

Interventionsmanual
Att främja proaktivitet och förebygga stressrelaterad ohälsa
bland nya sjuksköterskor

Elin Frögéli
Ann Rudman
Brjánn Ljótsson
Petter Gustavsson



**Karolinska
Institutet**

Innehållsförteckning

1	Förord.....	4
2	Översikt över interventionens innehåll och struktur.....	6
2.1	Träff 1	6
2.2	Träff 2	7
2.3	Träff 3	8
3	Interventionen	9
3.1	Ramen	9
3.1.1	Presentation av den som ger kursen	9
3.1.2	Kursen	9
3.2	Presentation av er	10
4	Träff 1: Att vara ny och främja återhämtning.....	11
5	Att vara ny	12
5.1	Varför så vanligt bland nya sjuksköterskor?	12
5.2	Målet	13
5.3	Tre centrala processer: Rollklarhet, kompetens, social inkludering.....	14
5.3.1	Vad kan organisationen göra för att främja de tre processerna (rollklarhet, kompetens och sociala inkludering)?.....	15
5.3.2	Sammanfattning	16
5.3.3	Vad gör man som ny själv för att främja de tre processerna (rollklarhet, kompetens och sociala inkludering)?.....	16
5.3.4	Kompetensutvecklingsbeteenden	18
5.4	Faktorer som påverkar nyas proaktivitet	18
5.4.1	Sammanfattning	19
6	Främja återhämtning.....	20
6.1	Energihjulet	20
6.1.1	Motion	20
6.1.2	Sömn.....	21
6.1.3	Relationer	22
6.1.4	Glädje/intresse.....	22
6.2	Egna energihjul.....	23
6.2.1	Stäm av ditt energihjul	24
6.2.2	Hur ser ditt hjul ut?	24
6.3	Formulera beteendemål.....	25
6.3.1	Ett par ord om beteendeförändring.....	26
6.3.2	Beteendemål.....	27
6.3.3	Motivationsfrågan	28
6.3.4	Förväntan och tålamod.....	29
7	Sammanfattning Träff 1	30
8	Hemuppgift Träff 1.....	31
9	Repetition av Träff 1	32
10	Träff 2: Jobbiga tankar och känslor och att främja proaktivitet.....	34
11	Uppföljning av hemuppgifter från Träff 1	35
12	Jobbiga känslor och tankar som hinder för proaktivitet	36
12.1	Naturligt med jobbiga upplevelser som ny.....	36
12.1.1	Tankar som trigger för rädsla	37

12.1.2	Sammanfattning och mål för dagen	38
12.2	Effekter av rädsla på proaktiva beteenden	39
12.2.1	Identifiera undvikandebeteenden i relation till stressande tankar inom de tre processerna	39
12.2.2	Undvikandebeteenden leder till negativ spiral.....	40
12.2.3	Identifiera eget undvikandebeteende.....	41
12.2.4	Kort och långsiktiga konsekvenser av undvikandebeteenden.....	41
13	Främja proaktivitet	43
13.1	Proaktiva beteenden	43
13.1.1	Kompetensutvecklingsbeteenden	43
13.1.2	Rollutvecklingsbeteenden.....	44
13.1.3	Beteenden för utveckling av social trygghet.....	44
13.1.4	Beteenden som bidrar till energibesparing/återhämtning.....	44
13.2	Identifiera egna proaktiva beteenden som alternativ till undvikande.....	44
13.2.1	Konsekvenser på kort och lång sikt av proaktiva beteenden (som alternativ till undvikande)	46
13.3	Exponering: Möta de jobbiga känslorna och tankarna	49
13.3.1	Gradvis exponering: Hopptornet.....	49
13.4	Formulera beteendemål.....	50
13.4.1	Målbeteende	51
13.4.2	Motivationsfrågan.....	51
13.4.3	Förväntningar.....	51
13.5	Uppmärksamhetsövning	52
13.5.1	Övning för att uppmärksamma tankar, känslor och impulser	52
14	Sammanfattning Träff 1 och Träff 2.....	54
14.1.1	Träff 1.....	54
14.1.2	Träff 2.....	54
15	Hemuppgift.....	55
16	Träff 3	56
17	Repetition av Träff 1 och 2	57
17.1	Träff 1.....	57
17.2	Träff 2.....	58
16	Uppföljning av hemuppgifter från Träff 1 och Träff 2.....	60
17.3	Energihjulet	60
17.4	Proaktiva beteenden	60
18	Fördjupning och förlängning	61
18.1	Uppmärksamhetsövning	61
18.1.1	Effekter av övningen.....	62
18.2	Minnesanteckningar	63
18.3	Runda – vad tar du med dig?	63
18.4	Lästips.....	63

1 Förord

Föreliggande intervention är resultatet av ett treårigt forskningsprojekt finansierat av AFA Försäkring. Syftet med projektet har varit att kartlägga och utveckla strategier för att underlätta den första tiden i yrket för nya professionella. Fokus kom att riktas mot nya sjuksköterskor då det sedan tidigare är känt att denna grupp har höga nivåer av stressrelaterad ohälsa tidigt i yrkeslivet.

Utifrån granskning av litteratur om introduktionsinsatser för nya professionella formulerades hypotesen att engagemang i proaktiva beteenden (t.ex. be om hjälp, ställa frågor, ta kontakt med kollegor för att etablera samarbetsrelationer) kan utgöra en skyddsfaktor mot stressrelaterad ohälsa. Genom en analys av nya sjuksköterskor engagemang i proaktiva beteenden konstaterades att dessa beteenden förekommer och bidrar till lärande och relationsskapande.

Emellertid konstaterades det också att det förekommer fall då de nya sjuksköterskorna undviker att engagera sig i proaktiva beteenden. Bidragande faktorer till detta undvikande är rädslor för att göra fel, att inte leva upp till förväntningar och att inte accepteras i den nya gruppen.

