

## Flik 3 Arbetsplatsen som arena för hälsa

*Alla arbetsplatser behöver personal som mår bra i en god arbetsmiljö. Det är en förutsättning för att klara vardagen. Det är en förutsättning för att kunna, vilja och orka arbeta. Det är en förutsättning för en framgångsrik arbetsplats.*

*Det är således en god investering att ha en strategi för hälsoarbete i företaget. Den kan innehålla olika aktiviteter för att främja hälsan, inspirera till goda levnadsvanor samt öka motivationen och engagemanget hos alla. Hälsan måste ses som en resurs för både företag och anställd, och den mest avancerade formen av personalutveckling.*

Under denna flik hittar du avsnitten

- Friskvård eller sjukvård?
- Att bygga en hälsofrämjande arbetsplats

År 2000 satsade Västra Götaland 75 kronor per invånare på folkhälsoarbete, vilket kan jämföras med 13 601 kronor per invånare som sjukvården kostade samma år. Svenska företag spenderar 122 000 kronor per person och år på datorer men bara 750 kronor per person och år på förebyggande hälsovård.

Källa Åsa Rödén, vd Previa

## Friskvård eller sjukvård?

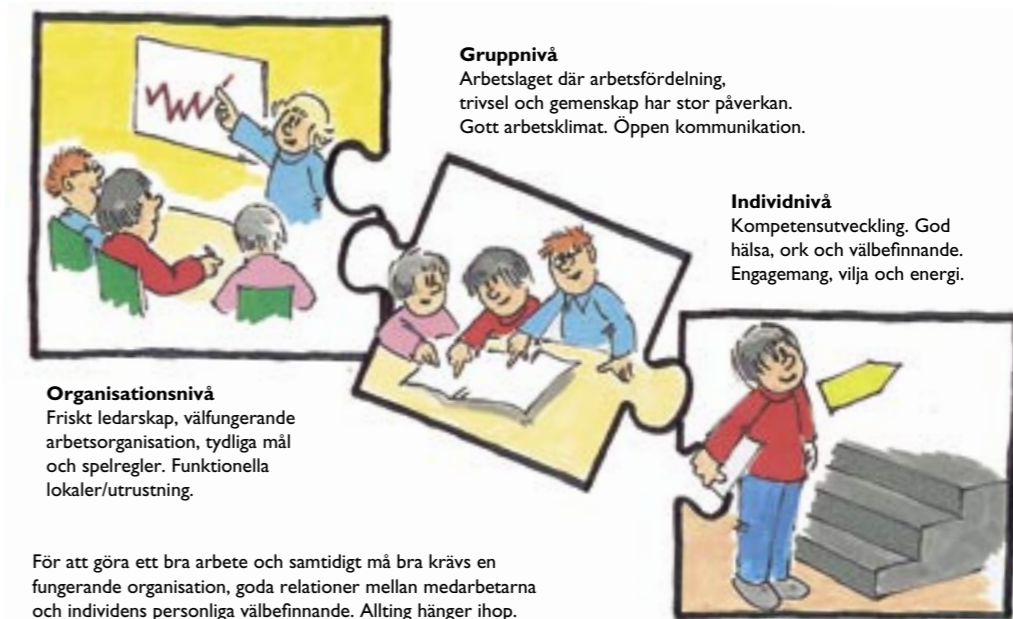
Numera hörs ofta uttalanden som att personalens hälsa är en strategisk fråga för organisationen. I praktiken kommer dock hälsofrämjande åtgärder, t ex friskvård oftast i andra hand. Även de resurser som avsätts för ändamålet är ofta tämligen blygsamma. Däremot läggs stora resurser på aktiviteter när ohälsa redan uppstått. Som en schablon brukar man räkna med att ett enda rehabiliteringsfall kostar från 800 000 kronor upp till ett par miljoner kronor!

Förutom att det kostar så mycket, är sannolikheten för att en långtidssjuk kommer tillbaka i fullt arbete tämligen liten. Rehabilitering är en färskvara. Sannolikheten att personen går mot förtidspension istället för tillfrisknande är större. Då kan man med goda skäl ställa frågan (vi ställt tidigare) om man först måste bli sjuk innan man får bli frisk. Ser man på hur samhällets resurser används är frågan relevant, eftersom mångmiljardbelopp läggs här, medan friskvården får klara sig med blygsamma resurser. Hur mycket pengar skulle man spara på att lägga mera resurser på att främja hälsan medan den finns? En hälsofrämjande arbetsplats arbetar systematiskt och målmedvetet med ohälsan, men investerar också pengar, kraft och engagemang i det som främjar en god hälsa.

## Det är omöjligt att hålla sig frisk i en "sjuk" organisation

Idag bedriver de flesta större organisationer friskvård i någon form. För att friskvården ska ge bra effekt måste den få spela en framträdande roll med rejäla resurser. Det gäller att lägga ett hälsopussel och att se på olika aspekter av det som leder till hälsa. Traditionellt ses friskvård som åtgärder som förbättrar vår fysiska hälsa. Dock får vi inte tappa bort de psykiska, sociala och existentiella aspekterna i hälsoarbetet.

Traditionell friskvård bedrivs oftast enbart på individuell nivå. Men för att hälsan ska främjas och för att vi ska kunna utföra goda arbetsinsatser, krävs även att åtgärder sätts in på gruppnivå och på organisationsnivå. Allting hänger ihop. Det är närmast omöjligt att hålla sig frisk i en "sjuk" organisation. Lika sant är det att också en god organisation lider skada, om personalen har dåliga hälsovanor. Även gruppernas mognad och sätt att fungera har effekter på hälsan och effektiviteten i en organisation. Därför måste organisationen ta ett grepp om alla tre nivåerna och se sambanden.



## Livsstilskompetens är en bristvara

I dag arbetar nästan 80 procent av vår yrkesverksamma befolkning inom tjänste- och kunskapsproduktion. Den mest framträdande personalstrategin inom dessa områden är HRM, Human Resources Management. Denna ideologi fokuserar på kompetensutveckling, motivation, goda arbetsvillkor och stödjande miljöer. Det handlar också om företagskultur och gemensamma värderingar som styrmedel, personligt ledarskap samt anpassning till individuella förutsättningar och behov. Allt påverkar organisationens resultat. I praktiken har vissa av dessa saker tagits på allvar, medan andra har försumrats. T ex har kompetensutveckling på många håll blivit en strategisk fråga. Inte minst har det rört sig om att förbättra personalens datamognad. Företagskultur och gemensamma värderingar har i många företag fått stor betydelse som styrinstrument. Däremot är det t ex inte så vanligt att arbeta medvetet med att förbättra personalens arbetsmotivation. Det är också tveksamt om företagen lyckats skapa goda arbetsvillkor och stödjande miljöer. Inte heller har cheferna fått möjligheter att utöva ett personligt ledarskap. Det senare sammanhänger främst med att man ofta tagit bort hela chefsnivåer och fått ohanterligt stora grupper. Det hänger även ihop med att cheferna inte utbildats utifrån de krav som det nya personaltänkandet ställer på en modern chef. Chefen är den viktigaste arbetsmiljöfaktorn. Hälsokompetens är en bristvara.

”Att vara chef är en position. Att vara ledare är en relation” Okänd



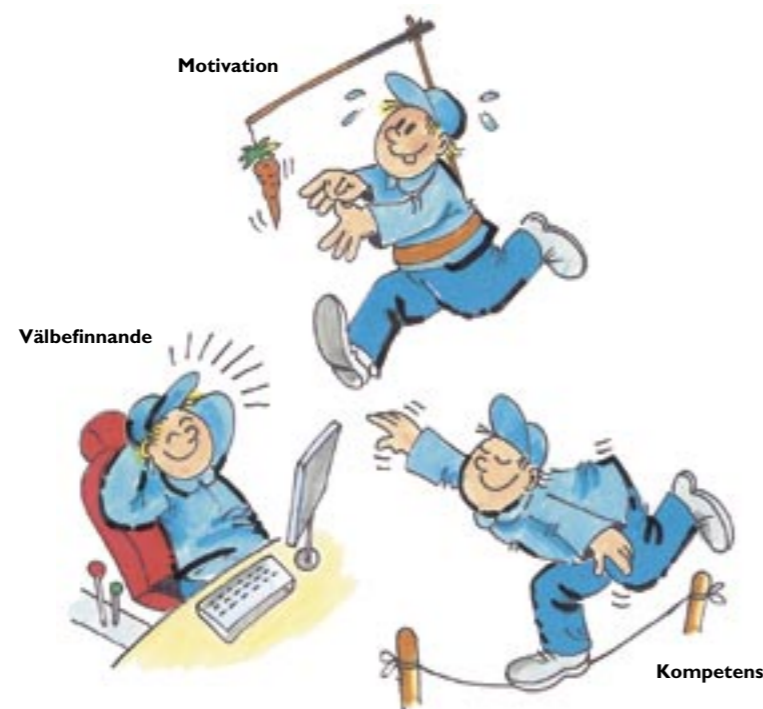
### Att kunna, att vilja och att orka

I det gamla industrisamhället var det till stor del maskinerna som styrde arbetsinnehåll och arbetstakt. Så är det sällan längre. I kunskaps- och tjänsteorganisationerna är personalens kvalitet den

