

Modul 10

Evaluering og egne stressmålsætninger, hvor skal jeg sætte ind?

Så er vi nået til det sidste modul i rækken, der afsluttes med at du skal arbejde med målsætninger ud fra et ressourceperspektiv.

På dette modul skal vi kigge på de målsætninger, du vil sætte dig i dag ud fra dit nuværende stressniveau, og vi skal evaluere på, hvordan det er gået indtil nu med dit 10-ugers forløb.



Som værktøj til at lave nye målsætninger skal vi arbejde med 4-D modellen fra Appreciative Inquiry, (Dream, Discovery, Design, Destiny), som er beskrevet nedenfor, og som er udviklet af David Cooperrider. På dansk er faserne oversat til Opdagelsesfasen, Drømmefasen, Designfasen og Realiseringsfasen. Det er et godt værktøj til at skabe dialog, idet det sætter fokus på det, vi ønsker for fremtiden, og de mål vi gerne vil nå. I 1982 gennemførte David Cooperrider et indlæringsforsøg ved Universitetet i Wisconsin, hvor to hold skulle spille bowling. Mellem spillene fik begge hold mulighed for at se optagelser af deres præstation blot med den forskel, at de to hold ikke så den samme optagelse.

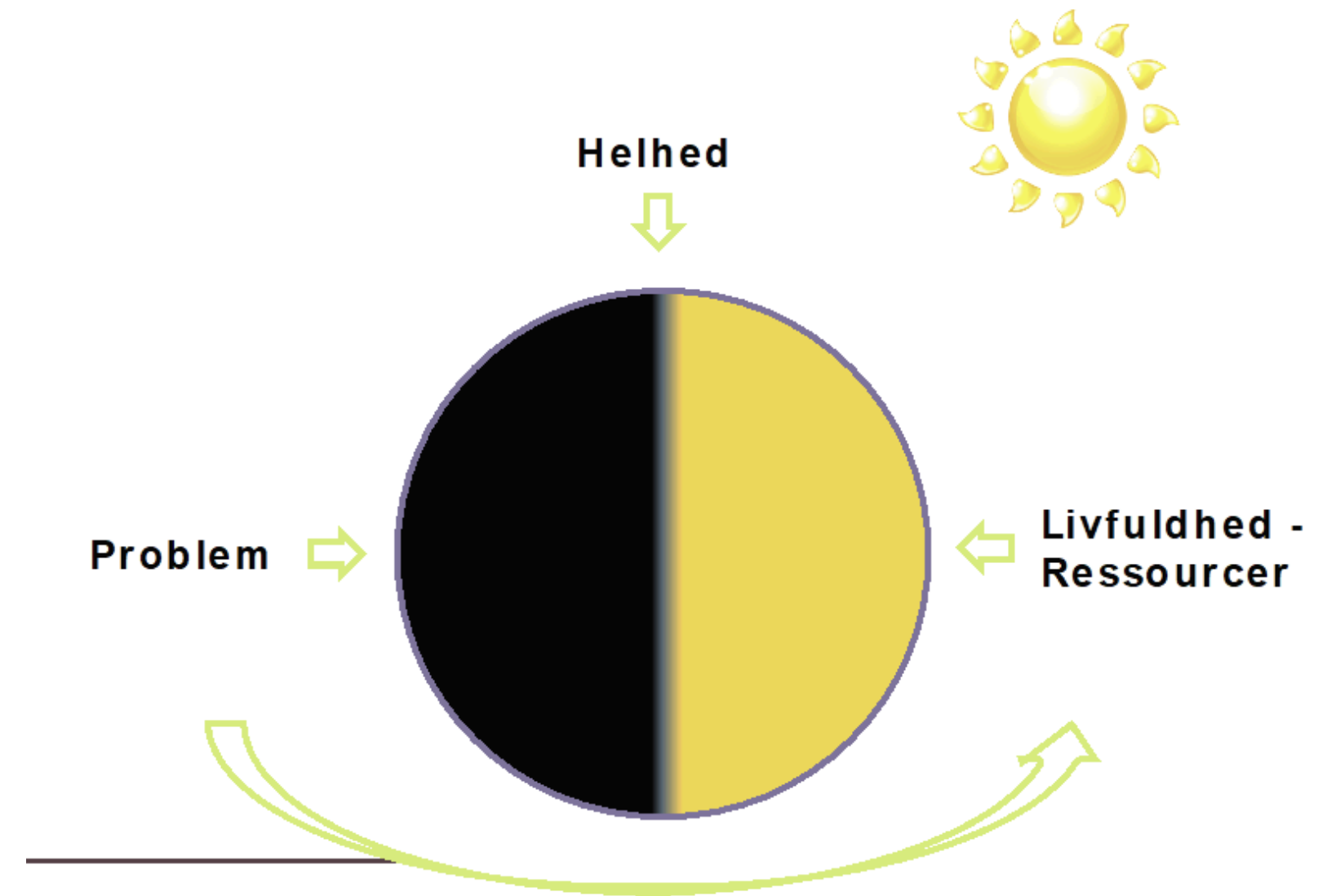


Hold A så en redigeret optagelse, der kun viste deres bedste kast, mens hold B så en optagelse, der kun viste deres fejl. Det viste sig, at begge hold forbedrede deres præstation mærkbart for hvert spil, de spillede. Men det interessante ved forsøget var, at de to holds præstationskurve ikke var den samme. Således forbedrede hold A, der kun havde set videooptagelser af deres bedste kast, deres præstation 100% mere end hold B. Det blev starten på Appreciative Inquiry.

Cooperrider var overbevist om, at man med succes kunne gennemføre disse principper i erhvervslivet.

Som organisationskonsulent havde han erfaring med, at virksomheder brugte mange ressourcer på problemløsning, men samtidig også at problemerne ofte havde en tendens til at blive større og mere komplekse, jo mere fokus der kom på dem. Han besluttede derfor at udvikle en model, der satte fokus på ressourcer og positiv tænkning fremfor på problemstillinger. Her oplevede han på samme måde, at jo mere energi, der blev lagt i ressourcefeltet i en helhed eller en problemstilling, jo mere kom det til at fylde, hvorefter selve problemet eller problemfeltet blev reduceret og ofte mere overskueligt.

