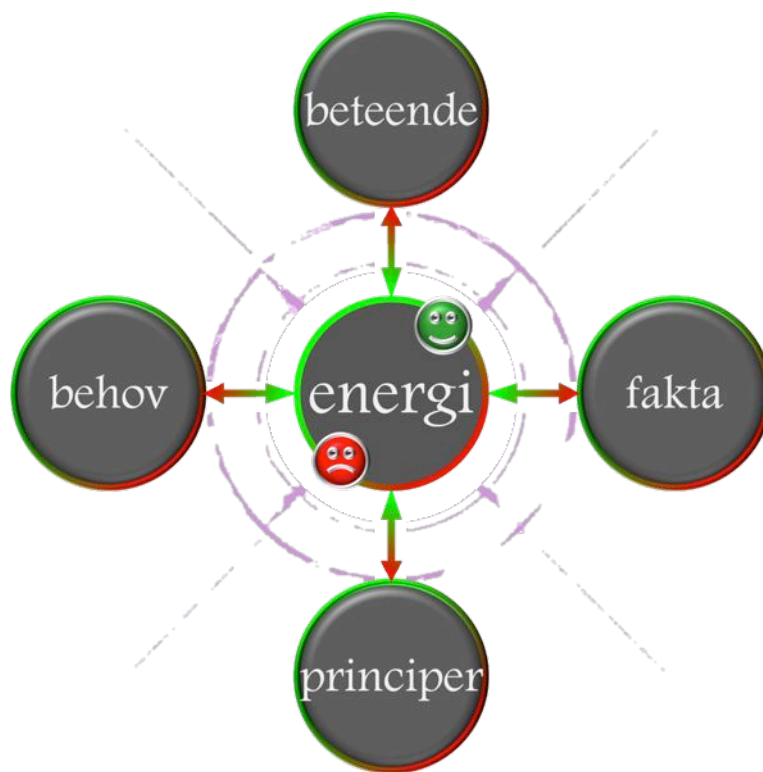


Ibland behöver vi vägledning..