I den tidigare litteraturen har det även konstaterats att trötthet kan utgöra ett hinder för engagemang i proaktiva beteenden. En analys av nya sjuksköterskors engagemang i energigivande fritidsaktiviteter (t.ex. motion, relationer, intressen) visade att dessa beteenden hade minskat i omfattning till följd av att sjuksköterskorna börjat arbeta. Ökad passivitet (t.ex. i form av ökad tid i soffan eller i sängen) motiverades av trötthet och skiftarbete och minskade upplevelsen av trötthet i stunden. Över tid ökade emellertid upplevelsen av trötthet i och med att de nya sjuksköterskorna tappade kontakten med andra källor till energi.

Sammanfattningsvis konstaterades det att nya sjuksköterskors engagemang i proaktiva beteende kan främjas i syfte att förebygga stressrelaterad ohälsa. Vidare konstaterades det att minskat engagemang i så kallade undvikandebeteenden och ökat engagemang i energigivande fritidsaktiviteter utgör två viktiga förändringsmål för att främja nya sjuksköterskors proaktivitet. Interventionen som presenteras i denna manual syftar till att bidra till nämnda beteendeförändringar utifrån principer från kognitiv beteendeterapi.

Förhoppningen är att manualen skall kunna bidra till att underlätta introduktionen för nya sjuksköterskor specifikt och nya professionella generellt. Vid frågor om innehållet i manualen eller tillåtelse att använda materialet i din verksamhet, vänligen kontakta elin.frogeli@ki.se eller petter.gustavsson@ki.se. Det ska påpekas att en förutsättning för att materialet på ett givande sätt skall kunna användas utanför sjuksköterskeyrket är att vissa delar av innehållet anpassas till den kontext där den är tänkt att användas.

Slutligen är det viktigt att understryka att interventionen inte är utvecklad för att självständigt utgöra introduktionen av nya professionella, utan den är tänkt som ett komplement till organisatoriska/HR-insatser.

Elin Frögéli
Karolinska Institutet
2017-11-29

2 Översikt över interventionens innehåll och struktur

Nedan beskrivs interventionens innehåll översiktligt. Därefter följer manualen i sin helhet (kapitel 3-18). Den analys, teori, och tidigare forskning som ligger bakom utvecklingen av interventionen beskrivs i detalj i följande arbeten:

Frögéli, E., Rudman, A., Ljótsson, B., & Gustavsson, P. Preventing stress-related ill health among newly registered nurses by supporting engagement in proactive behaviors: Development and feasibility testing of a behavior change intervention. Submitted for publication.

Frögéli, E., Rudman, A., Ljótsson, B., & Gustavsson, P. Preventing stress-related ill health among newly registered nurses by supporting engagement in proactive behaviors: a randomized-controlled trial. Manus in preparation.

Gustavsson, P, Frögéli, E., & Rudman, A. Säker, motiverad och skicklig Forskningsbaserad intervention för att stimulera hälsa, arbetsengagemang och kompetens hos nya sjuksköterskor. Vetenskaplig slutrapport till AFA Försäkring. Rapport B2017:6 (AFA dr 14007). Karolinska Institutet.

2.1 Träff 1

Interventionen omfattade tre tillfällen om tre timmar vardera. Den genomfördes i grupper om cirka 10 deltagare. Innehållet i interventionen var standardiserat och beskrivet i en manual som användes under alla tillfällen. Elin Frögéli ledde alla träffar.

I den första träffen låg fokus på att ge deltagarna en grundläggande förståelse för interventionsmodellen och de centrala förändringsmålen. Allra först diskuterades utmaningar som är vanliga att ställas inför när man är ny sjuksköterska och möjliga källor till den stress som många nya sjuksköterskor upplever.

Därefter presenterades information om stressresponsen. Det poängterades att stressresponsen är en adaptiv respons som inte är skadlig på kort sikt, men att vid upprepad aktivering över tid ökar risken för att utveckla symptom på stressrelaterad ohälsa. Vissa data för andelen nya sjuksköterskor som drabbas av stressrelaterad ohälsa presenterades, och det konstaterades att det övergripande målet med interventionen var att förebygga en sådan utveckling.

I nästa steg diskuterades processerna rollklarhet, bemästrande och social integrering i arbetsgruppen i relation till vår upplevelse av stress, våra möjligheter att hantera utmanade situationer och risken för att utveckla stressrelaterad ohälsa. Deltagarna bjöds in att komma på sätt genom vilka organisationen kan agera för att stärka utvecklingen av processerna och underlätta för den nyanställda. Syftet med denna övning var att belysa att organisationen spelar en central roll och minska risken för att deltagarna skulle tolka interventionens generella fokus på individens beteende

som att ansvaret för att förebygga stressrelaterad ohälsa ligger på den enskilda individen.

Diskussionen om vad organisationen kan göra för att hjälpa den nya sjuksköterskan att etablera sig i sin nya roll följdes av en diskussion kring vad man som individ själv gör för att komma in i rollen och stärka de tre processerna. Syftet med detta steg var att stärka deltagarna genom att belysa de många strategier med hjälp av vilka de bidrar till sin utveckling och etablering. Diskussionen bidrog också till att sätta scenen för att introducera begreppet proaktiva beteenden. Engagemang i proaktiva beteenden pekades ut som en viktig motor i en positiv spiral av ökad säkerhet i den nya rollen och minskad risk för att utveckla stressrelaterad ohälsa. Ökat engagemang i proaktiva beteenden kom att definieras som ett centralt mål med interventionen.

Slutligen konstaterades det att det inte alltid är lätt att agera med proaktiva beteenden. Deltagarna bjöds in att fundera kring möjliga hinder för engagemang i sådana beteenden och undvikande på grund av rädsla för oönskade situationer samt trötthet. Att minska undvikande och öka engagemang i aktiviteter som ger energi identifierades som viktiga målbeteenden för att kunna öka engagemang i proaktiva beteenden.