AI - Helhed



Appreciative Inquiry bygger på to overordnede principper, det anerkendende og det værdsættende princip.

DET ANERKENDE PRINCIP

Det anerkendende princip handler om at lytte ind til andres virkelighed og historier og forholde sig åbent, anerkendende og nysgerrigt til dem. Det handler kort om:

1. At forsøge at forstå det, den anden forstår eller gerne vil formidle.
2. At se det, som er det betydningsfulde og det meningsgivende i organisationen, for gruppen og for den enkelte.
3. At møde alt i organisationen, i gruppen og hos den enkelte med respekt.

Anerkendelse er altså i udgangspunktet en holdning, altså noget man kan beslutte sig for at gøre.

DET VÆRDSÆTTENDE PRINCIP

Det værdsættende princip handler om at sætte lys på og værdsætte det, som kan værdsættes. Med det værdsættende princip har vi fokus på det heliotropiske princip (Helios – græsk solgud). Fokus er der, hvor solen skinner, det livgivende, det nyttige, det ressourcefyldte. Samtidig holder vi også fokus på menneskers positive bidrag og gode hensigter.

Værdsættelse er i udgangspunktet en handling, som har baggrund i en vurdering eller en evaluering. Eks. "Det, du gjorde for mig forleden dag, blev jeg rigtig glad for".

At forholde sig anerkendende og værdsættende i menneskelige og personlige relationer har til hensigt at skabe plads til læring og udvikling, nye perspektiver, ny forståelse, positiv vækst og bedre sociale verdener.

4-D modellen

Opdagelsesfasen

Hvad har virket?
De bedste erfaringer
og højdepunkter.

Realiseringsfasen

Hvad gør jeg og hvornår?
Hvordan kommer jeg videre
i processen?

Drømmefasen

Håb og drømme for en stressfri tilværelse i
fremtiden.

Designfasen

Konkret formulering af udsagn
– jeg udfordrer mig selv
hvad vil jeg?