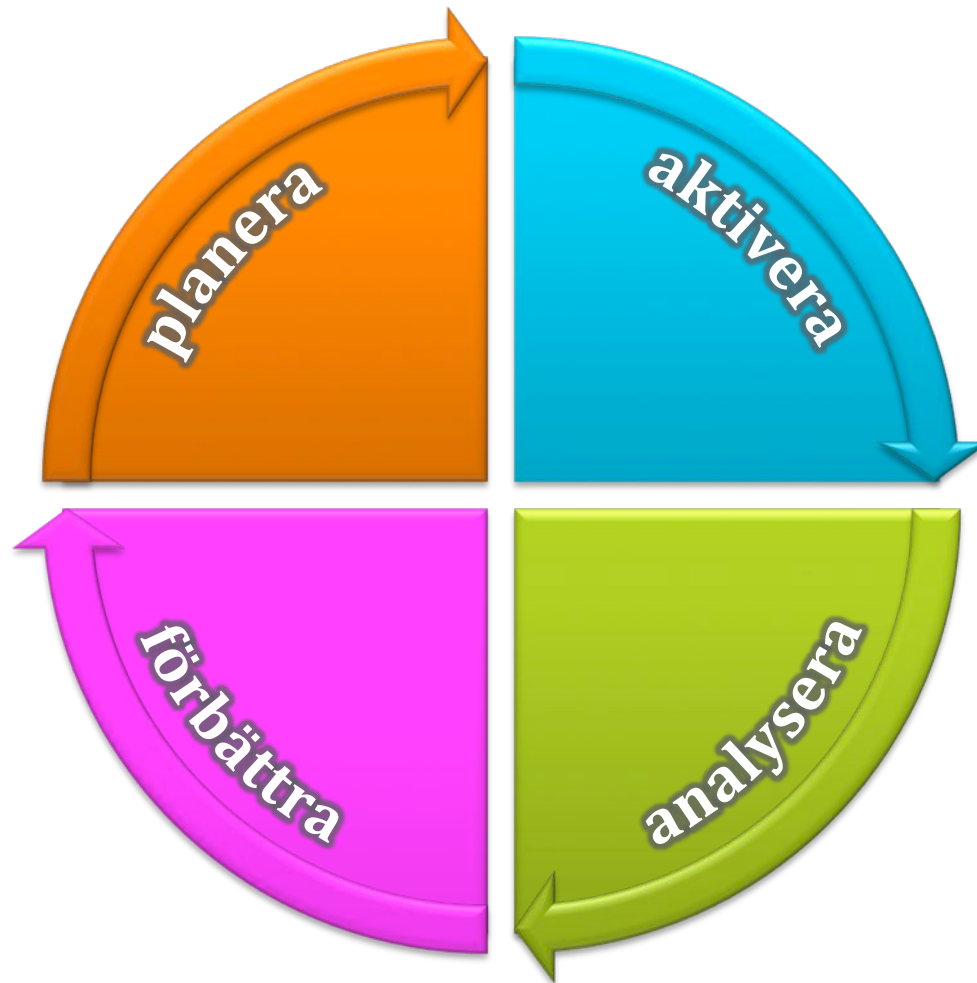


Den inre kompassen



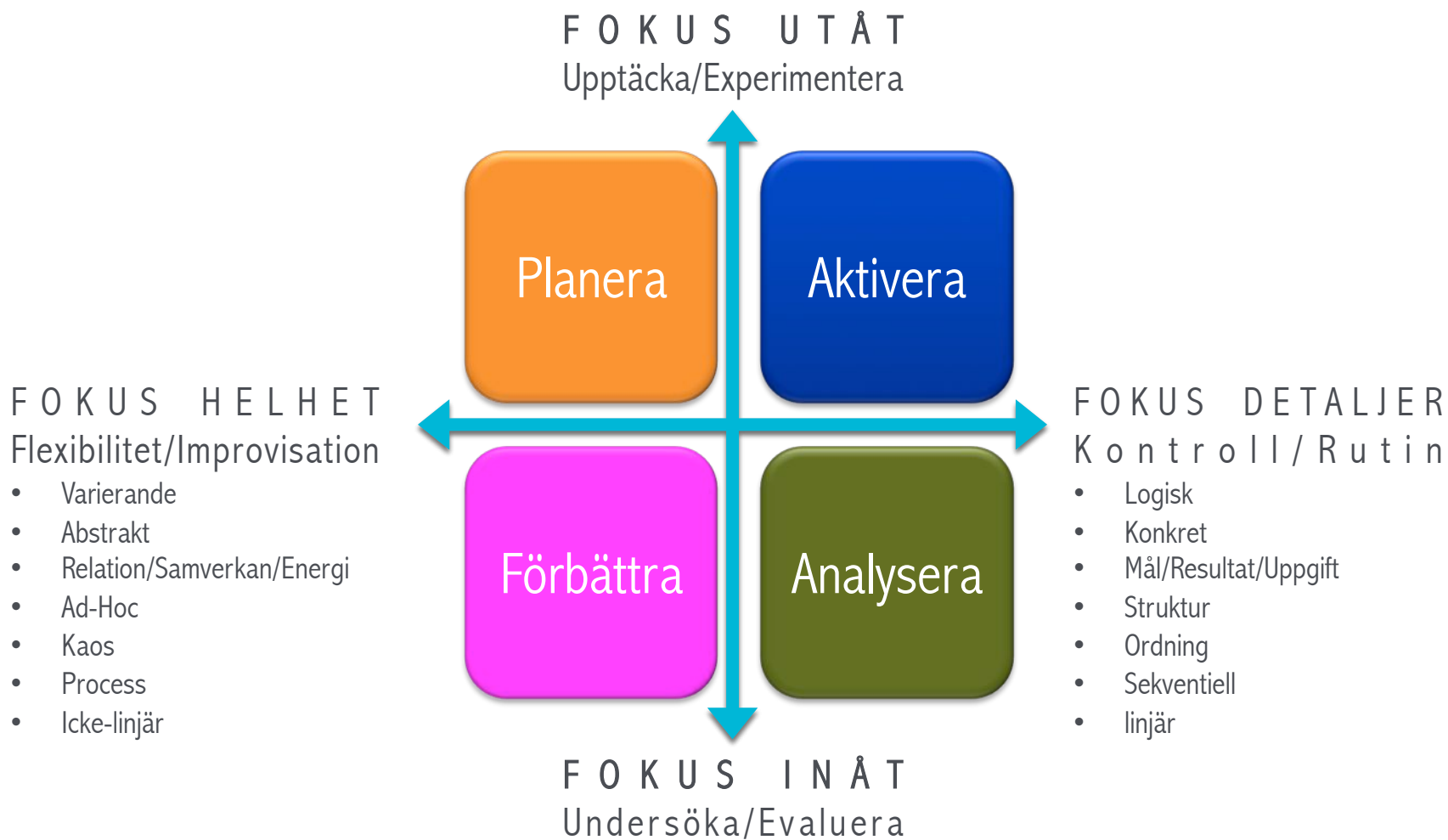


Den yttre kompassen





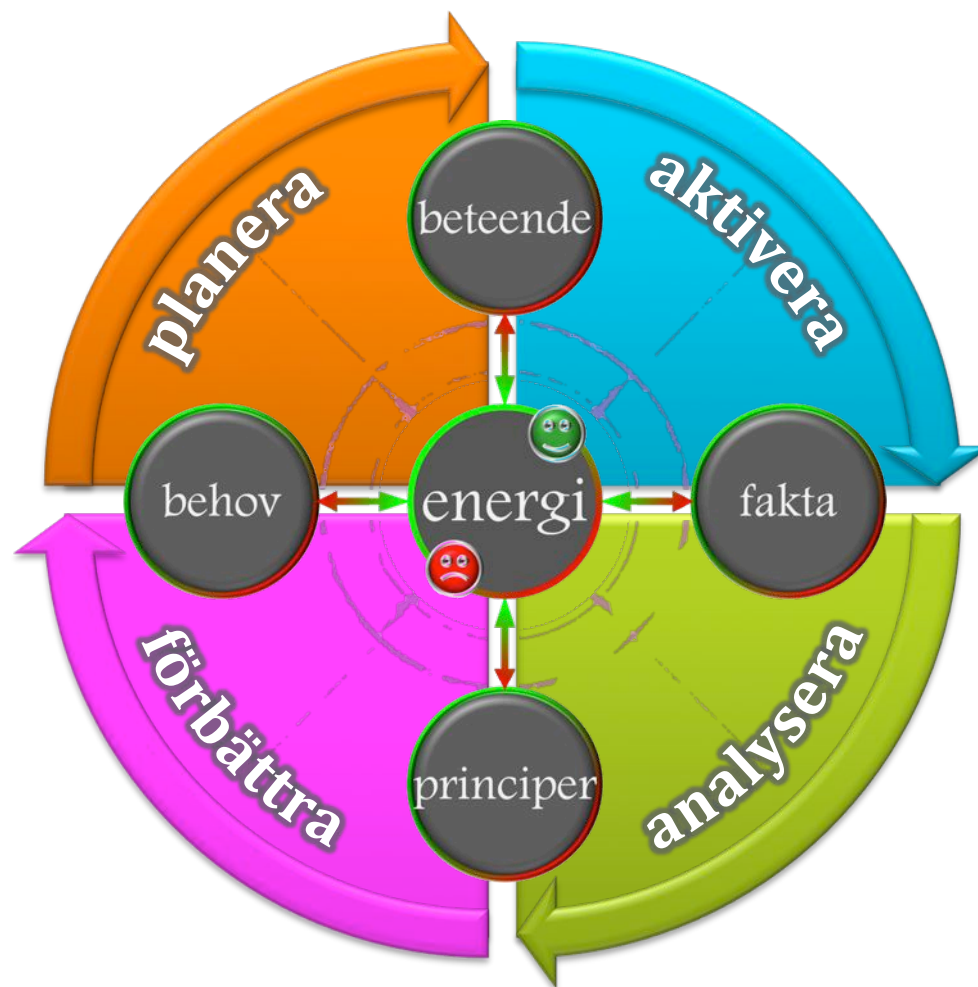
Den yttre kompassen





Den Energi Drivande Modellen

– inre och yttre kompass





BAS/BIS(FFFS)

BAS

Aktivering - Lust

- Amygdala avslappnad – trygg & säker
- Kroppen avspänd/aktiv/social
 - Utveckling
 - Lärande
 - Närmande



Intresse [nyfikenhet, aktivitet]

Glädje [närmande, lekutrymme]