**Det är fullt möjligt att ha en doktorshatt på huvudet och för den skull inte göra någon nytta, om man är omotiverad eller inte mår bra.**

avgörande framgångsfaktorn. Här sätter många likhetstecken mellan kompetens och kvalitet, men så enkelt är det inte. Kompetens, som inte följs av en vilja och en ork att åstadkomma något, är i själva verket en död kompetens. Det är fullt möjligt att ha en doktorshatt på huvudet

och för den skull inte göra någon särskild nytta om man är omotiverad eller inte mår bra. Därför gäller det att vidga synen på vad som är framgångsfaktorer i en modern organisation. Här gäller det att ha personal som både kan, vill och orkar arbeta. Man kan med fog påstå att personalens arbetsresultat starkt påverkas av dess kompetens, dess motivation och dess välbefinnande.



Det räcker inte med att kunna och vilja arbeta – du behöver också energi



Man kan till och med göra en formel som ser ut så här:

$$\text{Motivation} \times \text{Kompetens} \times \text{Välbefinnande} = \text{Effekt}$$

Om någon av faktorerna går mot noll, går hela effekten mot noll. Om däremot någon av faktorerna går åt andra hållet...

Det är således viktigt att arbeta med samtliga faktorer. Det kan vi göra genom att utveckla kompetens och skapa fungerande grupper (se mer om grupper under flik flik 4). Det kan vi göra genom att skapa jordmån för hög arbetsmotivation och att skapa jordmån för ett gott välbefinnande.

Att vi använder orden ”skapa jordmån för” beror på att både motivationen och välbefinnandet kommer inifrån människan. Som chef gäller det att utöva ett ledarskap och att skapa arbetsinnehåll och arbetsmiljöer som gör att motivationen och välbefinnandet frodas.

### Legitimerad chef – en vision?

Vi måste se att varje människa är en unik person. I 2000-talet kan vi betrakta människor som vår tids viktigaste råvara. Då ställs frågan: Hur förädlar vi människor? Det krävs ett ledarskap med humanistiska förtecken. Man måste tycka om att arbeta med människor för att vara en bra ledare. Läkare, sjuksköterskor, tandläkare är legitimerade, vilket innebär att de ska följa åligganden, dvs vetenskap och beprövad erfarenhet. De är legitimerade för att de arbetar med människor. Idag arbetar flertalet i ett samhälle med andra människor.

För att bli en bra ledare/chef behövs också engagerade medarbetare. Alla har ett ansvar för att skapa en hälsosam arbetsplats.

**Vill du som anställd inte bli ledd, så kanske du aldrig träffar en bra ledare.**



## Att bygga en hälsofrämjande arbetsplats

Att bygga en hälsofrämjande organisation kan sägas vara ett vidare begrepp än det som traditionellt ryms inom ”friskvårdsbegreppet”. Det handlar om att tänka i hälsotermier som i matrisen här:

|                          | Existentiella faktorer                                                | Sociala faktorer                                                | Mentala faktorer                                     | Fysiska faktorer                                  |
|--------------------------|-----------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|
| <b>Organisationsnivå</b> | Klargör kundnytta/samhällsnytta                                       | Lägg fast tydliga spelregler för kommunikation i organisationen | Fastställ normer för arbetstakt och krav             | Lägg fast en friskvårdspolicy                     |
| <b>Gruppenivå</b>        | Förankra medvetandet om arbetsgruppers roller och betydelse           | Utbilda arbetsledare i friskt ledarskap. Utveckla gruppklimatet | Utbilda all personal i stresshantering               | Planera friskvårdsaktiviteter enhetsvis           |
| <b>Individnivå</b>       | Se till att alla finner sitt arbete meningsfullt och förstår sin roll | Krav på ledare: Var och en ska bli sedd och bekräftad           | Arbeta med ”empowerment” för personer med låg status | Erbjud individuell hälsövägledning. Hälsoprofiler |

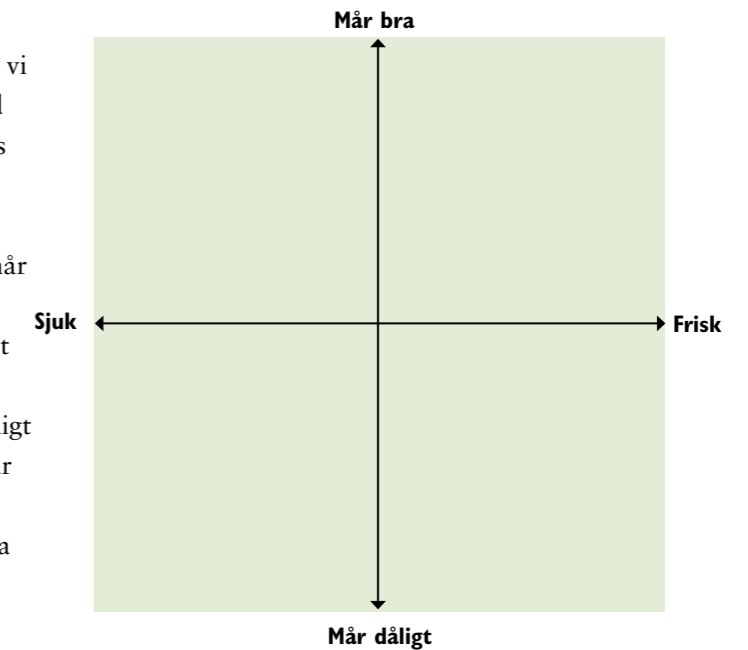
Matrisen ger tolv positioner, där vi kan införa hälsofrämjande åtgärder. För att utföra detta arbete krävs ett antal aktörer med skiftande kompetens



## Hur man har det och hur man tar det!

Man talar idag inom EU om ”den svenska paradoxen”. Paradoxen består i att vi i Sverige har den högsta medellivslängden, samtidigt som vi statistiskt sett är sjukast. Hur är detta möjligt? För att i någon mån förstå detta kan vi ta hjälp av professor Gösta Tibblins hälsokoordinater.

Vi finner här att vår hälsa både handlar om ”hur vi har det och hur vi tar det”. Den objektiva hälsan - vad läkarna säger om vår hälsa - avses på axeln ”sjuk till frisk”. Den subjektiva hälsan - hur vi känner oss - avses på axeln ”mår dåligt till mår bra”. Den medicinska vetenskapen har gjort enorma framsteg under det förra seklet. Mot detta ställs att allt flera människor upplever sig må dåligt under de senaste åren. Dessutom har attityden ändrats så att människor i större utsträckning än tidigare själva definierar sin hälsa utifrån hur de känner sig och inte blint accepterar läkares utlåtanden.



När man vill skapa hälsa, välbefinnande och effektivitet på en arbetsplats räcker det således inte att bara åtgärda uppenbara medicinska hälsorisker och att skapa ergonomiskt riktiga arbetsställningar. Det krävs i lika hög grad att vi skapar en arbetssituation där vi främjar trivsel, meningsfullhet och gott ledarskap i syfte att förbättra det subjektiva välbefinnandet.

Det vi då talar om är till stor del existentiellt, socialt och mentalt välbefinnande. Här finns det mycket som tyder på att klimatet blivit kärvare sedan tidigt 90-tal. Inte minst har stora nedskärningar och ständiga omorganisationer satt sina spår i människors upplevda hälsa.”

Att befinna sig i den nedre högra rutan i Tibblin hälsokoordinat utgör ingen stabil situation. Sannolikt kan man inte i längden gå och må dåligt och ändå förhålla sig frisk. ”Dåligt mående” kommer förr eller senare att ”somatiseras” eller med andra ord yttra sig i kroppsliga symptom.





