Prestera på hög nivå och må bra

NATURVETARNA

Först, tack för mycket bra frågor och perspektiv. Jag har försökt hålla det kort och koncist med konkreta exempel i de fall där det är relevant. Jag vill samtidigt lägga till att vi alla är individer och för bästa möjliga svar och input behövs en dialog. Om du som har ställt en fråga känner igen din fråga här och vill bolla och/eller får följdfrågor: Hör av dig till mig på mejl: sandra@stressradgivning.se

Tack Sandra! Jag tror att dina tips passar jättebra för neurotypiska personer (dvs de som inte har en neuropsykiatrisk diagnos). Har du tips vad jag kan göra när jag har funktionsnedsättning (adhd) som gör att det är svårt att följa dessa råd om Human Basics? Jag har svårt att göra det jag VET att jag borde göra, det jag VET att jag skulle må bra av. Det är svårt att skapa rutiner. Varken min arbetsplats eller företagshälsovård har kunskap om adhd, de säger att jag ska kontakta psykiatrin. Men har inte arbetsgivaren något ansvar att hjälpa mig?

SVAR: Först vill jag säga att jag inte är expert på adhd. Dock har jag flertalet kunder nu och genom åren som har adhd som upplever att många av de konkreta metoder som vi använder när de ska implementera nya vanor är till stor hjälp. Vi hade *inte* fokus på sådana metoder i föreläsningen. Med det sagt, alla med adhd fungerar inte exakt likadant – precis som neutotypiska personer inte fungerar exakt likadant.

Jag vill skicka med två metoder utifrån din fråga som är uppskattade av kunder med adhd:

1. Att använda sig av tidsatt planering. Kalendern Planera & Reflektera är en livräddare (uttrycker de själva det) när det kommer till att skapa en planering och sedan regelbundet återkomma till den flera gånger under dagen för att komma tillbaka till fokus på vad de hade bestämt sig för att göra från början.
2. Stapla vanor på varandra. Det innebär att du utgår från en vana du redan har. Ex om du äter lunch varje dag är det en vana du har. Låt säga att du vill börja promenera dagligen: Då bestämmer du dig för att du promenerar ex 15 minuter efter att du har ätit lunch. ”Lunch-Promenad – Lunch – Promenad” blir din staplade vana.

Det är mycket viktigt att vi väljer att vara öppna för att uppdatera vår identitet och självbild när vi ska implementera nya vanor. Om vi fortsätter tänka: ”jag kan inte kan skapa nya vanor” kommer det också bli mycket svårare att skapa en ny vana (både med och utan funktionsnedsättning).

Här är det av stor vikt att välja att uppdatera identiteten och självbilden på ett sätt där vi pratar om oss själva som exempelvis: ”jag är en person som tränar på att promenera efter lunchen”, ”jag är en person som är nybörjare på att promenera efter lunchen”.

Det finns betydligt mer att säga här, men jag stannar där för nu. Du är varmt välkommen att höra av dig när du har testat. Ge inte upp efter tredje veckan. Det tar tid att implementera nya vanor.

På frågan vad din arbetsgivare har för ansvar skulle jag först vilja säga att utifrån det jag har läst mig till när det kommer till adhd, skulle jag säga att mycket av det som gynnar en person med adhd på en arbetsplats gynnar även en person utan adhd. Sådant som struktur, rutiner, tydligt schema, arbetsbeskrivningar, tydligt ledarskap, feedback regelbundet (inte bara en gång om året) är några delar som rekommenderas för arbetsgivare när man har anställda med npf-diagnos. **Alla de delarna ryms även inom high performance som delar för att kunna prestera på hög nivå och må bra över tid – visst är det intressant!** Jag skulle säga: Var noggrann med ditt val av arbetsgivare, precis som en arbetsgivare är noggrann med sitt val av anställda – för att skapa bästa möjliga matchning.

Fokusera på att börja i det du kan påverka (vilket är mer än vi tror. För kontinuerlig dialog med din arbetsgivare där ni både har utgångspunkten att skapa lösningar!