Stolthet [Lärande, spegling]

(BAS activation/approach)

**BIS
FFFS**

Inhibering/Stress - Olust

- Amygdala spänd – osäker & vaksam
- Kroppen spänd/undandragande
 - Anpassning
 - Reglering



Rädsla [Flykt, undvikande]

Ilcka [Kamp, hävda sig]

Ledsenhet [Skydd, omsorg]

Skam [Moral, socialisering]

Avsky, avsmak [aversion]

(FFFS- fight-flight-freeze)

(Socialize)

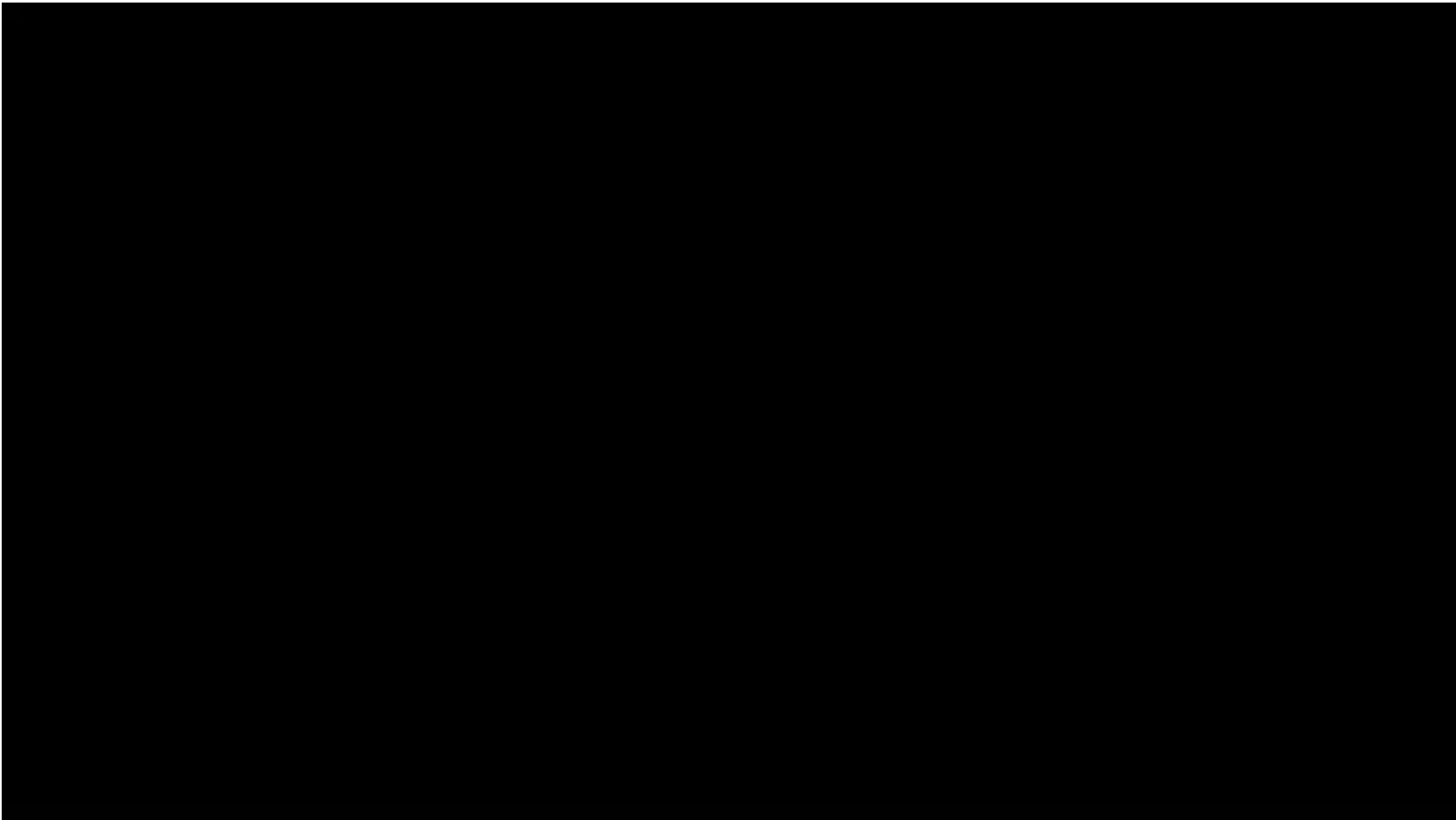


Aktiverande/Inhiberande energi?





