

Trivselscoach® forløbets forskellige indholdsmæssige moduler:

Copyright: Erhvervspsykolog, Helen Eriksen.

Paradigmeskiftet fra et vækstparadigme til et trivselsparadigme.

Trivselscoach® forløbet er bygget op i moduler, hvor vi først rammesætter, hvad det er for et paradigmeskift, vi befinder os i. Vi befinder os i bevægelsen fra et vækstparadigme til et trivselsparadigme. Vi kigger nærmere på, hvad det indebærer af udfordringer for vores samfund, for livs- og arbejdsvilkår, for os som individer og organisationer, for vores helbred og livskvalitet, for vore kroppe, psyker, hjerner, nervesystemer, vore relationer, vores arbejdsmiljø og vores trivsel. Og fordi forløbet i sin gennemgang af stof i teori og praksis har fokus på, hvad der skaber trivsel og et opbyggende arbejdsmiljø, vil det også være en naturlig del af denne rammesætning.

Forandringspsykologi, trivselspsykologi, motivationspsykologi

Så i forhold til netop at blive mere bevidste om, hvad der skaber trivsel og et opbyggende, energigivende arbejdsmiljø, fremfor hvordan vi undgår sygefravær, får vi i dette modul indsigt i, hvad forskellige forskningsmæssige discipliner og erfaringsmæssig praksis kan fortælle os om netop det. Vi bliver inspireret i vores lederarbejde fra forskellige vinkler i moderne forskning indenfor forandringspsykologien, motivationspsykologien, trivselspsykologien.

Relationer, gruppedynamik og evolutionspsykologi

Hvad er psykologien og neurologien bag vore grundlæggende relationelle dynamikker? Hvordan kan vi individuelt og relationelt blive bedre til at afkode, aflæse og øge vores bevidsthed, omkring de ubevidste og styrende dynamikker? Og hvordan kan vi bruge denne viden og inspiration til proaktivt at skabe trivsel, glæde og et kattes godt arbejdsmiljø?

Stress – årsager, forebyggelses- og helingsmuligheder

Modulet handler om tilstanden stress set i en paradigmeskiftningens kontekst. Hvad handler stress egentlig om, hvordan ser de bæredygtige løsninger ud for både individ, organisation og samfund. Giver det mening at fortsætte med de hidtidige løsninger, som vi kender dem, eller handler det om, at tiden er inde til at finde løsningerne til stressforebyggelse og stresshåndtering, som de findes i et trivselsparadigme? Vi kommer detaljeret ind på årsager til stress, tilstande af stress med deres symptombillede og løsningerne til både forebyggelse og håndtering af stress og udbrændthed.

Fortsættes...

Resiliens, robusthed, biokemi, ernæring, livsstil, glæde

Kæden er aldrig stærkere end det svageste led. Og som regel er vi gode til at hjælpe de andre og kære om dem, sikre os at vore medarbejdere og vores familie har det godt. Ofte kan vi have en tendens til at glemme os selv. Men som sikkerhedsanvisningerne siger på flyene inden afgang: Skulle ilttrykket i kabinen falde, så er det vigtigt, at vi tager iltmasken på os selv først, og derefter hjælper de andre. Fordi ellers kan det være, at vi hverken kan hjælpe os selv eller dem. Vækstparadigmet med sine økonomiske modeller for konstant vækst, profitmaksimering, højere, hurtigere og længere går imod både hvad naturens økosystemer kan fortælle os har skabt bæredygtig udvikling i årtusinder, og det går imod vore egne biokemiske, neurologiske, fysiologiske strukturer. Modulet her fortæller os i detaljen og med et glimt i øjet, hvordan vi kan skabe mere resiliens, robusthed, øget trivsel og livskvalitet ved at kombinere viden om hjernens funktioner, psykens dynamikker og ernæringens og motionens indflydelse.

Forandringspsykologi, trivsel og ubevidste grundantagelser

Da egen og relational trivsel i høj grad beror på, hvordan vi ser tingene, og måderne, hvorpå vi tager dem på. Og da en meget stor del af vores individuelle og gruppedynamiske adfærd er ubevidst, og styres af gamle ubevidste grundantagelser er det vitalt for et opbyggende arbejdsmiljø at blive stadig mere bevidst om egne og organisationens grundlæggende antagelser.