### Små steg ...

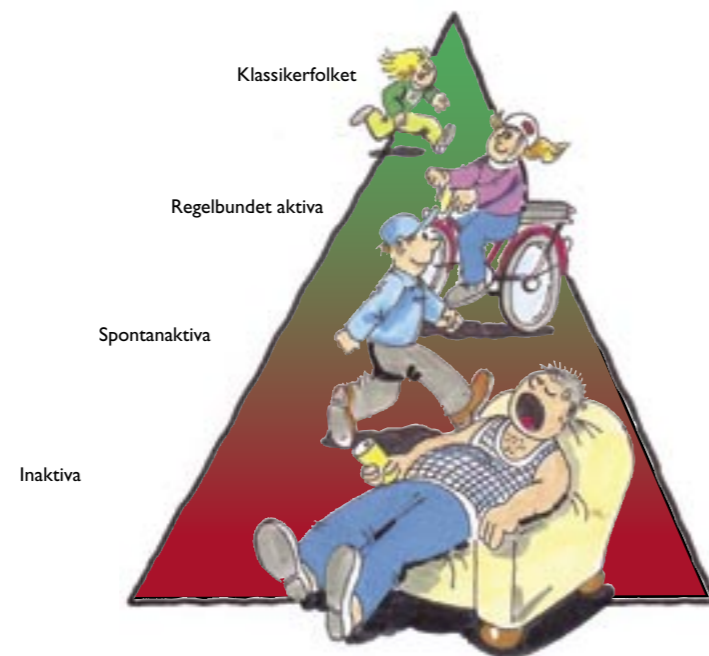
För att praktiskt kunna skapa ett friskvårdsprogram, måste vi veta att det inte går att ändra livsstil på studs. Det är något som sker

**Risken är uppenbar att vi enbart frälser de redan frälsta.**

stegvis. Det är inte lönt att t ex erbjuda motionsaktiviteter till människor, som inte har de kunskaper och värderingar som får dem att ta för sig av det som erbjuds.

Risken är då uppenbar att vi enbart frälser de redan frälsta. Se mer om livsstil i flik 4.

Generellt gäller att börja påverka kunskaperna hos individen, för att därifrån kunna påverka deras medvetande om värderingar kring vad som är ett balanserat liv. När dessa frön planterats, är det dags att tillhandahålla olika aktiviteter. Det är när vi kommer åt de inaktiva människorna med dåliga hälsovanor, som det blir mycket lönsamt att satsa på friskvård. Risken att en person med goda hälsovanor blir långtidssjuk är nämligen 5-6 gånger mindre än för en person med dåliga hälsovanor.



Det handlar om att frälsta de icke frälsta!



### En hälsofrämjande arbetsplats

Friskvård är ett effektivt verktyg för att förbättra såväl trivsel som välbefinnande hos personalen. Här följer några nödvändiga förutsättningar för ett framgångsrikt hälsoarbete.

#### Sätt mål

Verksamheten måste ha ett mål som i sinom tid kan utvärderas. Mål sätts både för personer, arbetsgrupper och organisationen. Det kan röra sig om övergripande mål för verksamheten och mera konkreta mål för olika aktiviteter. Målen kan sammanställas i en policy.

#### Ledningen står bakom

En friskvårdssatsning måste stödjas och helst initieras av den högsta ledningen. Denna ska vara uppdragsgivare och se till att rätt resurser ställs till förfogande. Det innebär att den inriktar, stödjer och följer upp friskvården samt skapar opinion för satsningens betydelse. Personer ur ledningen sänder goda signaler genom att delta i aktiviteter. Personalens hälsa är en strategisk fråga för hela företaget och förutsätter därför ledningsgruppens engagemang och prioritering samt nära tillgång till kompetens.

#### Ha cheferna med på tåget

Chefer på olika nivåer ska utbildas kring ledarskap ur ett hälsoperspektiv. De ska veta att hälsan är en resurs som går att utveckla och att friskvård är en kvalificerad form av personalutveckling i en modern organisation. Cheferna bör vara positiva opinionsbildare. All erfarenhet visar att det är av vital betydelse att ha cheferna med på tåget.

#### Ta reda på hälsoläget

Redan innan målet läggs fast bör nuläget fastställas, så att friskvården svarar upp mot de behov och önskemål som finns. Analyser kan göras på flera olika sätt. Ett exempel på metod är "Hälsoprofilbedömningen". Hälsoprofilen ger ett dubbelt värde. Dels ger den ledningen en god uppfattning om personalens hälsostatus och hälsoupplevelse. Dels skapar den medvetenhet hos personalen om eventuella behov av att förbättra sina hälsovanor.

#### Utse en friskvårdsansvarig

Utse någon i personalen till friskvårdsansvarig inom organisationen. Personen ska kunna diskutera strategiska hälsofrågor med ledningen och samtidigt behärska de praktiska frågorna i friskvårdsarbetet. Det förekommer tyvärr alltför ofta att friskvården inte anses vara någon "kärnverksamhet" i organisationen och att den därför säljs ut till någon extern aktör. Det är olyckligt, om man verkligen vill få till stånd en verksamhet som genom-syrar organisationen. Den som är friskvårdsansvarig behöver inte själv leda alla aktiviteter, utan kan knyta till sig resurser vid behov.



### Hälsoinspiratörer ger resultat

Det behövs ett rikt nät av hälsoinspiratörer inom organisationen. Det kan vara speciella friskvårdsombud eller varför inte skyddsombuden, som redan har en officiell status. Det är angeläget att dessa personer får en utbildning kring livsstil och hälsa och om hälsofrämjande arbete. De ska kunna vara opinionsbildare för friskvård och även kunna svara på praktiska frågor från sina kollegor.

### Friskvård – en del av personalutvecklingen

Friskvården får inte enbart bestå av praktiska aktiviteter. Det måste finnas former för att förmedla kunskaper kring livsstil och hälsa. Ingen nappar på ett friskvårdsutbud om man saknar de kunskaper och värderingar som säger att man bör ta del av utbudet.

### Friskvård på arbetstid och fritid

Forskningsresultat visar att det är lönsamt att införa organiserad friskvård på betald arbetstid. Stefan Lundström, doktorand i företagsekonomi, visar genom sina studier av verksamhet i Västerås kommun att en satsning på fysisk aktivitet på betald arbetstid givit en vinst på fem kronor per satsad krona. Sannolikt har kommunen nått de klenrogna, de som inte skulle använt sin fritid till att motionera. Genom satsningen ökade konditionen och arbetsförmågan, samtidigt som sjukskrivningarna minskade.

Personalen i Företaget Sitel i Örebro beordras ut på en halvtimmes promenad varje arbetsdag. Ledningen säger att den halvtimme som går åt redan har vunnits tillbaka flera gånger genom ökad försäljning och större tillfredsställelse i arbetet. Personalen har dessutom fått utrustning för kalla och regniga dagar. På köpet har korttidssjukfrånvaron minskat på en månad minskat från 12 till 6 procent. De 50 anställda leds på promenaderna av gruppcheferna.

Friskvård kan genomföras både på arbetstid och på fritid, så att både företaget och individen bidrar. National Gummi i Halmstad ger de som regelmässigt deltar i friskvård på fritid i omedelbar anslutning till arbetet, fyra kronor mera i timmen. Företagets ledning menar att detta är lönsamt.

### Följ upp resultatet

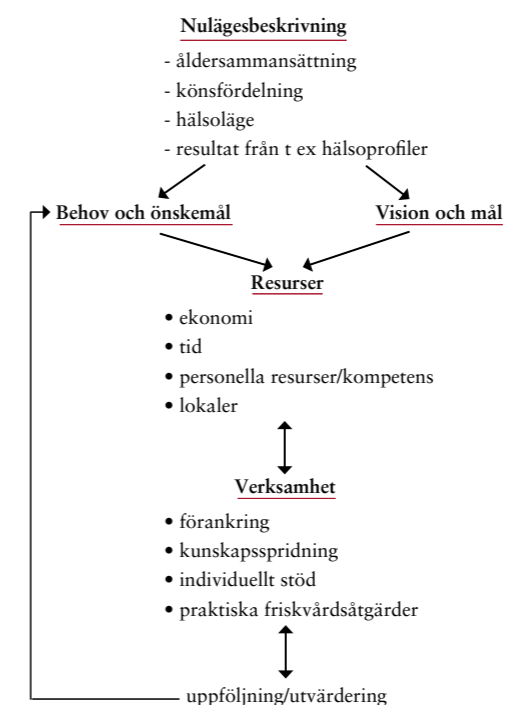
Friskvården ska kontinuerligt följas upp utifrån de mål som ställts upp. Det är viktigt att kunna mäta framsteg, men även att kunna ändra sådant som gått snett.