Efter presentationen av modellen låg fokus under resten av den första träffen på arbete för att öka engagemang i energigivande fritidsaktiviteter. Deltagarna bjöds in att arbeta i en stegvis process genom vilken de identifierade sina önskade nivåer av aktivitet inom områdena motion, intressen, relationer och sömn och kontrasterade denna önskade nivå mot sin faktiska nivå. Utifrån skillnaden mellan de två uppmanades deltagarna att välja ett område att fokusera på och att göra en aktivitetsplan för hur de skulle kunna öka sitt engagemang inom det specifika området genom att ta ett första steg i riktning mot deras önskade beteendenivå. Att genomföra beteendeförändringen enligt planen utgjorde hemuppgiften från den första träffen.

2.2 Träff 2

Den andra träffen inleddes med en repetition av den modell som hade presenterats under träff ett. Eventuella frågor som uppstått sedan den föregående träffen diskuterades. Därefter välkomnades deltagarna att dela sina erfarenheter av att testa att engagera sig i energigivande fritidsaktiviteter utifrån de aktivitetsplaner som de gjorde under träff ett. Övriga utmaningar diskuterades tillsammans med möjliga strategier för att överkomma utmaningarna. Syftet med diskussionen var att uppmuntra alla försök till ökat engagemang i energigivande fritidsaktiviteter för att öka sannolikheten för mer aktivitet i framtiden. Innan fokus skiftade till det centrala temat för träff två bjöds alla deltagare in att formulera en ny aktivitetsplan för att främja ytterligare aktivitet mellan träff två och träff tre.

Huvudfokus för träff två låg på att introducera temat undvikande av proaktivitet och hur man kan arbeta för att minska undvikande. Arbetet inleddes med att konstatera att rädsla är något som de allra flesta nya sjuksköterskor upplever under den första tiden i yrket (rädsla för att göra misstag, rädsla för att inte leva upp till förväntningar,

och rädsla för att inte accepteras av kollegorna och inkluderas i arbetsgruppen). För att understryka att dessa erfarenheter är vanliga i samband med att man påbörjar den nya yrkesbanan lästes ett par stycken från intervjuer med nya sjuksköterskor. I texterna beskrev sjuksköterskorna sina rädslor. Citaten kom att utgöra underlag för en diskussion om vad man kan vara rädd för och hur rädsla påverkar våra beteenden. Den naturliga tendensen att på olika sätt agera för att undvika sådant som gör oss rädda diskuterades, tillsammans med de konsekvenser som kommer av sådant undvikande på kort och lång sikt. Sammanfattningsvis konstaterades det att undvikandebeteenden, i kontrast till proaktiva beteenden, utgör motorn i en negativ spiral av ökande osäkerhet och stress.

Efter denna introduktion bjöds deltagarna in att identifiera ett eget undvikandebeteende tillsammans med en situation i vilket beteendet ofta förekom, de tankar och känslor som typiskt var närvarande, samt de konsekvenser som följde på kort och lång sikt. Därefter uppmanades deltagarna att betänka ett proaktivt beteende som skulle kunna utgöra ett lämpligt alternativ till undvikandebeteendet i den gällande situationen. De uppmanades också att betänka vilka konsekvenser som skulle kunna förväntas följa på kort och lång sikt av att agera med det proaktiva beteendet istället för undvikandebeteendet. Med dessa två analyser som underlag konstaterades det att undvikandebeteenden som regel leder till minskad rädsla och stress på kort sikt, men har negativa konsekvenser över tid, däri inkluderat ökad osäkerhet och stress. Att agera med ett proaktivt beteende i en situation där man känner osäkerhet, rädsla eller stress visade sig ge de omvända effekterna. På kort sikt kvarstår stressen och rädslan men över tid kan de förväntas minska i och med att man, genom att agera med proaktiva beteenden, lär sig hur man ska hantera den utmaning som man står inför. Principerna bakom metoden systematisk exponering presenterades för deltagarna och de bjöds in att formulera en plan för att testa att aktivera sig med ett proaktivt beteende i en situation där de tidigare agerat med ett undvikandebeteende. I likhet med träff ett utgjorde aktivitetsplanen hemuppgiften från träff två.

2.3 Träff 3

Fokus under den sista träffen låg på att diskutera deltagarnas erfarenheter av att försöka öka sitt engagemang i energigivande fritidsaktiviteter samt att bryta undvikandebeteenden och främja proaktivitet. Återigen var syftet med diskussionen att uppmuntra alla försök till beteendeförändring samt att underlätta problemlösning i de fall hinder hade uppstått för att öka sannolikheten för ökad aktivitet i framtiden. Som under träff två bjöds deltagarna in att formulera nya aktivitetsplaner för beteendeförändring utifrån de erfarenheter som de samlat på sig under interventionens gång.

3 Interventionen

3.1 Ramen

3.1.1 Presentation av den som ger kursen

3.1.2 Kursen

- Övergripande tema: Att vara ny
- Syftet med kursen är att
 - Få en ökad förståelse för de många utmaningar som kommer med att börja ett nytt jobb
 - Få kunskap om vad man kan göra för att hantera de utmaningarna
- Kursen bygger på
 - Forskning om hur det är att påbörja ett nytt jobb
 - Forskning om nya sjuksköterskors erfarenheter under den första tiden i yrket
 - Psykologisk behandlingsmetod och teori (KBT)
- Fyra moment
 - Träff 1
 - Att vara ny på jobbet
 - Faktorer som påverkar den första tiden och hur man ”kommer på plats” i sin nya roll.
 - Faktorer som kan försvåra och underlätta den första tiden
 - Hur man kan främja återhämtning
 - Träff 2
 - Uppföljning Träff 1
 - Fortsättning: Faktorer som kan försvåra och underlätta den första tiden
 - Hur man kan främja proaktivitet
 - Träff 3
 - Summera, repetera, fördjupa materialet från Träff 1 och 2
 - Handlingsplan framåt
 - Lästips
 - Hemuppgifter (mellan träffarna).
 - Den mesta nyttan av vad vi arbetar med här händer inte här i rummet under den tid vi ses utan det händer när ni tar det med till era vanliga liv, funderar på det och tillämpar strategier och tekniker som vi kommer att gå igenom.
- Teori, reflektion och diskussion, övningar samt hemuppgifter
- Förhållningsregler
 - Eftersom syftet med kursen är att ni ska kunna arbeta med era erfarenheter – respektera att vi alla har olika erfarenheter
 - Eftersom ni är kollegor – det som vi pratar om under den här kursen idag stannar här i gruppen och inte sprids vidare till andra personer