De er nemlig meget ofte store snublesten og innovations- og trivselsdræbere. Ikke fordi vi ikke vil forandringen, men fordi vi ikke er bevidste om, hvad vi har gang i. Vore psykiske arbejdsmiljø er ofte præget af, at vi individuelt og kollektivt lader os massivt styre af de gamle illusoriske grundantagelser, der lader os tro, andre kan lide os mindre, såfremt vi melder noget ud, som flertallet ikke vil synes om, at vi muligvis bliver ekskluderede, marginaliserede, lukket ude, mister status i gruppen. Når vi bliver mere bevidste om tingenes sammenhæng og vores egen rolle i dem, kan vi på en helt anden måde begynde at være bevidst medskabende ud fra et trivselsperspektiv. Det er frisættende, indefra motiverende og energigivende, og så skaber det bæredygtig trivsel. En trivsel, der kan bære sig oppe, fordi vi stadig mere begynder at blive bevidste om, hvad vi har gang i. Vi bliver indefra motiveret til at være ansvarlige, til at tage ansvar for os selv og hinanden.

Hjernen i et innovations- og trivselsparadigme perspektiv

Hvad fortæller det neurovidenskabelige felt og moderne forskning om hjernen, om hvad der skaber bæredygtig trivsel, selv-innovation, kultur-innovation og det modsatte. Og var det muligvis en idé at tage omhyggeligt hånd om vores psykiske og fysiske hjernesundhed, mens vi stadig har én? Og hvordan gør vi individuelt og relationelt det?

Den hele hjerne - de mange intelligenser, læring og trivsel

“Hvis man beder en fisk om at klatre op i et træ, vil den for altid tro, at den er håbløst fortabt dum. Beder man den om at svømme i noget vand, vil den få totaloplevelsen af mestring. Den vil have det som fisk i vandet, hvilket er en anden måde at sige, at man trives på. Hvordan kan vi som ledere og medarbejdere bruge viden om de mange intelligenser til at skabe et arbejdsmiljø, hvor flere har oplevelsen af at mestre mere og dermed af selvhjulpent og indefra motiveret at trives?

Frugtræ-strategien:

GIV mens du vokser og fremtidens ledelsesparadigme.

I dette modul beskæftiger vi os med, hvordan vi i teori og praksis kan lære bæredygtig ledelse af kroppen og naturen og i daglig praksis skabe trivsel og mere mening. I paradigmeskiftet fra et vækstparadigme til et trivselsparadigme kan vi lade os inspirere af, hvordan kroppen og naturen i årtusinder har overlevet og tilpasset sig, i deres måder at kommunikere, samarbejde, videndele og informere på. Vi får skelsættende viden om, hvordan disse to levende systemer har organiseret og forholdt sig, så det i organisationen kan aflæses som overskud, udbredt tillid, trivselsskabende kommunikation og videndelig, selvansvar og medskabelse, glimt i øjnene på ledere og medarbejdere.

Mindfulness, bevægelse/yoga, øget kropsbevidsthed

Vi har ofte de nødvendige redskaber og evner til at skabe bæredygtig ledelse og trivsel lige ved hånden. Vi får bare ikke altid øje på dem, fordi vi lever i en kultur, der mere har praksis for en udadgående eksekverende måde at skabe identitet og mening på end en indadgående, reflekterende, vegeterende, meditativ praksis. I vores kultur er det nemmere for os at forstå, at det gælder om at komme først i mål, springe højest eller længst, og så har man vundet, end at vende blikket indad og overvinde sig selv ved at møde og lære sig selv og sine forskellige sider at kende, observere dem, for derefter at acceptere dem fordomsfrit uden at dømme og vurdere.

I modulet lærer vi, hvordan vi kan styrke vores nervesystem og vores robusthed ved at praktisere mindfulness, og hvordan vi kan integrere enkle mindfulness og yoga øvelser i en daglig arbejdsdag og også på den måde skabe fundamentet for et opbyggende psykisk arbejdsmiljø, og et liv med god livskvalitet i det hele taget.