## Reflektera

- Arbetar du i en "sjuk" eller frisk organisation?
- Var i friskvårdspyramiden på sidan 3-7 befinner du dig? Var befinner sig dina arbetskamrater?

## Diskutera med andra

- Vilka möjligheter har ni att gå upp ett steg i friskvårdspyramiden. Hur ska detta gå till?
- Diskutera hur man lagt upp friskvårdsarbetet på din arbetsplats. Finns det systematik i arbetet eller har man mera spontant infört några praktiska friskvårdsåtgärder? Jämför med punkt 3-8 Utarbete en handlingsplan.
- Finns det anledning att föreslå kompletteringar i friskvårdsarbetet?
- Saknas det resurser i något avseende?
- Är friskvårdstankarna tillräckligt förankrade
  - i ledningen?
  - bland medarbetarna?
 Om så inte är fallet vilka förslag har ni på lämpliga åtgärder?
- Utarbete en handlingsplan  
Det är alltför vanligt att man direkt hamnar i att införa praktiska friskvårdsaktiviteter. Innan man gör detta har man dock anledning att utarbete en handlingsplan som innehåller flera av de punkter som tas upp i skissen:



## SAMMANFATTNING

*Hälsan ska betraktas som en tillgång för både medarbetare och företag. Som individ måste du skaffa dig en god hälsa för att orka arbeta och må bra. Tillsammans med ett friskt ledarskap, en välfungerande arbetsorganisation med trivsel och gemenskap bland medarbetarna blir företaget lyckosamt.*

*Företaget kan således tjäna pengar på att arbeta med hälsan. Undersökningar visar att det är lönsamt att ha en strategi som uppmuntrar medarbetarna till att leva väl. En strategi som samtidigt ökar motivationen och stimulerar engagemanget hos alla. Gör livet till en affärsidé både för företaget och dig själv!*



## Andra träffen

### Tema: Livsstilskompetens Balansen i livet

#### Syften:

- Att definiera begreppet livsstilskompetens
- Att diskutera hur det praktiskt går till ta ansvar för den egna hälsan
- Att reflektera kring balansen i livet
- Att klargöra behovet av ”egen tid”
- Att definiera ”god sömnhygien”

#### Förberedelser:

Lär dig definitionen av ”livsstilskompetens” flik 4: överst 4-1

Läs: Flik 4: Balansen i livet, 4-45 till 4-52

Att vara tidskompetent, 4-53 till 4-56

Sömnhygien, 4-57 till 4-58

Ta fram tillräckligt antal arbetsblad, 4-52

Förbered lämpliga reflektions- och diskussionsuppgifter: 4-51, 4-56 och 4-58

#### Genomförande:

- 1 Presentera begreppet ”livsstilskompetens” med hjälp av bild. Diskutera därefter i gruppen hur man ser på begreppet. Var noga med att betona att det rör sig både om värderingar, självkänsla och kunskaper samt kraft och karaktär att inta en hållbar livsstil. Det räcker uppenbart inte att bara veta hur man ”bör” leva.
- 2 Visa bilden på ”Lindansaren” och diskutera vad det innebär att leva ett balanserat liv. Vilka ”byggstenar” behöver ett balanserat liv innehålla? Vad behöver vi göra för att nå en god balans?
- 3 Använd arbetsbladet 4-52. Låt deltagarna först rita upp nuvarande situation och därefter hur de vill att det ska vara. Diskutera resultatet.
- 4 Diskutera vikten av att bry sig om sig själv. Vi måste vara så ”egoistiska” att vi tillåter oss att göra saker som vi själva mår bra av om vi sedan ska orka med alla våra plikter.
- 5 Om tiden medger kan du låta gruppen se närmare på relationer mellan arbetsliv och privatliv och resonera utifrån modellen på 4-46. Var känner deltagarna bäst igen sig bland de fem olika förhållningssätten? Vad är önskvärt?

- 6 Resonera kring begreppet att vara ”tidskompetent”. Vad innebär det? Vad är egentligen mina ”måsten”? Vad är egentligen mina personliga prioriteringar? Är vi aktiva eller intar vi en åskådarrull framför TV och dator?

Det är viktigt att du betonar att tiden är en resurs som går att använda på olika sätt. Även om människor i olika grad är belastade av plikter finns det nästan alltid utrymme för egna val. Ser man detta eller känner man sig ”trädd på en tråd”? Det är lätt att människor förbiser sina möjligheter att prioritera. Det är lätt att de ser sig som offer. Försök att få deltagarna att inta en mera aktiv attityd där de ser sig som ”subjekt” i sina egna liv. Där de tillåter sig att göra egna val.

- 7 Gå igenom vad som är en god sömnhygien. Diskutera deltagarnas egna erfarenheter av sömn och vila. Ge varandra tips att förbättra sömnhygien

## Tredje träffen

### Tema: Fysisk aktivitet

#### Syften:

- Att skapa förståelse för att människan är byggd för rörelse
- Att beskriva biverkningarna av ett stillasittande liv
- Att beskriva begreppet vardagsmotion och skapa förståelse för dess betydelse för hälsan
- Att ge praktiska råd kring lämplig fysisk aktivitet
- Att diskutera begreppen kondition, styrka och rörlighet och hur dessa kan tränas

#### Förberedelser:

Repetera Flik 4 Stenåldersmänniskan i datasamhället, 4-2 till 4-9

Läs: Flik 5: Fysisk aktivitet är motorn i systemet, 5-2 till 5-14

Förbered lämpliga reflektions- och diskussionsuppgifter, 5-14

#### Genomförande

- 1 Diskutera vad samhällsutvecklingen medfört för vår fysiska aktivitet.

Använd bilder som beskriver stillasittandet och dess biverkningar i form av dålig ork, övervikt, benskörhet, höga blodtryck, typ 2-diabetes etc. Betona att en stor del av befolkningen är stillasittande och att endast 25 – 30 procent rör sig tillräckligt mycket för en god hälsa.





## Flik 4 Inspiration och vetenskap

*Du kan påverka din hälsa och ditt välbefinnande genom det sätt du lever på. Det är en grundläggande värdering. Du besitter livsstilskompetens om du inser att din livsstil påverkar din hälsa – om du inser att du kan ta ansvar för din livsstil – om du lever ett balanserat liv, så att du har tillräckliga fysiska och psykiska resurser att klara vardagen i ett långt tidsperspektiv.*

*Därför är det viktigt att känna till vad som driver oss framåt, vilka behov och värderingar som styr människan, hur självtillit kan byggas upp och hur du kan bli övertygad om att du själv kan påverka din hälsa. Du måste våga ta dig själv på större allvar. Meningen med livet får du själv finna. Det är självklart att ju bättre förmåga, mål, kunskap, motivation, livsstil och livsvillkor, desto större möjlighet för att ge livet ett rikt innehåll. Därför får livet inte vara en åskådarsport eller en plikt – utan en möjlighet. Hur skall vi delta i den största idrotten som finns – livet?*

Under denna flik hittar du avsnitten:

- Stenåldersmänniskan i dataåldern
- Vad driver dig framåt?
- Våra värderingar – rättesnören i livet
- Försvarsmekanismer
- Pessimist eller optimist
- Balansen i livet
- Att vara tidskompetent
- Sömnhygien
- Träna ditt självförtroende



”Jag oroar mig aldrig för tråkiga saker i förväg, men gläds däremot gärna åt roliga saker i förväg. Varför? Jo, om de tråkiga aldrig inträffar, så har jag oroat mig och mått dåligt i onödan. Om de faktiskt inträffar, så har jag ju fördubblat pinan genom att både oro mig innan och under tiden. Å andra sidan, om de roliga sakerna inte skulle inträffa, så har jag i alla fall mått bra under tiden jag trodde att de skulle inträffa. Och om de faktiskt inträffar – dubbel glädje!” Sara Bergqvist

### Reflektera

- 4.30 Fundera över vilka budskap om dig själv som du bär med dig från din uppväxt.
- 4.31 Har du i grunden en pessimistisk eller optimistisk grundsyn?
- 4.32 Vilken självkänsla har du idag?
- 4.33 På vilka områden är du nöjd med ditt självförtroende?
- 4.34 Finns det områden, där du behöver ändra din inställning till dig själv och dina möjligheter?
- 4.35 Vilket stöd skulle du vilja ha för att kunna tänka mera positivt?