- Även om kursen bygger på psykologisk teori och metod så är det viktigt att understryka att detta inte är en psykologisk behandling för psykiatriska tillstånd så som depression eller ångestsyndrom (erbjud stöd i få rätt hjälp i förekommande fall).

3.2 Presentation av er

I par om två. Intervjua varandra på 30 sekunder och återge sedan till helgruppen:

- Namn
- Hur länge ni arbetat
- En fritidsaktivitet som du tycker är kul/spenderar alldeles för mycket tid med

4 Träff 1: Att vara ny och främja återhämtning

- Att vara ny på jobbet
- Faktorer som påverkar den första tiden och hur man kommer på plats i sin nya roll.
- Återhämtning

5 Att vara ny

Fråga: Hur har den första tiden varit?

Forskning som handlar om att vara ny i en yrkesroll visar att de flesta tycker att det är spännande och roligt att börja ett nytt jobb, men att många också tycker att det stundtals är riktigt jobbigt. Oftast går det över med tiden men ibland hänger de jobbiga upplevelserna kvar och påverkar både hälsa och arbetstillfredsställelse.

LUST studien visade att:

- De flesta sjuksköterskor som börjar jobba är väldigt engagerade och sugna på sitt nya yrke
- 10 procent av sjuksköterskorna uppger tyvärr en stark önskan att lämna yrket under det första året
- Motsvarande andel efter fem år i yrket är 20 procent
- Omkring 30 procent av nyutexaminerade sjuksköterskor drabbas någon gång under de tre första arbetsåren av en allvarligare stressreaktion

De här resultaten är anledningen till att vi tycker att det är viktigt med ett moment som handlar om hur det är att vara ny sjuksköterska.

5.1 Varför så vanligt bland nya sjuksköterskor?

Fråga: Varför är stress och tankar om att lämna yrket så vanligt bland nya sjuksköterskor?

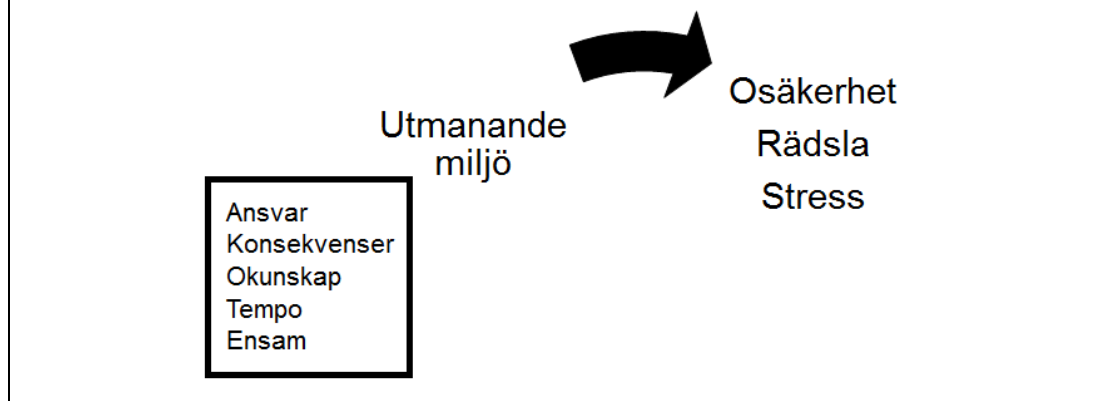
Vi människor har genom evolutionen lärt oss att reagera med stresspåslag och rädsla när vi står inför nya, främmande och potentiellt farliga situationer.

Att vara ny sjuksköterska innebär ju per definition:

1. Svåra utmaningar där misstag kan få allvarliga konsekvenser
2. Saknar erfarenheter av hur man hanterar olika situationer som uppstår
3. Stort ansvar som man förväntas ta självständigt från ett tidigt skede
4. Ibland oklart vad som är ens ansvar och vad som förväntas av en
5. Oförutsägbar miljö där saker kan förändras plötsligt
6. Högt tempo
7. Ny social grupp som man ska lära känna och kunna samarbeta med
8. Ensamt

Som ny sjuksköterska hamnar man med andra ord ofta i den typen av situationer som triggas stress, rädsla och osäkerhet. Den typen av upplevelser är alltså helt naturligt när man är ny sjuksköterska.