GENERELT OM MÅLSÆTNINGER:

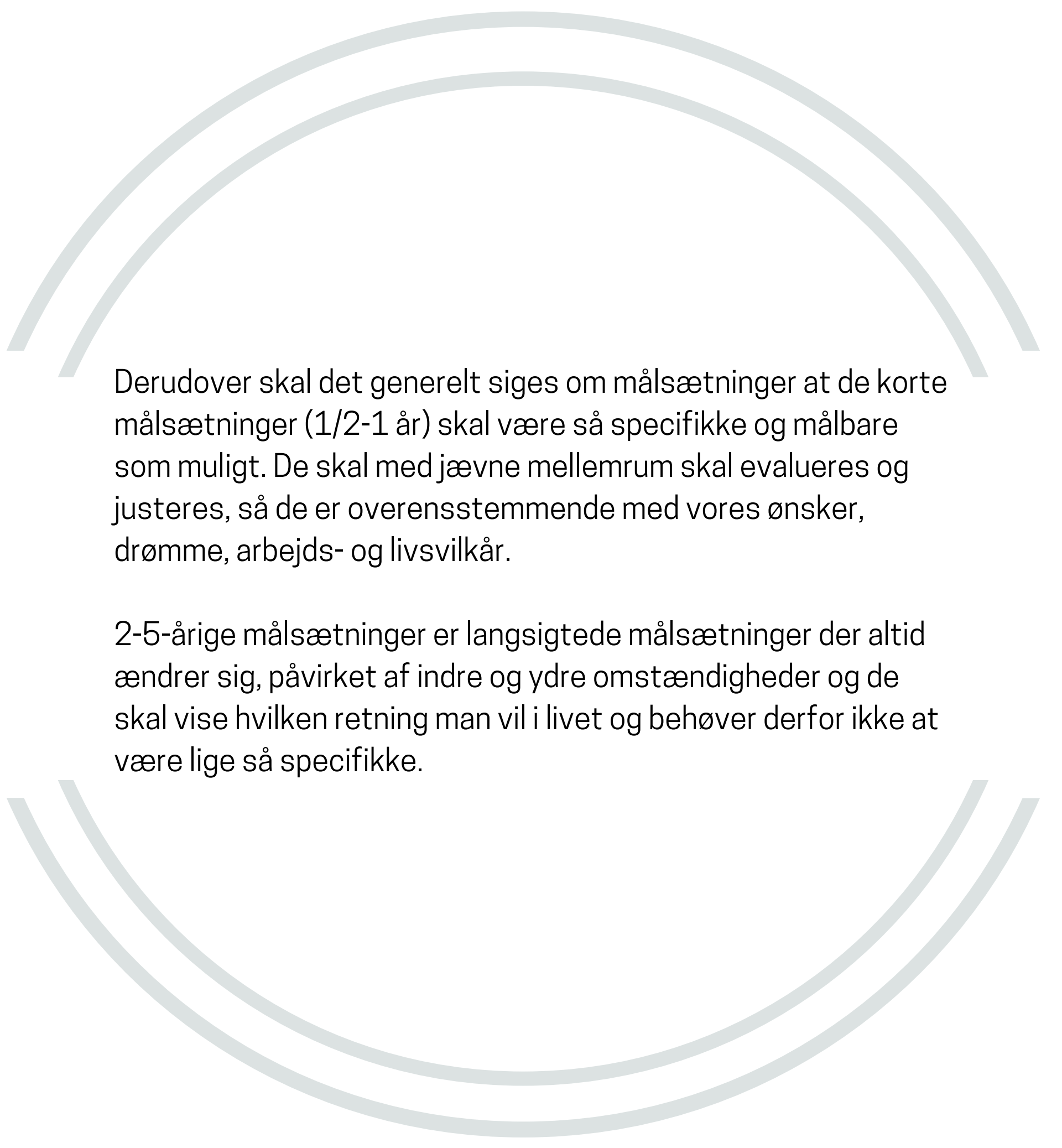
Vi arbejder med 3 former for målsætninger som du også på de forrige moduler er blevet præsenteret for: Personlige, private og professionelle, for at skabe de bedste forudsætninger for overensstemmelse ml. vores private-, personlige- og arbejdsliv.