Jag lägger med några lästips här på artiklar på nätet:

https://chef.se/adhd-pa-jobbet-da-ar-chefen-extra-viktig/

https://attention.se/2021/03/24/sjalvhjalpsguiden-en-digital-skrift-for-dig-med-adhd-pa-jobbet/ **(samtliga tips som ges här, är även sådana som högpresterare använder för att må bra och prestera högt över tid).**

https://www.prevent.se/arbetsliv/ledarskap/2022/medarbetare-med-adhd-behover-tydliga-chefer/

https://qurant.se/halsobloggen/sa-far-du-ut-det-basta-av-dina-medarbetare-med-adhd-autism-och-andra-npf-diagnoser/

Tips på att hur att få sömnen att fungera - när man försöker att prioritera och inte tumma på den, men stress/tankar/oro gör att sömnen blir störd och för kort. Och där mindfulnessövningar och träning inte räcker för att bryta den negativa sömnsprialen?

SVAR: Sömnen är den viktigaste återhämtningen för oss och jag kan relatera till att inte få sömnen att fungera trots träning och mindfullnes- eller avslappningsövningar. Jag hade över fem år med svåra sömnbesvär innan min utmattning. Utifrån det du skriver tänker jag två saker:

Det ena är: Vad tror du eller vet du är anledningen till att du har stress, tankar och oro som gör din sömn störd och för kort? Finns det en eller flera förklaringar? Det hjälper dig nämligen att se vägar vidare och/eller att acceptera att det just nu är som det är. Dessa vägar vidare beror på anledningarna, det är därför du behöver börja där. (det räcker inte att veta att det är stress/tankar/oro – du behöver specificera vad som stressar dig, hur låter tankarna, vad är du orolig

över – det förstår jag att du inte hade utrymme för att göra i chatten 😊 men vill skriva med det för att vara tydlig).

Låt säga att du vaknar på nätterna med tankar på jobbet och allt du ska hinna med. Då har du en förklaring som kommer ge vägar vidare som ser ut på ett visst sätt. Låt säga att du vaknar på nätterna med tankar på en familjemedlem som du är orolig för. Då har du en förklaring som kommer ge vägar vidare som ser ut på ett annat sätt än det första exemplet. Låt säga att du vaknar på nätterna för att du är gravid eller att du har pms-vecka. Då har du en förklaring som kommer ge andra vägare vidare.

Oavsett förklaring: Börja i acceptans. Det är just nu som det är. (Blir vi irriterade/frustrerad/uppgivna över att sömnen inte fungerar kommer det bara göra det svårare att få bukt med sömnen). Och titta därefter på förklaringen/arna och vägar vidare. Hör av dig i ett mejl till mig om du vill bolla detta vidare.

Det andra är: Oavsett förklaring, skapa utrymme för att skriva dagbok och reflektioner om du inte har det idag. Om du kan känna igen dig i att dagarna går i ett, kan vår hjärna nämligen uppleva det som att när vi väl ligger i sängen och ska sova: DÅ finns tid att tänka och känna allt det där vi inte har haft tid med eftersom dagen gått i ett. Vilket påverkar sömnen på ett icke önskvärt sätt. Om du känner igen dig: Börja med reflektionstid och skriv dagbok innan du ska gå och lägga dig. I dagboken skriver du av dig sådant som du tänker på. Jag har en bra video om reflektioner här: https://youtu.be/sn1EdeaK78A?si=7ZefDv2p11qNc4rE

I Planera och Reflektera använder vi reflektion på ett strukturerat sätt som kan gynna dig och sänka stressnivåerna. Den hittar du här: https://peopleandstories.se/collections/butik/products/planera-reflektera-livskalender-for-ambitiosa

Anledningen till att det är bra med att skriva dagbok och reflektera är för att vi som människor kan tänka igång våra stressreaktioner och även påverka förhöjda aktivitetspåslag i kroppen. När vi ligger i sängen och det kommer stressande tankar och oro, reagerar vår hjärna och kropp på ett sätt som innebär motsatsen till att komma till ro och somna. Får vi ”ur” oss de här tankarna innan vi går och lägger oss och skapar en bra struktur under dagarna för såväl reflektion som det vi ska göra så ger vi oss en bra förutsättning inför kvällen och sömnen.