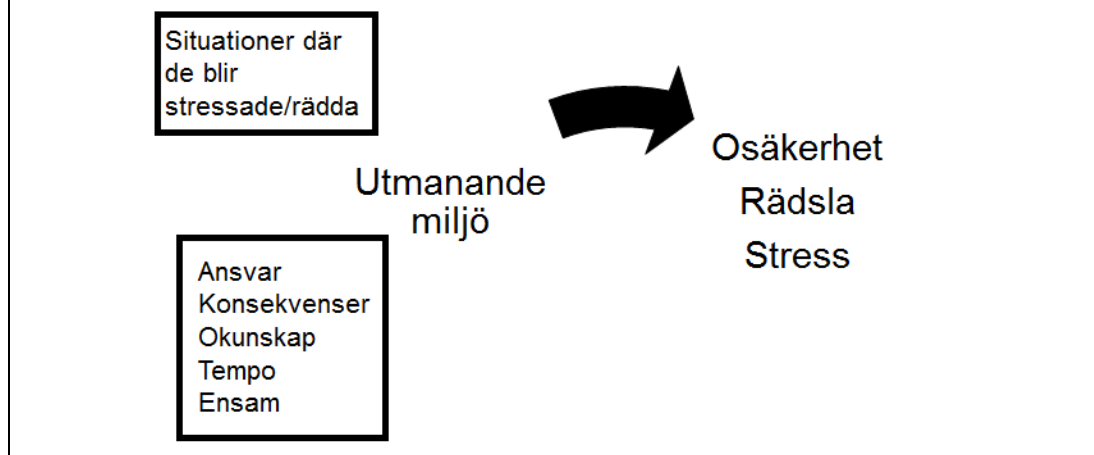
Bild att rita upp på tavlan:



Fråga: Känner ni igen er i att det finns situationer i arbetet när ni blir osäkra, stressade, rädda, frustrerade och oroliga? Vilken typ av situationer är det?

Gör: Skriv på tavlan olika situationer och faktorer i yrket som innebär utmaningar

Bild att rita upp på tavlan:



5.2 Målet

Även om det är naturligt att känna sig stressad och osäker när man är ny är såklart målet att man en dag ska ha "landat i sin nya roll", trivas i sitt nya yrke och må bra.

Det är viktigt att komma ihåg att stress i sig inte är farligt. Det är som sagt en naturlig reaktion på uppfattade utmaningar och faror. Reaktionen styrs av det autonoma nervsystemets sympatiska gren och höjer vår vakenhetsgrad och handlingskraft så att vi effektivt ska kunna hantera de utmaningar som vi står inför. Det sympatiska aktiverande systemet samspelar med det parasympatiska lugnande systemet som ansvarar för att återställa alla kroppens funktioner till dess normala lägen när faran är över. Det har dock visat sig att om stressresponsen aktiveras ofta och under längre perioder störs balansen mellan de två systemen; det får effekten att man upplever intensivare stress oftare vilket kan resultera i att kroppen tar skada. Typiska symptom på stressrelaterad ohälsa är:

- Upplevelse av att vara ”uppe i varv” och svårighet att känna sig lugn även i lugna miljöer
- Koncentrationssvårigheter (tankarna drar iväg till exempel när man pratar med en patient, kollega, vän eller partner, läser en bok, skriver en journalanteckning eller tittar på TV)
- Spänning och smärta i kroppen
- Svårighet att somna, lätt sömn
- Oro, ångest, olust, nedstämdhet
- Motvilja att gå till jobbet
- Irritabilitet (”kort stubin”)

Med tanke på vad man ställs inför som ny sjuksköterska är det inte svårt att förstå att dessa symptom är vanliga, precis som LUST-studien visade. Frågan som vi ställer oss är därför: vad kan man göra för att minska stressrelaterad ohälsa och främja arbetstillfredsställelse bland nya sjuksköterskor?

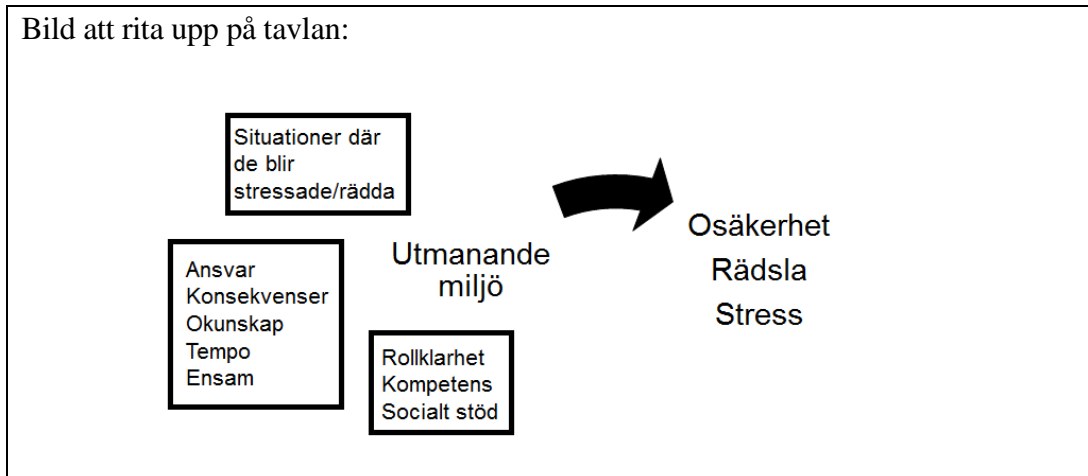
5.3 Tre centrala processer: Rollklarhet, kompetens, social inkludering

Det har visat sig att tre processer är avgörande för hur man upplever den första tiden, hur man mår och hur man kommer att trivas i sitt nya yrke:

- Rollklarhet: Att man känner sig hemma i sin nya roll och vet vad som förväntas av en
- Tilltro till sin kompetens: Att man känner sig kompetent och handlingskraftig, alltså att man känner att man kan påverka de situationer som man ställs inför
- Social inkludering: Att man känner att man välkomnas och inkluderas i den sociala gruppen och känner att man har stöd från sina kollegor

De här processerna påverkar hur vi uppfattar de utmaningar som vi ställs inför och bidrar på olika sätt till att man inte längre känner sig lika osäker, nervös, stressad och ’på tårna’ för att allt är främmande och nytt. Genom att främja de här tre processerna kan man alltså förebygga stressrelaterad ohälsa och främja arbetstillfredsställelse. Det är precis vad vi ska jobba med i den här kursen.