### Diskutera med andra

- 4.36 Diskutera i gruppen frågorna under Reflektera ovan.
- 4.37 Ta fram något konkret område och diskutera vad som krävs för att få till stånd en positiv förändring. Vad krävs av dig själv? Av andra? Hur vill du bli bemött? Vilken feedback måste du ge för att andra ska förstå ditt behov?



## Balansen i livet

Har svenska folket blivit arbetsnarkomaner? Det finns EU-siffror som skulle kunna tolkas så.

Sverige är det land som har flest yrkesverksamma kvinnor. Dessutom har vi flest människor i arbete i åldrarna över 55 år. Nya siffror säger dessutom att vi håller den högsta arbetstakten inom EU.

Att flera kvinnor och äldre arbetar är förstås något som mycket väl kan vara positivt, eftersom arbete i sig har goda värden. Mycket tyder emellertid på att många människor har svårigheter med balansen i tillvaron. Vi försöker att vara oumbärliga på för många ställen samtidigt. Detta gäller troligen kvinnorna i särskilt hög grad. Kan det vara förklaringen till att de är sjukskrivna i betydligt högre utsträckning än männen?

Det har fokuserats mycket på uppskruvad arbetstakt, omorganisationer och dåliga arbetsmiljöer som orsaker till att sjukskrivningarna så alarmerande skjuter i höjden. Här finns säkert några av förklaringarna, men det är inte så enkelt att det är hela sanningen. Läkarna säger idag att människorna inte blir utbrända enbart av sin arbetsituation, utan att det är den totala livssituationen som knäcker dem. En mängd genomförda hälsoprofiler visar att de har rätt. Det finns människor som upplever att utrymmet för eget liv är försumbart. Vi har tidigare talat om att vara uppträdda på en tråd. Vi rör oss mellan allehanda plikter som upptar dygnets vakna timmar. När vi sedan väl ska försöka sova, är vi så uppskruvade, att det lyckas dåligt.



## Stresskala

Forskarna Holmes-Rahés stresskala tar upp och graderar viktiga händelser som orsakar stress i livet. Skalan visar att de tyngsta orsakerna inte har med arbetet, utan med familjelivet att göra. Olika händelser ges olika index. Om en person får mer än 300 poäng under ett halvår, anses det som mycket hälsovådligt.

### Make eller makas död

|                               |     |                                              |    |
|-------------------------------|-----|----------------------------------------------|----|
| Makes eller makas död         | 100 | Nya ansvar i arbetet                         | 29 |
| Skilsmässa                    | 73  | Barnen flyttar hemifrån                      | 29 |
| Separation under äktenskapet  | 65  | Problem med släktingar                       | 29 |
| Fängelsedom                   | 63  | Enastående personliga prestationer           | 28 |
| Dödsfall i familjen           | 63  | Partnern börjar eller slutar arbete          | 26 |
| Skada eller sjukdom           | 53  | Skolan eller vidareutbildning                | 26 |
| Ingå äktenskap                | 50  | Börjar eller slutar                          | 26 |
| Att förlora arbetet           | 47  | Levnadsförhållandena förändras               | 25 |
| Försoning i äktenskapet       | 45  | Förändring av personliga vanor               | 24 |
| Pensionering                  | 45  | Problem med överordnade                      | 23 |
| Sjukdom i familjen            | 44  | Förändring i arbetsförhållanden              | 20 |
| Graviditet                    | 40  | Flyttning                                    | 20 |
| Sexuella problem              | 39  | Förändringar i skolan eller vidareutbildning | 20 |
| Ett nytt barn                 | 39  | Förändringar i de sociala aktiviteterna      | 18 |
| Förändring i affärsverksamhet | 39  | Ändrade sovvanor                             | 16 |
| Ekonomiska förändringar       | 38  | Ändrade matvanor                             | 15 |
| Nära väns bortgång            | 37  | Semester                                     | 13 |
| Förändring i arbetet          | 36  | Mindre lagöverträdelse                       | 13 |
| Gräl med partnern             | 35  | Jul                                          | 12 |
| Stora inteckningar eller lån  | 31  |                                              |    |

Om du får mer än 300 poäng under ett halvår, riskerar du din hälsa.

## Tid enbart för dig själv?

Stanna upp och fundera; hur tar du egentligen hand om dig själv för att räcka till under ett förhoppningsvis långt liv? Du går ut med hunden, vattnar blommorna, servar bilen och rustar upp huset, men i vilken utsträckning servar du dig själv?

I praktiken är det lätt att misslyckas med att finna en balans. Arbetet tar oproportionerligt mycket av kraft, engagemang och tid. Familjelivet får ofta komma i andra hand, vilket skapar slitningar, konflikter och dåliga samveten. Tid enbart för dig själv finns ofta inte över huvud taget. Egentligen vet de flesta vad som skulle krävas för att nå en bättre balans i tillvaron. Betydligt färre har kraft nog att vidta mått och steg för att få en bättre balans. Det har dessutom gått prestigé i att vara efterfrågad och att ha sin kalender fulltecknad. Det är ett mänskligt behov av att bli sedd och bekräftad. Ett vanligt sätt att få detta behov tillgodosett är att bli "oumbärlig" på arbetet. Det sker då ofta till priset av att både du själv och familjen försummas.

**"Kyrkogårdarna är fulla av oumbärliga människor"**

Lena Nevander Friström



## Relationer mellan arbete och privatliv

Redan för över tjugo år sedan skrev Evans-Bartolomè boken Måste framgång kosta så mycket? Otäckt nog har det de skrev om då i hög grad besannats under senare år. Boken skulle mycket väl ha kunnat vara skriven i år. Författarna beskriver fem tänkbara relationer mellan arbetsliv och privatliv. De är överspridning, oberoende, konflikt, resurs, kompensation. Se plattan nedan.

### Relationer mellan arbetsliv och privatliv

#### Överspridning

*Det ena påverkar det andra på ett positivt eller negativt sätt.* Om du är nöjd med ditt arbete bidrar det till ditt familjeliv. Om du däremot är missnöjd med ditt arbete får detta negativ effekt på ditt familjeliv. Om du är nöjd med ditt familjeliv påverkar det dina känslor för arbetet och karriären.

#### Oberoende

*De existerar parallellt och är i allt väsentligt oberoende av varandra.* Det är möjligt att vara framgångsrik och nöjd med både arbetet och familjelivet, endera av de båda eller ingetdera.

#### Konflikt

*De står i konflikt med varandra och det är inte lätt att bringa dem i överensstämmelse.* Om du vill nå framgång och bli nöjd med ditt arbete krävs det att du offrar familjelivet. Om du vill ha ett tillfredsställande familjeliv måste du kompromissa i fråga om din karriär.

#### Resurs

*Det ena är i första hand ett medel för att uppnå något önskvärt i det andra.* Arbete och karriär är medel för att upprätthålla ett tillfredsställande familjeliv. Familjelivet använder du främst för att hämta kraft och få stöd (markservice) för dina strävanden på arbetet.

#### Kompensation

*Det ena är en kompensation för det du saknar i det andra.* Ju mindre tillfredsställande ditt arbete och din karriär är, desto mer ägnar du dig åt familjen. Om ditt familjeliv är mindre tillfredsställande ägnar du dig mera åt ditt arbete och din karriär.

## Att bry dig om dig själv!

Om det nu är så att vi ger vår egen person den lägsta prioriteten, blir frågan om detta är nyttigt för våra strävanden inom arbetslivet och familjelivet. Det är ju så att du aktivt måste värna om ditt eget välbefinnande, för att ha kraft att ge ut någonting från dig själv. Är du själv slutkörd eller otillfredsställd med tillvaron, har du sannolikt i längden inte så mycket att ge!



Du måste tycka om dig själv innan du kan tycka om andra.

## Att få råda sig själv har för många blivit en bristvara.

Människan är en social varelse och behöver fungerande relationer till andra människor. Många tycker nog ändå att det ibland går till överdrift med alla mänskliga kontakter hemma och på jobbet. Att få råda sig själv har för många blivit en bristvara. Även här gäller det att finna balansen, denna gång mellan beroende och oberoende.

Begreppet autonomi (självstyre) i ett mänskligt sammanhang, betyder i vilken grad du faktiskt styr dig själv. Är du helt uppslukad av plikter eller finns det andningshål, där du likt en säl kan komma upp och snappa luft? Tyvärr tenderar många i sina familjerelationer att tjuvlåsa varandra och lägga kraftiga synpunkter på vad partnern bör eller får göra. Då är det bättre att leva efter en mer liberal inställning enligt mottot "leva och låta leva". Det är sant att det finns många plikter och det är önskvärt att man delar intressen, för att kunna göra saker tillsammans. Det är dock minst lika viktigt att du ger dig själv (och varandra) ett visst mått av frihet att få göra saker alldeles på egen hand eller tillsammans med goda vänner.