Energi smittar...



Strategier att hantera BIS?

Undvika

Attackera andra



Attackera sig själv

Dra sig undan





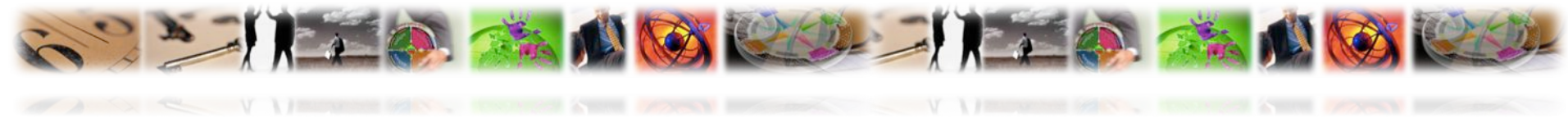
Organiserande principer (BIS)

Robert Laing

"De spelar ett spel. De spelar spelet att de inte spelar ett spel.

Om jag talar om detta för dem skulle jag bryta mot reglerna och de skulle straffa mig.

Därför måste jag spela deras spel att inte se att de spelar ett spel"



Fakta?





Fakta

*"Man ska inte undersöka fakta i ljuset av argument,
utan argument i ljuset av fakta"*

⇒ Vilka är våra omständigheter?

⇒ Vår omgivning?

⇒ Kontext?

○ Var? När? Vem? Vilka?





Fakta – övning

1. *Berätta om din dag så här långt genom att enbart använda FAKTA?*
2. *Reflektera över FAKTAmässiga omständigheter i ditt ledarskap som bidrar till BIS respektive BAS (ta gärna ditt förändringsprojekt som grund för detta).*



Fakta som
bidrar till
BIS?



Fakta som
bidrar till BAS?





Principer

Hur organiserar Du din värld?

- Antaganden, värderingar, tankesätt?
- Grundsatser, grundregler, attityder?
- Levnadsregler, normer?
- Riktlinjer, ledstjärnor, förhållningssätt?
- Historia – Nutid – Framtid?
- Jag – Du – Vi – Teamet – Organisationen?
- Hot, Möjligheter, Styrkor, Svagheter?

"När man är en björn med en mycket liten hjärna och tänker ut saker, upptäcker man att en idé som verkade vara riktigt idéaktig inne i hjärnan, är annorlunda när den kommer ut i det fria och andra människor ser på."

Nalle Puh



Hindrande och reglerande principer?

“Everything that can be invented has been invented. “

Charles H. Duell, Commissioner, U.S. Patent Office, 1899

“I think there is a world market for maybe five computers.”

Thomas Watson, chairman of IBM, 1943

“We don’t like their sound, and guitar music is on its way out.”

Decca Recording Company, sågade The Beatles, 1962

”Internet är en fluga som kanske blåser förbi. Jag tror inte att folk i längden kommer att vilja ägna så mycket tid, som det faktiskt tar, åt att surfa på nätet. ” Ines Uusman, 1996, IT-ansvarig minister



Principer ~ övning

"Ändra dina tankar och
du ändrar din värld!"
Norman Vincent Peale

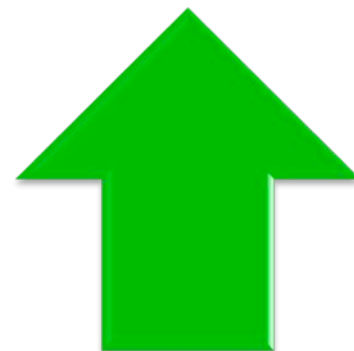
1. Skatta dig själv i RM:s fyrtio organiserande principer för BAS. (metodboken).
2. Fundera över om det finns några organiserande principer för BIS när det gäller ditt förändringsprojekt? (hinderande/reglerande).
3. Finns några rådande principer för BAS när det gäller ditt förändringsprojekt? (utvecklande/motiverande).



Exempel på
hinderande,
reglerande
principer?
(BIS)



Exempel på
utvecklande,
motiverande
principer? (BAS)





Behov ~ reflektera

Hur ger De som chef dina medarbetare bekräftelse på att de är;

- Viktig?
- OK?
- "På rätt väg"?