Med detta sagt: Det finns tillfällen där sömnen påverkas av allvarliga händelser och stark oro eller ångest. Då räcker inte varken träning, mindfulness eller tipsen ovan: Du behöver också prata med en expert inom området.

Lägger med den här kommentaren som fanns i chatten från en annan deltagare: ”Jag kan starkt rekommendera sömnskola (KBT + sömnrestriktion) med www.learningstosleep.se”.

Hur identifierar man sina värderingar och prioriteringar?

SVAR: Det finns en bra fråga för att starta: **Vad är viktigt för dig i livet?** Ta dig tid att reflektera återkommande på den frågan. Skriv och processa.

Du har även två bra övningar i en Masterclass med mig på Youtube för att skapa än mer klarhet i dina värderingar och därmed prioriteringar. Den heter *Värderingar som bränsle* och du hittar den här: https://youtu.be/N6U4TOjjJE8?si=CeMOBFUHwTwE6Qt1

Jag rekommenderar att läsa kapitel 12 i boken Prestera hållbart: *Dina personliga värderingar är en trygg grund i ditt inre ledarskap.*

Jag lägger även in den här kommentaren från en av deltagarna då det sättet också är en bra väg för att identifiera sina värderingar: ”Jag hittar mina värderingar när jag känner att jag blir arg av något, eller ledsen. Då tittar jag efter vad det är som gör mig arg/ledsen”.

Det finns fler metoder för att strukturerat arbeta med värderingar, du är välkommen att höra av dig när det är aktuellt.

Som småbarnsförälder som arbetar heltid är det tyvärr träningen som får stryka på foten trots att jag vet att det är dumt. Har stort sömnbehov och dygnet räcker inte till. Vill helst inte gå ner i arbetstid eftersom det påverkar pension m.m. Tankar kring det?

SVAR: Jag hör dig, att vara småbarnsförälder är verkligen inte samma sak som att vara singel och utan barn. Jag tycker det är klokt att du prioriterar sömnen, den är A och O. Jag vill ge dig två perspektiv som input på din fråga:

Perspektiv 1: Vi har olika perioder i livet där småbarnsperioden är en. Under den perioden kan träningen kanske inte se ut för dig som den gjorde innan du fick småbarn. Oavsett anledning till att träningen behöver ändra form är det precis det vi behöver välja att göra medvetet: Ändra form på träningen om vi vill må bra och vara hållbara, starka och pigga. Utifrån ditt utgångsläge nu, hur kan din träning se ut? Vilken form kan den ta? Ex: Om du tidigare tränade 3 x 60 minuter i veckan kanske det nu fungerar med 3 x 30 minuter och att vardagspromenera och leka med barnen som resterande rörelse.

Det andra perspektivet är: Hur kan du ta hjälp av andra för att frigöra utrymme för träning?

Jag lägger med en kommentar från chatten för god inspiration här: ”Jag bad min man att ta hand om barnen 2 kvällarna per veckan och åkte och tränade då. Det funkade för oss, tom under amningsperioden”.

Att jobba och ha små barn är verkligen en utmaning. En pressad kalender och sedan mycket vabb skapar enorm stress för mig. Tips?

SVAR: Jag hör dig och det du behöver börja med är att sätta ord på *vad* det är som stressar dig i den situationen du beskriver. *Sätt ord på vad du tänker och känner*. Censurera inte. Titta sedan på det som du har satt ord på och ställ dig flera följdfrågor med lösningsfokus. Jag har en pdf med reflektionsfrågor för detta, hör av dig till mig på mejl så skickar jag dig länken till pdf:en.

Hur kan man konkret ta hjälp och stöd av varandra i en organisation för aktiv integrering av prestation och hälsa?

SVAR: Fantastiskt att du vill skapa aktiv integrering av prestation och hälsa i din organisation. Starta i att alla behöver stå på samma kunskapsgrund inom området, ni kan tex anlita mig för en föreläsningsserie med arbetsmaterial och uppföljning som rymmer det som jag skriver om här:

Det handlar mycket om att skapa en kultur som rymmer både prestation och hälsa. Kunskapen är en viktig grund tillsammans med:

- gemensamma spelregler, en acceptans, förståelse och vilja att jobba hjärnsmart. Kommunikation mellan chef, medarbetare och kollegor emellan.