”Visst är jag beredd att ta livet som det kommer,  
men det kommer ju aldrig!” Henrik Tikkanen

Vi måste tillåta oss själva och varandra att vara subjekt i våra egna liv! Du måste ha tillgång till dina egna känslor och värderingar och åtminstone i rimlig mån få leva utifrån dessa. Du måste få rätt att välja och välja bort saker ur ditt liv. För detta krävs en sund självtil- lit som ger dig kraft till detta. Att ständigt vara till lags är ett i läng- den ohälsosamt förhållningssätt. Ditt välbefinnande tar stryk och du får inte lika mycket att ge vare sig på jobbet eller hemma. Vill det sig riktigt illa blir du i förlängningen sjuk på kuppen.

Det finns inga enkla sanningar när det gäller balansen i livet. Balans- punkten hamnar dessutom olika för olika människor beroende på var och ens personliga behovsprofil och ändras under livets resa. Det paradoxala är att det krävs en personlig anknytning för att hitta sin egen balans. Det som är viktigt är att du inte bara borrar ned huvudet och kämpar på och diffust säger till dig själv att ”någon dag ska jag ändra på sådant som jag inte egentligen trivs med och som irriterar och stör mig”. Du får inte hamna i den situationen att livet bara blir en transportsträcka, och att du bara åker med som en ganska otillfredsställd resenär. Om du inte är ärlig mot dig själv – hur ska du då kunna vara ärlig mot din omgivning?

”Inte visste jag att de här dagarna som kom och  
gick var själva livet”



## Reflektera

- 4.38 Fundera på balansen mellan tid för arbete, tid för familj eller motsvarande och tid för dig själv. Vilka prioriteringar gör du? Använd gärna illustrationen Två cirklar på nästa sida. Vilka förändringar vill du göra för att nå en bättre balans i tillvaron?
- 4.39 Hur kommer jag dit?
- 4.40 Studera de fem relationerna mellan arbetsliv och familjeliv. (flik 4-48). Försök pricka in var du bäst passar in.
- 4.41 Vilka är mina ”måsten” – vilka av dessa tycker jag är tråkigast?
- 4.42 Vilka av mina ”måsten” kan jag rationalisera bort/göra mindre ofta/förenkla?
- 4.43 Har jag och min partner en någotsånär likvärdig fördelning när det gäller den fritid vi får (total tid -arbete -hushålls- arbete)?
- 4.44 Kan vissa ”måsten” göras roligare? Kan vi t ex laga maten tillsammans? Kan jag lyssna på en talbok/musik samtidigt som jag gör något som jag upplever som tråkigt?

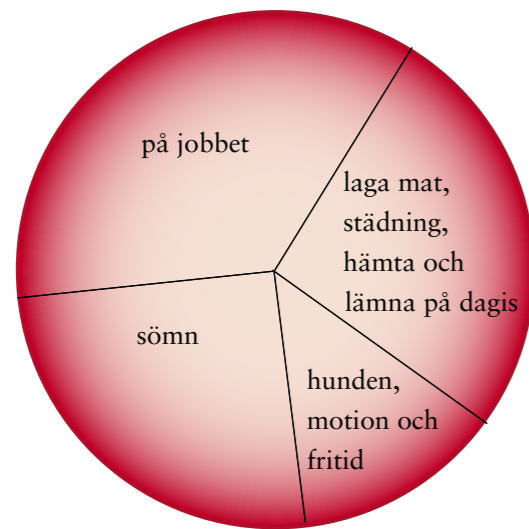
## Diskutera med andra

- 4.45 Jämför och diskutera relationsresultaten ovan. Vad och hur kan ni åtgärda?

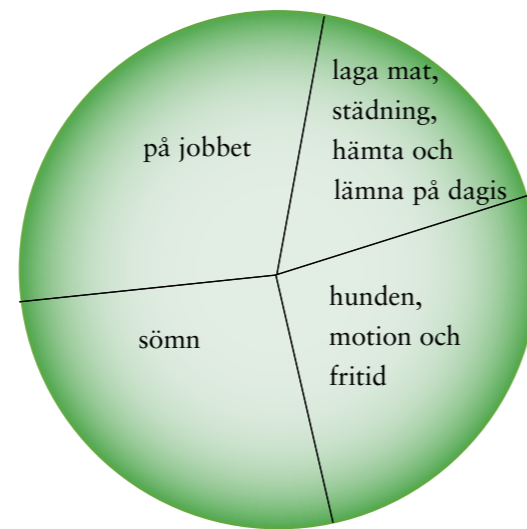




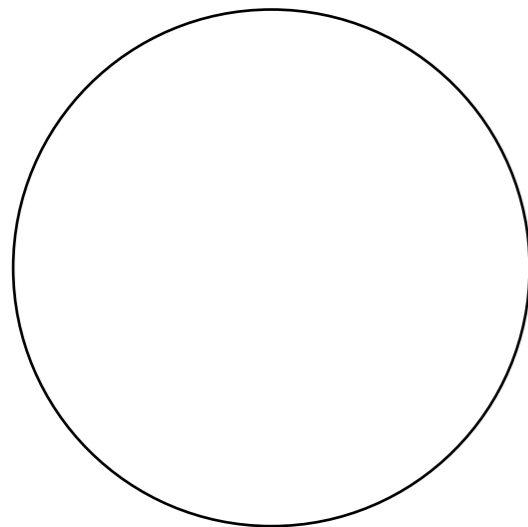
Så här är det



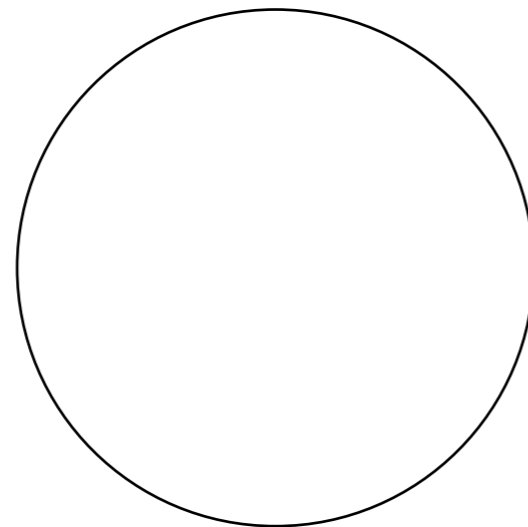
Så här vill jag ha det



Så här är det



Så här vill jag ha det



## Att vara tidskompetent

I dagens snabba värld där vi i princip är on-line med världen dygnets alla timmar, har tid för många blivit en bristvara. Vi kan i princip fylla varje timme med mängder av aktiviteter och ständigt ny information. Den unga generationen är informationsvirtuoser i så motto att de samtidigt zappar mellan tjugo TV-kanaler, pratar i mobilen och chattar på MSN.

Utbudet är enormt, varje livssituation eller inköp är idag mer komplext än tidigare. Det kräver att du är mer informerad och att du kan prioritera. Gråzonen mellan arbete och fritid blir allt större – många tar ofta kontoret med sig hem eftersom mobilen/ e-mailed är tillgängliga. Många kvinnor har knappast någon egentid utan går från ett arbete till nästa "arbete" i hemmet. Kraven på oss som vuxna ökar för att ställa upp här och där – då kan du fundera på hur det kommer vara om 5 år. Idag mår vi emellertid bra av uppmaningen: Sätt dig ner en stund tills brådskan gått över!

**Sätt dig ner en stund tills  
brådskan gått över!**

## Att bli tidskompetent – att ta hand om din tid

Det är ett faktum att vi har 24 timmar per dygn, lika för alla och under hela vår levnadstid. Bodil Jönsson har skrivit ett par böcker som vi varmt rekommenderar till läsning. Det är uppenbart att en ny viktig kompetens är att kunna hantera sin tid – att vara tidskompetent. Problemet är snarast det motsatta under ålderns höst – då gäller det för många att fylla sin tid.