Bild att rita upp på tavlan:



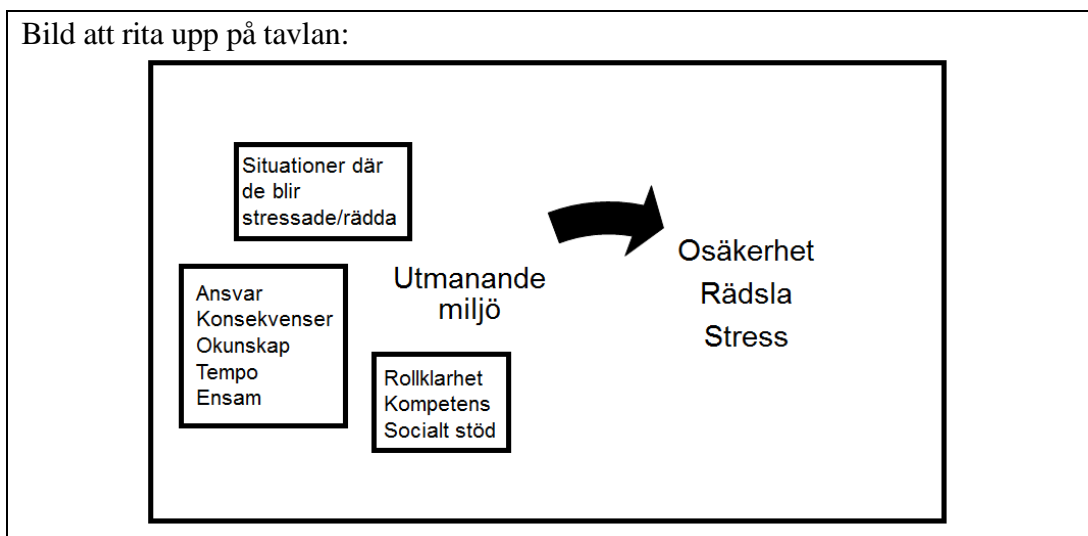
5.3.1 Vad kan organisationen göra för att främja de tre processerna (rollklarhet, kompetens och sociala inkludering)?

Fråga: Vad kan organisationen och arbetsgivaren göra för att underlätta den första tiden för nya sjuksköterskor?

Organisationen eller arbetsgivaren sätter scenen för den första tiden i det nya yrket. Generellt sett kan man säga att ju tydligare ramar man får för det egna ansvaret – desto högre rollklarhet; ju bättre ens arbetsuppgifter är anpassade till ens initiala förmåga – desto högre tilltro till den egna kompetensen; och ju mer mottagande ens nya kollegor är – desto högre social trygghet. Genom att arbeta med dessa tre processer kan alltså organisationen bidra till att den första tiden blir mindre stressande för den nya sjuksköterskan eftersom färre situationer kommer att upplevas som alltför utmanande.

Gör: Rita ruta på tavlan runt utmaningarna och osäkerhet, rädsla, stress.

Bild att rita upp på tavlan:



Introduktionsprogram är ett exempel på hur en organisation kan agera för att främja den första tiden för nyanställda. Syftet med introduktionsprogram är ju bland annat att tydliggöra er nya roll, vidareutveckla en del av era färdigheter och erbjuda er ett socialt sammanhang med likasinnade.

På era respektive avdelningar finns det säkert olika rutiner för hur nya kollegor introduceras i yrket, vissa bra och andra mindre bra. Vissa av er är kanske på avdelningar där miljön är stöttande och underlättar för er som är nya att hitta rätt. Andra är kanske på avdelningar som inte erbjuder samma möjligheter och stöd för den som är ny. Det här är viktigt för oss i den här gruppen att tänka på eftersom det såklart innebär att ni kommer att ha delvis olika erfarenheter. Jag hoppas att de saker som vi kommer att prata om och arbeta med tillsammans kommer att vara till nytta för er alla, och jag ska göra mitt bästa för att anpassa mitt material utifrån den vardag som ni befinner er i om ni delar den med mig. Förhoppningsvis kan era delade och skilda erfarenheter berika de här träffarna. Det är tveklöst så att de allra flesta organisationer skulle må bra av att ändra en del i sina rutiner för att förbättra sitt mottagande av nya kollegor och det gäller säkert även en del av era avdelningar. Det är dock inte fokus för oss under de träffar vi har tillsammans utan vi ska fokusera på vad ni kan göra för att hjälpa er själva landa i den nya rollen.

5.3.2 Sammanfattning

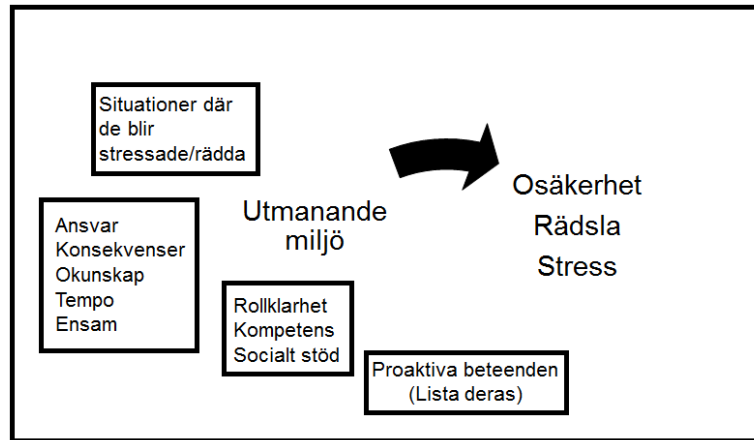
- Stress och osäkerhet är en naturlig respons på den utmanande miljö som man möter som ny sjuksköterska
- De tre processerna rollklarhet, kompetens och socialt stöd är centrala för hur man upplever den första tiden och hur hälsa och arbetstillfredsställelse utvecklas
- Organisationen kan underlätta den första tiden genom att vara tydlig med förväntningar och ansvar, ge arbetsuppgifter på en lagom nivå och erbjuda kollegialt stöd

5.3.3 Vad gör man som ny själv för att främja de tre processerna (rollklarhet, kompetens och sociala inkludering)?

Fråga: Vilka av era beteenden kan man tänka sig skulle bidra till de olika processerna rollklarhet, kompetens och social tillhörighet?