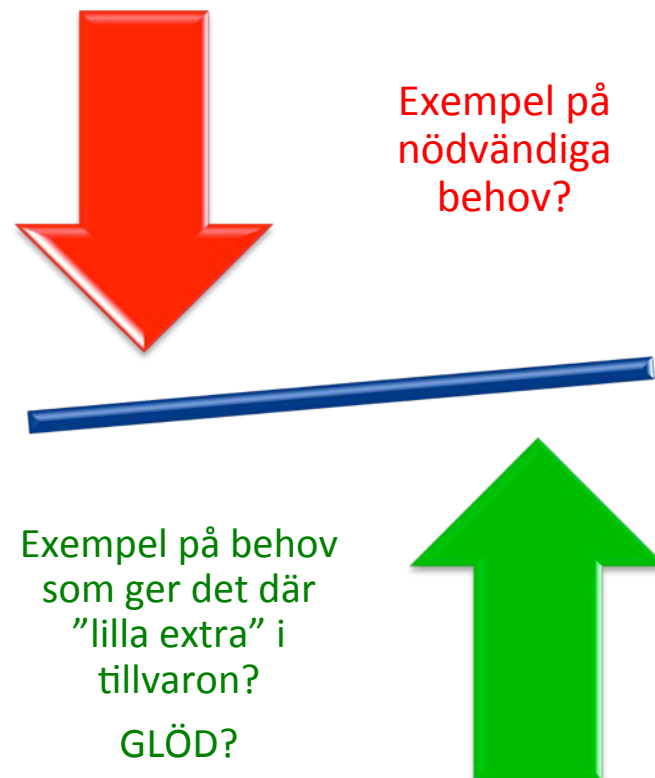
I vilka situationer har Du svårt att uttrycka;

- Din vilja?
- Dina behov?

Vad ser du hos dina medarbetare?

Finns det tillfällen Då du - medvetet inför andra - undanhåller

- Din vilja?
- Dina behov?





Beteenden

“We are what we repeatedly do. Excellence, then, is not an act, but a habit.”
Aristoteles



Beteenden som
bidrar till BIS?

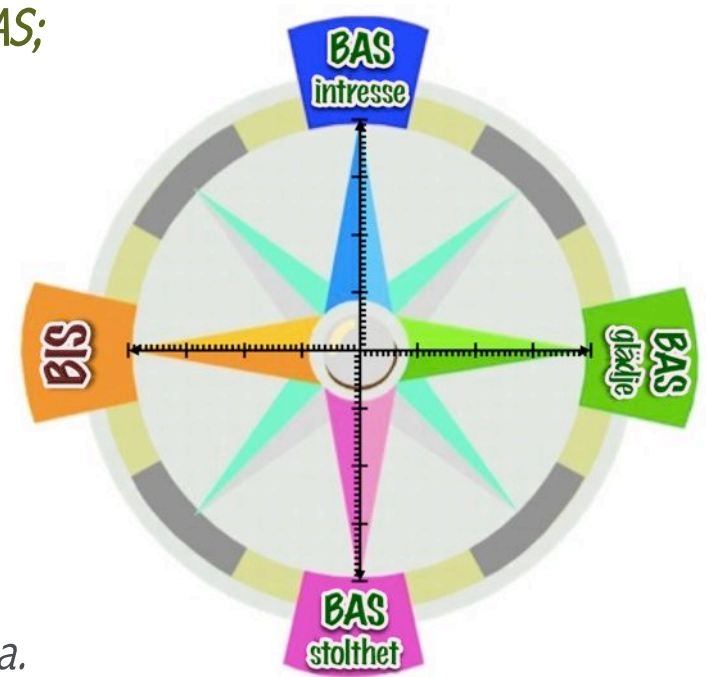


Beteenden som
bidrar till BAS?



Om beteenden och BIS/BAS?

- *Studier har påvisat att individer som skattar högt på BAS;*
 - *Uppvisar högre förmåga att prestera i komplexa situationer.*
 - *Upplever en betydligt högre livskvalitet.*
- *De som har en hög skattning på BIS;*
 - *Har ökad sårbarhet i förändringar*
 - *Uppvisar osäkerhet i socialt samspel.*
 - *Förmår inte prestera det de har kapacitet för p.g.a. självpåtagen reglering och anpassning.*

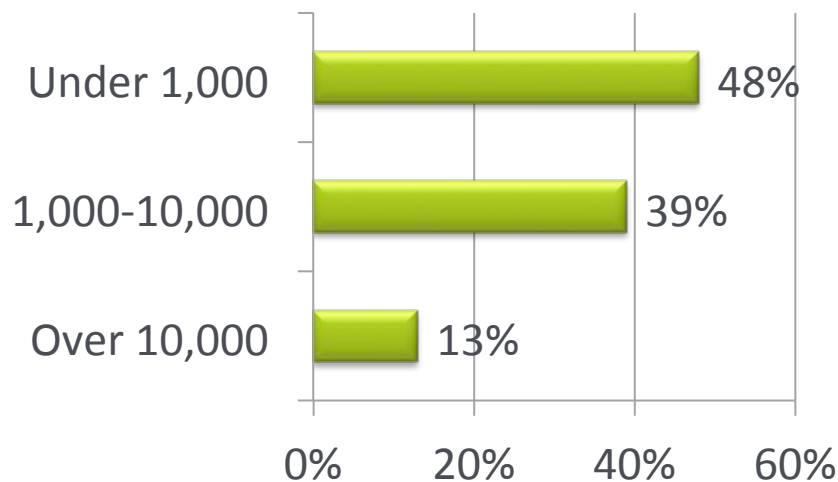
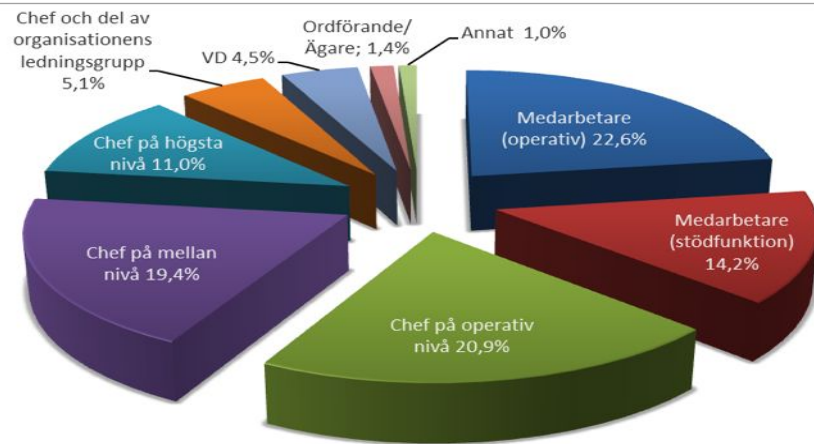