Som værktøj til at lave nye målsætninger skal vi arbejde med 4-D modellen fra Appreciative Inquiry, (Dream, Discovery, Design, Destiny), som er beskrevet på de efterfølgende slides.

Private målsætninger handler om familieliv, venner, fritidsliv, interesser, motion, livsstil m.m.

Professionelle målsætninger handler om dit arbejdsliv, kurser, uddannelse m.m.

Personlige målsætninger handler om vores adfærdsmønstre, personlige udfordringer, ressourceområder, potentialer samt udviklingspunkter, og kan både hænge sammen med private og professionelle målsætninger.



Derudover skal det generelt siges om målsætninger at de korte målsætninger (1/2-1 år) skal være så specifikke og målbare som muligt. De skal med jævne mellemrum skal evalueres og justeres, så de er overensstemmende med vores ønsker, drømme, arbejds- og livsvilkår.

2-5-årige målsætninger er langsigtede målsætninger der altid ændrer sig, påvirket af indre og ydre omstændigheder og de skal vise hvilken retning man vil i livet og behøver derfor ikke at være lige så specifikke.

Derudover har vi følgende gode råd til dig i forhold til at holde fast i dine målsætninger:

- Vær specifik Hvis du vil nå dit mål, skal du skitsere hver eneste detalje. Klart definerede kortsigtede mål, der giver nødvendige milepæle til at afkrydse undervejs.
- Juster og evaluer dine målsætninger. Målsætninger skal med jævne mellem rum justeres og evalueres. Planlæg det i din kalender.
- Når du har defineret en målsætning, så kig også lige på hvilke forhindringer der kunne være på din vej. Det er bedre at være forberedt
- Del dine målsætninger med andre. Så forpligter de mere både overfor dig selv og dine omgivelser.

- Husk at belønne dig selv og fejre dine successer. Vi har alle brug for succesoplevelser, og når du har opnået et mål, er det vigtigt at du belønner dig selv.
- Integrer målsætningerne i din hverdag. Så hvis du skal løbe en time, er det vigtigt at du sætter det i kalenderen og prioriterer det som en hvilken som helst anden vigtig aftale.
- Automatiser målsætningerne og gør de gode vaner til automatiserede mønstre. Jo mere du øver dig, desto lettere bliver det. Lad vær med at diskutere med dig selv om du nu orker løbeturen, den kamp er tabt på forhånd. Det er oftest lettere bare at gøre det.

TREPARTSSAMTALEN

En treparts samtale er en samtale mellem medarbejder og den nærmeste leder, med behandleren som facilitator for mødet.

Formålet er at opnå en gensidig forståelse for medarbejderens situation og målet er at skabe en klar forventningsafstemning for den nærmest fremtid, så lederen bedst muligt kan støtte medarbejderen efter endt behandling.

Inden mødet kan begge parter med fordel forberede sig på nedenstående spørgsmål til brug og/eller inspiration:

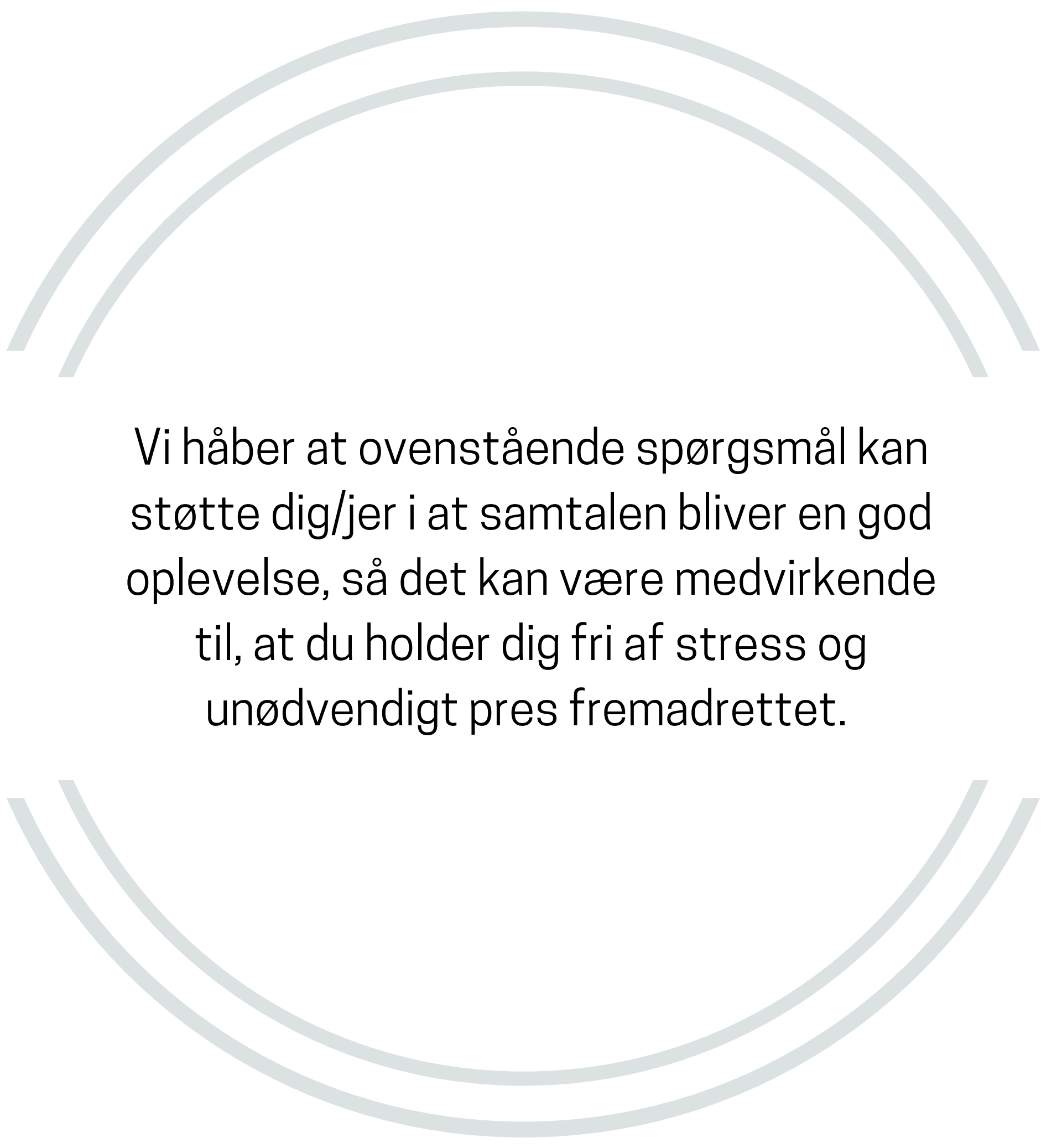
- Er der en god balance mellem medarbejderens opgaver, kompetencer, ansvar og vilkår?
- Hvad er de mest kritiske faktorer for medarbejderens trivsel på arbejdspladsen?
- Hvordan kan de kritiske faktorer justeres/vedligeholdes?
- Hvad skal lederen være opmærksom på i forhold til rammesætningen af medarbejderens fremtidige opgaver?
- Hvordan kan lederen bedst støtte op om medarbejderen?
- Hvad kan medarbejderen selv gøre for at tage ansvar for sin situation fremadrettet?
- Hvornår afholder lederen og medarbejderen samtaler med opfølgning?

Hvis medarbejderen har været sygemeldt:

- Hvorledes skal medarbejderens tilbagevenden til arbejdspladsen praktisk foregå?
- Hvilke arbejdstider og -opgaver vil være hensigtsmæssige i starten?
- Hvordan skal medarbejderens tilbagevenden håndteres i forhold til de øvrige kolleger; hvad skal meldes ud?

Skabelon for agendaen ved trepartssamtalen:

- Hvilken læring er opnået?
- Hvilke muligheder er blevet fremkaldt?
- Hvilke udfordringer er blevet identificeret?
- Hvilke fordele og ulemper ser lederen ved mulighederne?
- Hvilke fordele og ulemper ser medarbejderen ved mulighederne?
- Hvad kan lederen gøre for at støtte medarbejderens reelle udviklingsmål?
- Hvad kan medarbejderen selv gøre for at tage ansvar for sin situation fremadrettet?
- Hvad bliver næste skridt for leder og medarbejder, og hvornår og hvordan følges der op?