Gör: Skriv beteenden på tavlan.

Bild att rita upp på tavlan:



När vi är i en ny miljö gör vi (även om vi inte alltid tänker på det) en mängd olika saker för att komma in i vår nya roll, lära oss alla färdigheter som krävs och komma in i den sociala gruppen. Man brukar kalla sådana beteenden för proaktiva beteenden, alltså beteenden som syftar till att stärka de tre processerna. Genom att man engagerar sig i proaktiva beteendena sätter man igång en positiv spiral där proaktivitet leder till ökad rollklarhet, kompetens och socialt stöd. Det bidrar till att färre situationer upplevs som alltför utmanande och att osäkerheten, stressen och rädslan minskar. Genom proaktiva beteenden kan ni alltså bidra till utveckling av de tre centrala processerna och er egen arbetstillfredsställelse och förebygga stressrelaterad ohälsa och därför kommer proaktiva beteenden att vara centrala under de tre träffar som vi har tillsammans.

Bild att rita upp på tavlan:



5.3.4 Kompetensutvecklingsbeteenden

En stor andel av proaktiva beteenden handlar om att lära sig nya färdigheter. Man kan dela in beteenden som man kan använda sig av för att lära sig nya färdigheter i tre kategorier utifrån vilken typ av kunskap som de ger:

- Lär sig vad man ska göra genom att man läser information eller att någon annan berättar. (Regelinläring/informationsinläring)
 - a. Läsa på
 - b. Be någon säga vad man ska göra/be om en instruktion
- Lär sig vad och hur man ska göra genom att man ser hur någon annan gör (hur genom att spegelneuron aktiveras och tjuvstartar bildningen av nätverk i vår hjärna). (Observationsinläring/modellinläring)
 - a. Be någon visa dig hur man gör och förklara varför man gör på det sättet
- Lär sig hur man ska göra genom att få direkta erfarenheter av att utföra handlingen och kan därmed justera och utveckla förmågan. (Erfarenhetsinläring)
 - a. Be samma person stå bredvid och instruera när du gör
 - b. Be samma person stå bredvid när du gör och själv förklarar vad du gör och varför
 - c. Gör själv

Fråga: Känner ni igen er i de här strategierna? Diskutera de exempel som de delgivit i relation till dessa och peka återigen på den positiva spiralen som uppstår då man lär sig hantera främmande situationer.

5.4 Faktorer som påverkar nyas proaktivitet

Forskningen visar att det tyvärr finns en del hinder för proaktiva beteenden när man är ny i ett yrke.

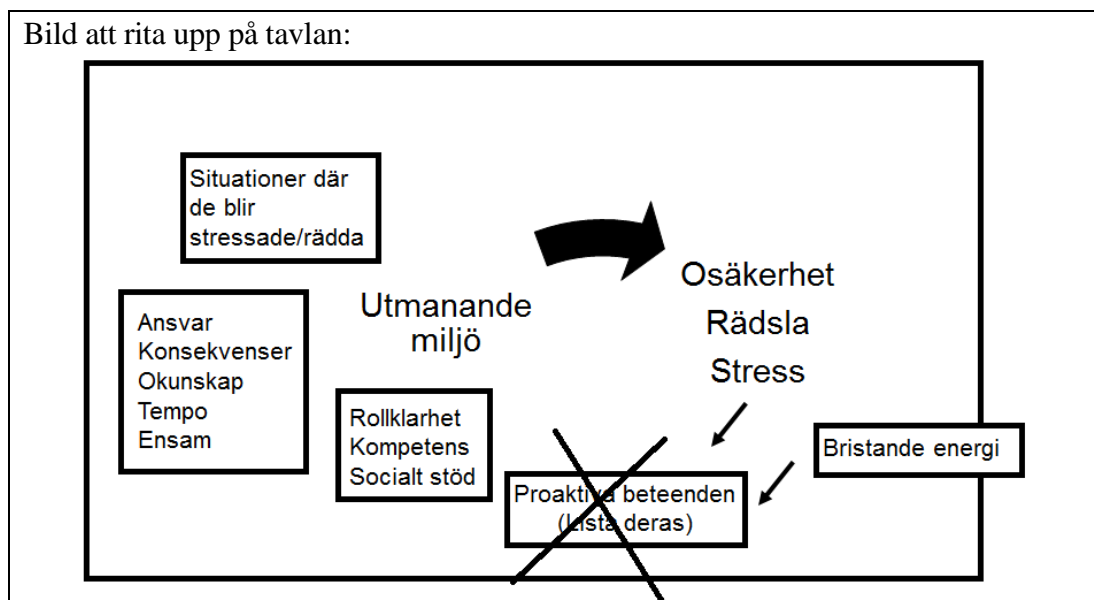
Fråga: Vilka hinder kan ni tänka er står i vägen för proaktiva beteenden?

Proaktivitet hindras av:

- Den miljö som vi befinner oss i. I en organisation som är alltför styrande finns det inte utrymme för den som är ny att agera på egen hand för att utvecklas. I en organisation som är helt kaotisk lämnas den nya tvärt om helt åt sitt eget öde och måste förlita sig på sina egna ageranden för att komma på plats i den nya rollen. Då hindras proaktivitet av bristande stöd.
- Tankar och känslor. När vi känner oss rädda och osäkra är vår naturliga respons att dra oss undan, vara försiktiga och om möjligt undvika den "fara" som vi uppfattat. De känslor av osäkerhet och rädsla som är vanliga när man börjar jobba kan därför utgöra ett hinder för att engagera sig i proaktiva beteenden.
- Energi. Proaktiva beteenden är energikrävande och ytterligare ett hinder för att kunna vara proaktiv är alltså att ha bristande energi. Som vi varit inne på tidigare är bristande ork och energi vanligt när man under en

längre tid är i en utmanande miljö och har ett återkommande stresspåslag vilket gör att balansen mellan det sympatiska och parasympatiska nervsystemet störs och kroppens förmåga till återhämtning begränsas.