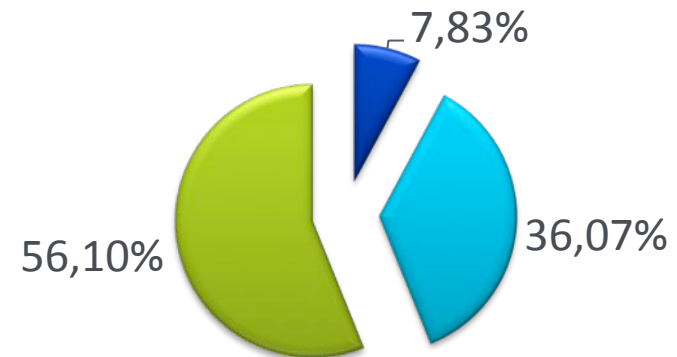
Forskning

RM och Business Performance?

RM and Business Performance?



- Conducted October 2012
- 1576 respondents



■ Global ■ Multinational ■ National



Business Performance Levels: Past Five Years vs. Previous Years

High Performance (34,8%)

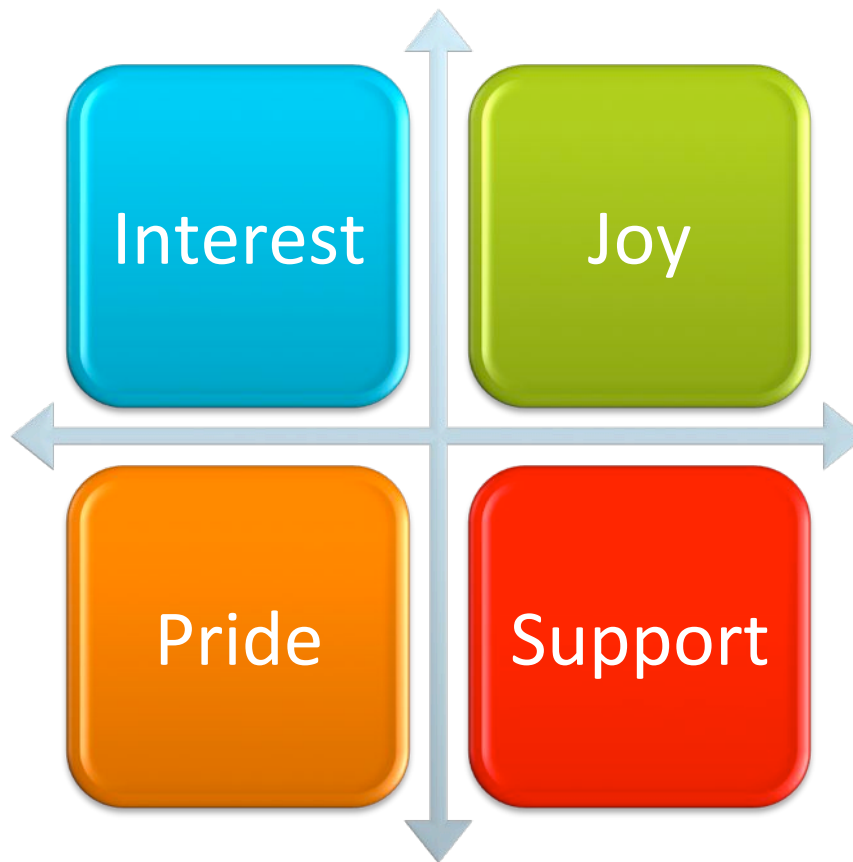
- *All-time high*
 - *Much better*
-

Low Performance (38,5%)