Vi håber at ovenstående spørgsmål kan støtte dig/jer i at samtalen bliver en god oplevelse, så det kan være medvirkende til, at du holder dig fri af stress og unødvendigt pres fremadrettet.

UGENS OPGAVE

Evaluering og identificering af din stresscyklus

1) Identificering af din stresscyklus

Vi starter med at finde frem til, hvor du er henne i din stresscyklus, inden vi arbejder med de kommende målsætninger. Dette gør du ved at udfylde den vedhæftede **stresstest**, som du også udfyldte på modul 2.

Hvad var resultatet af testen?

Hvis du har arbejdet målrettet med opgaverne på de enkelte moduler, vil du hurtigt opdage, at der er flere krydser til venstre i skemaet, end der var, da du udfyldte samme test på det 2. modul. Hvilket stressstadie vurderer du, at du er på nu?

2) Nye målsætninger ud fra 4-D modellen

Du skal finde nye målsætninger i forhold til de 3 P'er Personligt, Privat og Professionelt som beskrevet i podcasten.

Discovery - Opdagelsesfasen

Det bedste fra fortiden med ind i fremtiden!

- Hvad har jeg erfaring med virker i forhold til stress?
- Hvad er mine bedste erfaringer i forhold til målsætninger omkring stress, personligt (adfærd, mønstre), privat og professionelt?

Reflekter over de målsætninger, som er vigtige, og som du gerne vil have med i fremtiden

- Hvad virkede – Hvad skete der, hvad lærte du?
- Hvad gjorde netop den målsætning god?
- Hvornår og hvordan opleves den største effektivitet?

Dream - Drømmefasen

- Hvilke forestillinger og drømme har jeg om, hvordan fremtidige målsætninger for en stressfri tilværelse skal se ud, personligt, privat og professionelt?
- Tænk STORT
- Hvis du forestiller dig, at alle dine målsætninger lykkes - hvordan ser det så ud om et år?
- Hvad skal der til for at du udvikler dig endnu mere?
- Hvilken historie kunne du tænke dig at fortælle om dig selv og din stresshistorie om 1 år?

Design - Designfasen

Her omsættes drømmene og dine bedste erfaringer til visionære udfordringer!!

Konkret formulering af udsagn – du udfordrer dig selv - hvad vil jeg konkret gøre omkring stress?

Prioriter dine ønsker, og formuler ud fra dine prioriteringer konkrete udsagn, som beskriver dine ønsker – 3-4 forslag - design pr. område (personligt, privat og professionelt).

Eks.:

- Jeg vil stoppe med at arbejde om aftenen.
- Jeg vil organisere min kommende arbejdsdag, hver eftermiddag inden jeg tager hjem fra arbejde.
- Jeg vil prioritere mig selv højere og gøre minimum to ting hver dag der beriger mit liv.
- Jeg vil organisere en kæresteaften hver uge sammen med min partner.

Destiny - Realiseringsfasen

Foreløbig afslutning på udviklingsprocessen!

- Hvad gør jeg?
- Hvornår gør jeg det?
- Hvornår evaluerer jeg på målet?

Frivillig selvevaluering:

- Hvad gjorde jeg anderledes?
- Hvilke erfaringer gjorde jeg mig?
- Hvad skabte mening?
- Hvad var jeg mest optaget af?
- Hvad overraskede mig mest?
- Et konkret personligt arbejds punkt!



Det var så sidste modul af Human Supports onlinekursus om stress.

Vi håber, at du er blevet klogere på dig selv og din stress, men selvfølgelig også, at du har arbejdet målrettet med at nedbringe din stress, så du i dag kan se resultaterne i form af en mindre stresset eller måske helt stressfri hverdag.

Kunsten er nu at vedligeholde og holde fast, så du ikke får tilbagefald og igen rammer et negativt stressmønster og det kan den viden og de målsætninger du har sat dig, hjælpe til med.

Vi håber, du har haft glæde af kurset

Mange hilsner

Human Support