**”Den tid du längtar efter har nog ingenting med klockan att göra. Det är din personliga, din upplevda tid som du vill ha lång. Det är den du vill ha gott om.” Bodil Jönsson**

Det gäller att ge tiden ett innehåll. Det är närmast fascinerande att se hur vi planerar, effektiviserar och strukturerar och effekten tycks bli än mer stress och tidsjakt! Vi håller nästan på att förhandla bort mötet mellan människor. Vi behöver knappt träffas längre utan mötena blir mer elektroniska. Tekniken har hittat nya surrogat i form av t ex webbkameran och mobiltelefoner med bildöverföring. Vi ser åtminstone att vi kommunicerar med en människa.

Vi får aldrig glömma bort att mötet mellan människor och den direkta kommunikationen mellan människor egentligen är utgångspunkten för att vara en människa – vi blir inte mänskliga om vi inte träffar en annan människa! Men har vi tid att träffas? Har vi tid att reflektera – att lära av det som sägs och händer? Har vi tid att fundera över vad vi tycker är viktigt i livet? Har vi tid med måltiden? Är det en slump om vi varje kväll sitter fyra timmar framför TVn och stimuleras av Ricky Lake, Big Brother, Farmen och Robinson för att nästa dag stimuleras av löpsedlar som basunerar ut Naken-Jannes senaste bravader? Är det en myndighet som har gett oss mandatet att prioritera vår tid på detta. Vi skall i sammanhanget komma ihåg att vi under vår livstid har betydligt mer fritid än arbetstid.

Vi ser också att hos äldre människor betyder social samvaro/deltagande, mental simulans och ett fysiskt aktivt liv väldigt mycket för hälsan. Så under hela vårt liv behöver vi en fysisk, social och psykisk förmåga. Men hur skall vi kunna ta tillvara livets alla möjligheter om vi inte kan prioritera vår tid? Hur skall vi hitta en balans i tillvaron om vi jämt går omkring och säger att ”vi inte har tid”? Idag relateras mycket av vår upplevda ohälsa till stress. Mycket av beskriven stress för många är att jäkta, men för vissa att inte ha något att göra, inte vara med, inte bli bekräftade utan som oftast bara vara ett personnummer. Det finns ytterligheter. Självklart har vi stunder i livet då det är mycket att göra, svårt att hinna med, men trots detta hinner somliga att göra mer av det man tycker är roligt än andra.

## Tid är hälsotid

Om vi inte kan ta hand om vår tid så kan man fundera över vad kan vi egentligen då ta ansvar för. Tid är hälsotid. Fundera över om begreppet ”jag har inte tid” också står för att jag inte vill ta ställning till vad som är viktigt och vad som egentligen är bråttom, inte vill prioritera, inte vill ta ansvar för vissa delar i mitt liv, inte fundera över mina värderingar kring min egen ”karta och kompassriktning”? Vi upplever ju att många slentrianmässigt och lite uppgivet slänger ur sig att ”jag har inte tid” – det har blivit ett accepterat ställningstagande. Men vad händer för somliga då – jo de får mindre tid, blir mer stressade och beroende av att andra/någon annan tar ställning. De förhandlar helt enkelt bort sig själv. Individerna blir frustrerade, kringskuren, tappar självtillit, energin riktas till negativa attityder och förhållningssättet blir problemfixerat istället för att se möjligheterna. Mycket överlämnas helt enkelt till slumpen, omvärlden – någon annan.

### Hur kan det vara att vissa människor alltid tycks ha tid och hinner med så fantastiskt mycket?

Vi vill utmana dig till att varje dag tänka – ”jag har tid – men jag prioriterar”. Det kan i början bli jobbigt eftersom det kräver att du reflekterar, värderar, lär dig säga ja eller nej – det vill säga oftare tala i ”jag-form”, funderar över dina mål i det korta och långa perspektivet, funderar över dina bekvämlighetsvanor, dina slentrianmässiga beteenden och ditt mod. Vem är jag, vad vill jag och vart vill jag? Livet får inte bli en plikt/belastning utan en möjlighet – förvisso med inslag av vissa svårigheter. Men lever du efter parollen – ”jag har inte tid” så är sannolikheten större att du ser problem i möjligheterna. Men lever du efter parollen ”jag har tid” så skapas förmågan att se möjligheter i problemen. Du förflyttar din energi från negativ till positiv inriktning och tydliggör också dina egna energi/tidsparasiter.

Att ta hand om sin tid – att bli tidskompetent – kräver en ansträngning som inte är gratis. Det är paradoxen – att hitta en balans i tillvaron – som kräver en personlig ansträngning och att du börjar att tala mer i ”jag-form”. Det handlar om att du skall bli ”subjekt i eget liv” och inte fara runt i ett ekorrhjul eller känna dig som luftlandsatt utan karta. Det är faktiskt du som prioriterar 30 minuter varje dag i en fysisk aktivitet och prioriterar din fritid.



Förhoppningsvis befinner dig på en arbetsplats där befogenhet, resurs och ansvar är någorlunda beskrivna. Det är faktiskt du som ytterst avgör vad du bor, vad du vill göra, vad du vill prioritera. Visst finns det situationer då detta är svårare eller lättare, men livssituationen är inte låst, statisk utan föränderlig.

**”Visst förändras vår omvärld ständigt och alla förändringar leder inte till förbättringar, men de flesta förbättringar kräver förändringar.” Okänd**

Om du är riktigt ärlig mot dig själv så förfogar du över mycket tid som du kan prioritera. Därför är ärlighet mot dig själv en viktig utgångspunkt. Ska du arbeta med din balans så måste du inse att tankfullhet är en viktig egenskap. Vi kan också hoppas att många kvinnor som ”känner sig trädde på en tråd” bland alla måsten också prioriterar egentid, och att fritid blir fri tid. Att prioritera sin tid innebär också att du måste fundera över vad som är ”lusten” i ditt liv.

Vi har vid hundratals föreläsningar runt om i landet utmanat våra åhörare till att övergå till ”jag har tid – men jag vill inte” eller ”jag har tid – men jag prioriterar inte det just nu”. Vi har ställt frågan och bett om handuppräckning. Det är förvånande hur många som inte vågar/vill. Då blir följdfrågan: Hur skall vi då hantera ohälsa relaterad till tidsbrist och obalans i livet? Vi har inget läkemedel eller ingen lagstiftning att tillgå.

PS Du kommer inte få några allvarliga biverkningar i form av utslag, klåda eller eksem utan snarare en bättre självbild och självförtroende och en bättre sömn. DS

### Diskutera med andra

4.46 Försök under nästa kvartal att leva efter parollen ”jag har tid”.

Det kräver mod. Fundera över hur du övergår från problemtänkande till möjlighetstänkande. Vad skall du prioritera? Börja i den del av vardagen som är lättast att förändra. Sätt rimliga mål i början. Tala i ”jag-form”. Berätta för andra – fira egna triumfer. Det handlar om ditt liv – att våga ta dig själv på större allvar.



## Sömnhygien

Vi talar om hygien i många sammanhang. En faktor som tyvärr glöms bort är vår sömnhygien. Störd sömn är ett folkhälsoproblem och konsumtionen av sömnmedel är omfattande. Sönnen innebär en viktig del av kroppens återhämtning. Vi har en biologisk klocka – det är inte en slump att man talar om 8 timmar arbete, 8 timmar fritid och 8 timmar sömn. Vissa studier indikerar att dygnsbehovet av sömn är 10 timmar. Vissa människor tar tid på sig att vakna på morgonen och andra vaknar tidigt och känner sig utsövd, men är däremot inga kvällsmänniskor. Tydligt är den biologiska klockan lite olika ställd.

Det är inte lätt att sova dagtid av många skäl – även biologiska eftersom vi är påslagna på maxfart. Det talas om mikropauser/ mikrosömn och många har säkert upplevt den sköna känslan efter en liten tupplur på dagen.

Det är viktigt med regelbundenhet när det gäller sömn. I dagens 24-timmarsamhälle kan vi ständigt fylla tiden med TV eller någon annan aktivitet. Det är lätt att ta med sig problemen hem, det vill säga arbetet slutar inte klockan fem.

Människor som upplever en positiv stress där lusten är en viktig faktor kan arbeta hårt och har inga problem med sin sömn.

**Måste vi tulla på vårt sömnbehov mest hela tiden?**

Negativ stress är däremot en allvarlig riskfaktor och kan dessutom bli en konsekvens om vi missköter vårt sömnbehov. Måste vi tulla på vårt sömnbehov mest hela tiden? Vi vet ju att vila laddar våra batterier samtidigt som kroppen genomför en servicegenomgång.