- *Much worse*
- *All-time low*



The corner Stones of RM

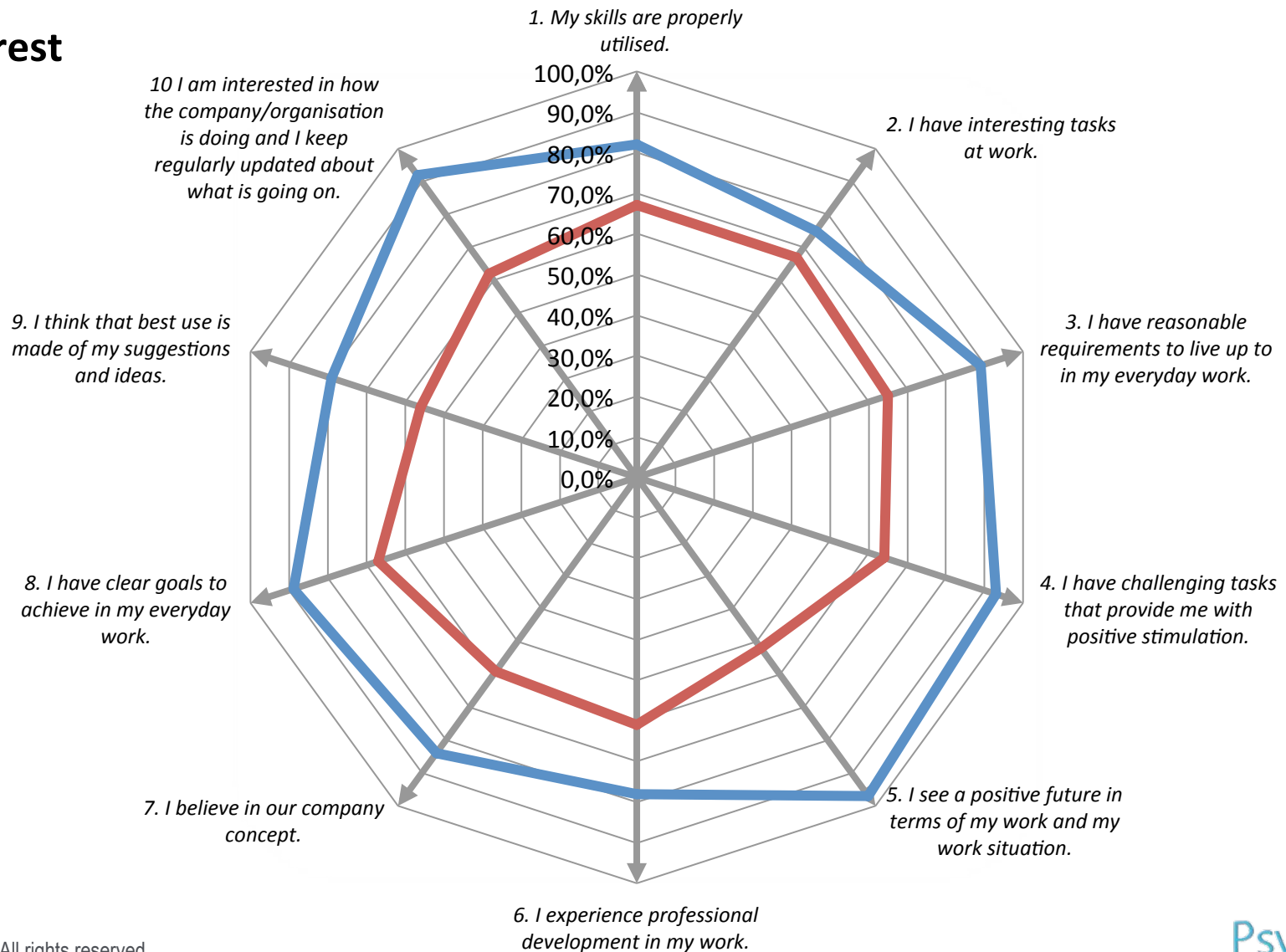


- Sustainability
- Resilience

— High performing organizations

— Low performing organizations

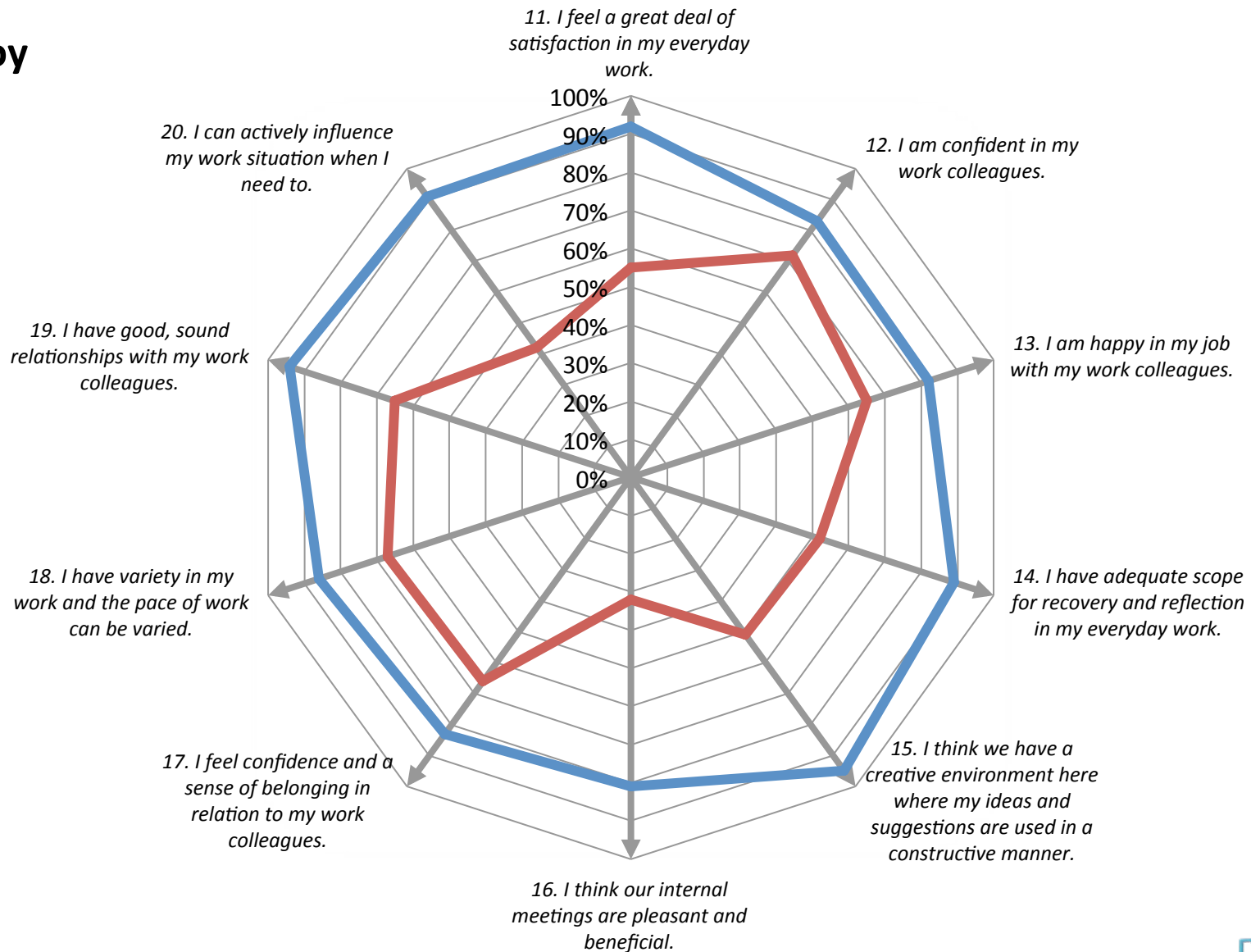
Interest