- strukturerat arbetssätt med mål och uppföljning såväl team-vis som i medarbetarsamtal/utvecklingssamtal som rör områdena prestation och hälsa.

Du hittar mer info om mina föreläsningar här: https://www.sandrafurulund.com/forelasning

Är skyddsombud och har lyssnat på podd om vikten att identifiera när arbetaren "kompenserar" för att hinna med, att man bara ska göra lite till så kommer man i fatt. Hoppar över rast etc. Hur kan man tänka där när man vill prestera och vill tänka på ett annat sätt? För att det inte ska bli så att jag ska känna att jag hinner med, utan att det blir osunt..

SVAR: Det är mycket viktigt att identifiera. Här kommer det inre ledarskapet hos individen in som en viktig pusselbit tillsammans med att höja kunskapen om det aktiva sättet att förhålla sig till hälsa och prestation. En del i det inre ledarskapet handlar om att individen behöver bli uppmärksam på sitt nuvarande beteende och få input för att kunna lyfta blicken och ta sig ut ur tunnelseendet som ofta råder i en sådan situation. Att ha en chef eller kollega som ser och pratar med en är viktigt, hänvisa gärna till min bok Prestera hållbart och min Youtube-kanal – där finns bla videos med det aktiva förhållningssättet till prestation och hälsa samt en inspirationsföreläsning som heter Äg din tid. Min youtube-kanal hittar du här: https://www.youtube.com/@sandrafurulund2093

Jag är på en arbetsplats med flera "arbetshästar", de jobbar på helger och kvällar för att hinna med, är väldigt lojala. Cheferna är likadana och jämför oss andra mot dessa personer. Min sjukskrivna kollega har tagit mycket stryk av detta såklart. Hur börjar man ens jobba på att förändra en sådan organisation, går via facket eller?

SVAR: En arbetsplats med den här kulturen behöver ett långsiktigt förändringsarbete där cheferna och ledningsgruppen behöver vara drivande. Är inte de med på tåget, kommer det bli extremt tungrott.

Börja med att prata med ansvarig chef/VD om vad du ser. Var saklig, fokusera på hur det här arbetssättet påverkar era resultat och människorna som jobbar i organisationen negativt långsiktigt. Gör det *inte* till en fråga som handlar om dig.

Får du gehör tar du det vidare från den punkten.

Får du inte gehör, prata med facket. Och fundera på om det är en arbetsplats du vill vara kvar på i längden om ingen förändring sker. Jag tror att vi alltid kan påverka och förändra – men att vi behöver vara villiga att se vilket pris vi är beredda att betala för att genomföra det. Ibland är vi villiga att betala priset och ibland inte.

Vore (på tal om livspusselkommentarerna ovan) intressant att se könsfördelningen i grupperna som ligger till grund för teorin (det du nämnde i början). Det räcker ju inte att prioritera, man ska också ha acceptans för hur man presterar och här bemöts nog kvinnor och män fortfarande olika många gånger.

SVAR: Det vore mycket intressant och dessvärre har jag inte tillgång till det. Jag tror precis som du att det existerar skillnader i bemötandet mellan kvinnor och män. Min personliga och professionella åsikt

här är att vi inte ska acceptera det eller ”åka med” när en acceptans inte finns vid en prioritering tex. Stå fast vid din prioritering och ta dialogen från en vuxen punkt, acceptera inte att inte bli respekterad för dina prioriteringar. Med det sagt, så behöver vi ibland kompromissa – men det är en helt annan sak.

Jag vill också lyfta de här reflektionsfrågorna i detta sammanhang: Föreställ dig att sjukskrivningsstatistiken pga stressrelaterad ohälsa och utmattningssyndrom hade dominerats av män med akademisk utbildning. Hur hade diskussionen då gått? Hade vi haft epitet som prestationsprinsessa och duktig flicka? (det första epitetet är för övrigt myntat av en manlig psykolog). Hade vi haft råd som ”sänk dina ambitionsnivåer”, ”sänk kraven” och ”var inte så engagerad”?