### Sömn är stressens motsats

Ibland kan ungdomar en måndag morgon se ut som de just kommit från Los Angeles, det vill säga befinner sig i en jetlag. Många har sedan fredagen ställt om dygnsrytmen totalt och det tar ett par dagar att återhämta sig för att sedan under nästa veckoslut ta en ny resa. Vi sover allt färre timmar jämfört med gångna tider och sömnkvaliteten har för många blivit sämre – vi oroar oss, särskilt för morgondagen. Kvinnor har större sömnproblem än män. Den överviktiga delen av befolkningen får också sin sömn mer frekvent störd av snarkningar. Både fysisk aktivitet och att gå ner i vikt kan minska problemet med snarkningar. Långvarig brist på djupsömn är ohälsosamt och spelar en viktig roll när det gäller till exempel stressrelaterade sjukdomar. Sömn är stressens motsats.



Om vi inte får sova tillräckligt så klarar vi inte av att utföra vanliga sysslor som kräver uppmärksamhet, tankeverksamhet eller beslutsfattande. Risken för att vi ska råka ut för olyckor ökar, t ex om vi kör bil. Spänningshuvudvärk kan bero på för lite sömn och hos vissa personer kan sömnbrist orsaka migränattacker. Andra effekter av för lite sömn är humörsvängningar och koordinationssvårigheter. Dessutom ökar infektionsrisken p g a att immunförsvarets förmåga att arbeta för att ta hand om angrepp av bakterier och virus försämras. Det är alltså av högsta vikt att vi sover tillräckligt för att vi ska må bra.

Under natten sätter vår interna läkemedelsfabrik fart och producerar mycket av olika ämnen som vi behöver nästa dag. Produktionen störs av oregelbundenhet och dålig sömnkvalitet. På natten går kroppen på sparlåga för att samla energi till nästa dag. Ämnesomsättningen sjunker liksom hjärtfrekvens, blodtryck, andningsfrekvens, kroppstemperaturen och muskelspänning. Vårt immunsystem aktiveras.

Enligt en av våra främsta sömnforskare, professor Torbjörn Åkerstedt, är störningstäthet ett etablerat fysiologiskt mått på störd sömn. Enligt honom kan man akut förlora 1-2 timmars sömn utan att prestationsförmågan påverkas. Om mängden sömn minskas gradvis så ändras sömnmönstret. Det innebär att det är möjligt att reducera sitt behov något mer jämfört med en akut sömnreduktion. Men det finns en nedre gräns.

**”Det krävs omkring 20 minuters sömn för att man - efter väckning - ska kunna känna att man har sovit.”**

Torbjörn Åkerstedt

Sömnen styrs således av tidigare sömnlängd, antal föregående vakna timmar, vår biologiska klocka och av den rådande situationen (läs stress). Det är viktigt att du förstår betydelsen av att idka sömnhygien. Underskatta inte dess betydelse. Ett bra sömnmedel är att stänga av dagens vedermödor när du kommer hem, ägna dig åt saker som du tycker är roligt och ta en kvällspromenad. Fysisk aktivitet spelar också in på hur du somnar och sover.

### *Diskutera med andra*

4.47 Hur hanterar du din sömn? Hur ser ditt sömnmönster ut? Tar du en liten tupplur när du har möjlighet på dagen? Vad gör du på kvällen – prova en kvällspromenad.



## Träna ditt självförtroende

Många tycks tro att självförtroende är något vi föds eller inte föds med. Så är det förstås inte. Självförtroende är något som förvärvas i olika hög grad. Givetvis är det lyckligt om vi redan som barn får sådana upplevelser att vi går ut i vuxenlivet med ett gott och helgjutet självförtroende.

Självförtroende visar sig i tilltron till den egna förmågan. Tilltron kan visserligen ibland vara något överdriven, men oftast är den realistisk. Den som har gott självförtroende brukar klara av nästan allt som hon påstår sig klara av och tar ansvar för sitt liv samt vågar göra sådant som känns meningsfullt.

**Självförtroende visar sig i tilltron till den egna förmågan**

Självförtroendet kan vara förståndsmässigt, praktiskt, fysiskt och socialt. Om du har ett gott självförtroende i något avseende, har det dessbättre en tendens att smitta av sig på andra områden. Det förekommer dock att stort självförtroende på ett område samtidigt kan vara mindre på andra områden. Du kanske klarar studier jättebra men har inte goda erfarenheter av att gå ut och dansa.

### Behärska förändringar

Om du vill träna upp ditt självförtroende måste du göra saker som du tidigare inte gjort. Det finns troligen ingen möjlighet att ändra gamla handlingsmönster utan anspänning. Du kan inte ändra dig utan att betala priset av en tids obehag. Ta gärna följande tips till hjälp för att klara förändringarna.

**TIPS |** Tänk igenom vad som skulle kunna hända när du prövar ditt nya beteende. Skriv gärna ned dina farhågor. Vad kan du förlora? Vad är det värsta som kan hända? På vilket sätt tror du att andra skulle utnyttja dig? På vilket sätt tar du verkligen skada om du skulle göra bort dig? osv. Granska de olika hoten. Prata igenom dem med en god vän eller varför inte med kamraterna i gruppen? Försök att förstå varför du upplever just de här sakerna som farliga.

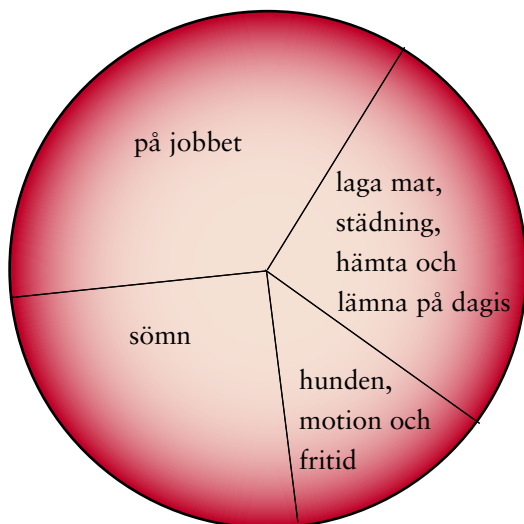
”Jag är fruktansvärt höjdrädd. Om någon pratade om bungyjump förut, så blev jag bokstavligen kallsvettig vid blotta tanken. Efter att ha varit uppe i den 84 meter höga Eriksbergskranen i Göteborg tre gånger (första gången var bara hissfärden upp rena fasan) så hoppade jag. Nu har jag en otrolig nytta av det. Varje gång jag står inför något obehagligt eller svårt tänker jag: Bungyjump var det absolut värsta jag kunde tänka mig! Det här är inte i närheten lika hemskt. Om jag klarade hoppet klarar jag det här”. Sara Bergqvist



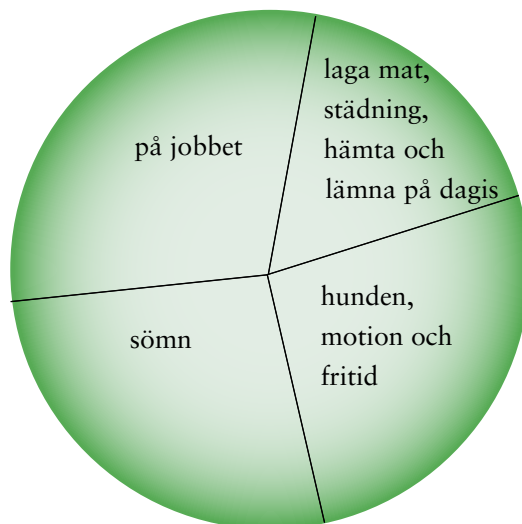


## Arbetsblad 4-52

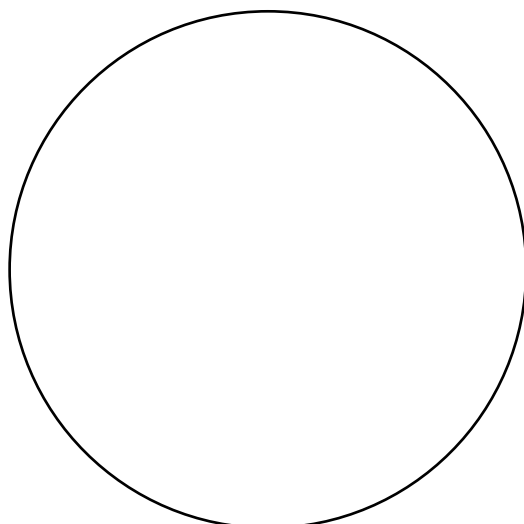
Så här är det



Så här vill jag ha det



Så här är det



Så här vill jag ha det