— High performing organizations

— Low performing organizations

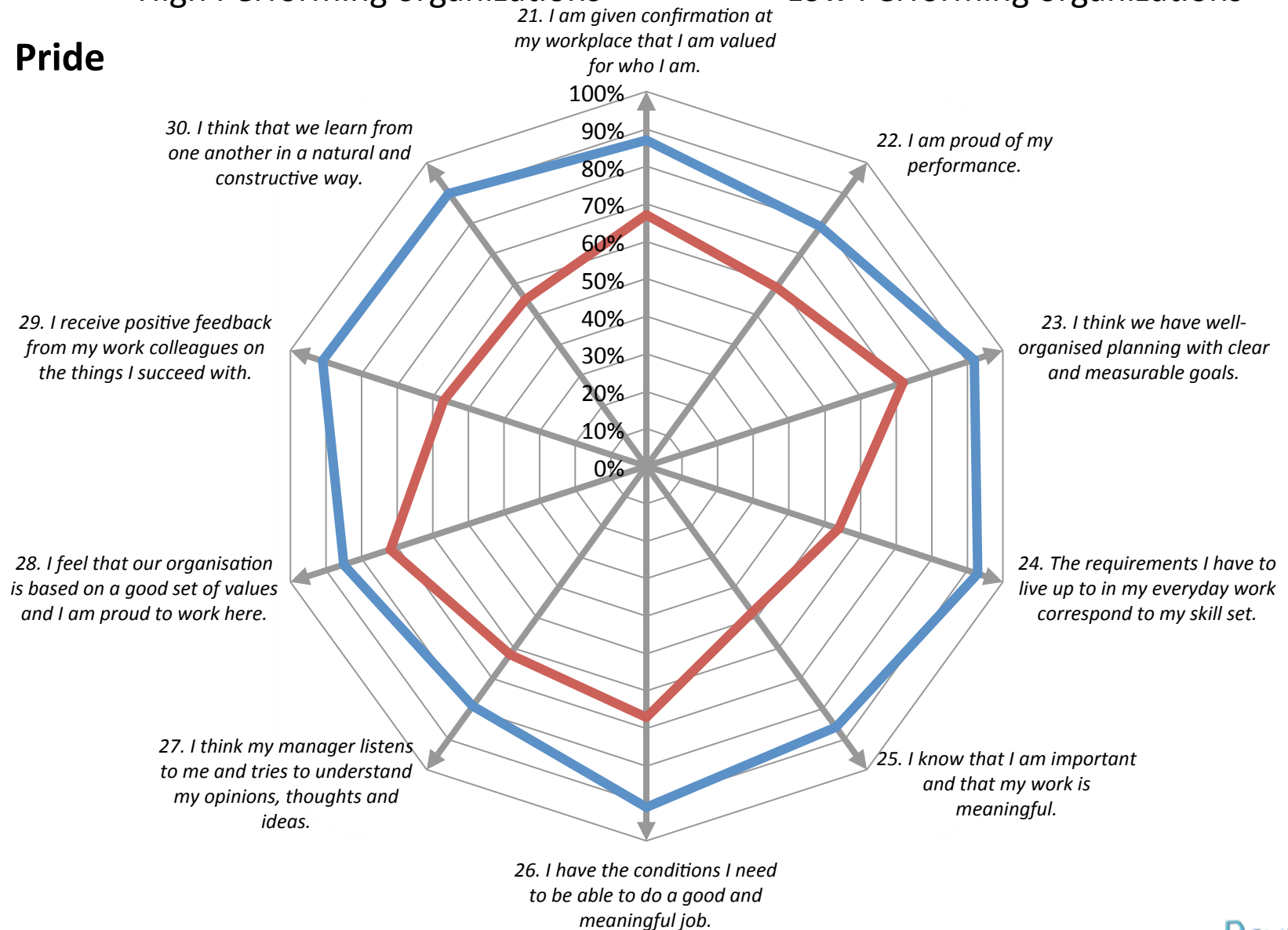
Joy



— High Performing organizations

— Low Performing organizations

Pride





— High performing organizations

— Low performing organizations

Support