Gör: Stryk över proaktivitet som följd av jobbiga känslor och bristande energi.



Eftersom energi är en förutsättning för att kunna agera proaktivt kommer vi idag att börja med att titta närmare på hur man kan göra för att främja sin återhämtning. Organisationen och miljön har vi i det här sammanhanget inga möjligheter att påverka, men nästa träff kommer vi att prata mer om hur olika tankar och känslor påverkar våra beteenden och hur man kan jobba med dem för att de inte ska hindra den positiva spiralen av proaktivitet.

Fråga: Frågor?

5.4.1 Sammanfattning

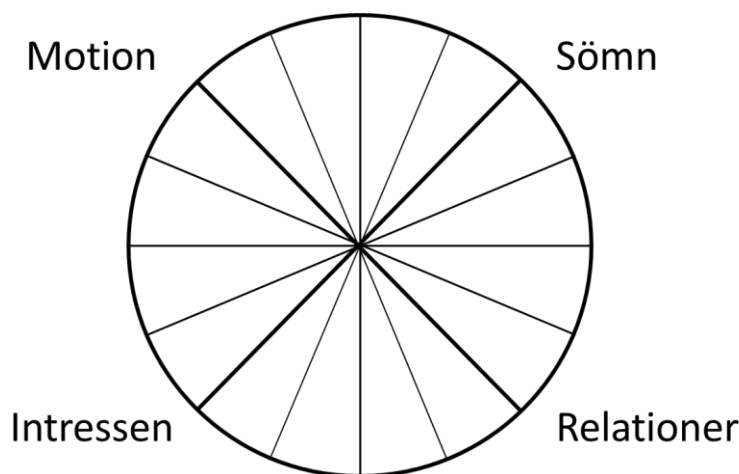
- Genom proaktiva beteenden kan man som individ bidra till utveckling av de tre processerna och förebygga stressrelaterad ohälsa
- Proaktivitet hindras av organisatoriska faktorer, jobbiga tankar och känslor och bristande energi
- Vi ska under vår tid tillsammans fokusera på hur man kan arbeta med sin egen återhämtning för att orka vara proaktiv och hur man kan jobba med sina tankar och känslor så de inte utgör hinder

6 Främja återhämtning

Fråga: Hur gör ni för att fylla på energi?

6.1 Energihjulet

Man kan tänka på sin återhämtning som ett cykelhjul. Ekrarna i vårt energihjul består av våra olika energikällor. Motion, sömn, relationer och intressen är fyra speciellt bra källor att fokusera på för att främja sin återhämtning och energibalans.



6.1.1 Motion

- Kroppen får lättare att hantera stresshormoner som adrenalin och kortisol vilket i sin tur leder till
 - Minskad stressupplevelse
 - Förbättrat humör
 - Bättre sömn
- Signalsubstanserna serotonin och dopamin som motverkar depression och smärta frisätts
- Endorfiner frisätts och gör att vi känner oss tillfreds och glada
- Minne, inlärning och koncentrationsförmåga förbättras genom ökad nybildning av celler i Hippocampus

Fråga: Hur skulle du vilja att ditt beteendemönster vad gäller motion såg ut?

Det är viktigt att understryka att man inte behöver träna stenhårt flera gånger i veckan. Regelbunden aktivitet med 15-30 minuters rörelse om dagen får stora positiva konsekvenser för hälsa och välmående. Är det dessutom möjligt att ha ett par tillfällen med mer intensiv träning per vecka är det ännu bättre.

Uppgift: Fyll i tabellen.

Exempel Motion	
Hur ser det ut idag?	Går ut och springer ibland.
Hur skulle jag vilja att det såg ut?	Rutin med löpning 5 km tre ggr/vecka

6.1.2 Sömn

- Celler repareras
- Immunförsvaret byggs upp
- Minnen och nya kunskaper lagras i hjärnan

Fråga: Hur skulle du vilja att ditt beteendemönster vad gäller sömn såg ut?

Fråga: Hur många timmar ska man sova per natt? Det är svårt att ha ett mål som är definierat i hur många timmar man ska sova för vi har ingen kontroll över om vi somnar eller inte (alla som har försökt bestämma sig för att somna en sömlös natt vet att det är sant). Vi kan dock formulera ett mål som definierar ett beteendemönster som kan förväntas gynna sömnen.

En speciell utmaning för många nya sjuksköterskor är så kallade C-A turer, eller snabba returer som vi kallar det, när man jobbar kväll och sen påföljande morgon.

Fråga: Hur upplever ni effekten av den typen av pass på er sömn?

Fråga: Vad kan vara en bra strategi för att främja sin sömn sådana nätter?

Även om det kan kännas naturligt att lägga sig så snart man kommit hem för att få så många timmars sömn som möjligt kan det vara så att man faktiskt vinner sömnkvalitet på att stanna uppe en stund innan man lägger sig och fokusera på att varva ned. När man kommer hem från jobbet är kroppen som regel uppe i varv och då är det svårt att somna. Genom att avsätta en stund där kroppen får komma ned i varv är det ofta lättare att somna och sova natten igenom när man väl lägger sig.

Att ha en stund av lugnare aktivitet för att kroppen ska kunna varva ned är gynnsamt alla nätter oavsett vilken typ av pass man har jobbat. Då kan man också försöka tänka på att undvika stark belysning vilket inkluderar skärmar (TV/dator/mobil) alltför nära inpå läggdags.

En annan sak som kan vara bra att tänka på är att sömn är ett rutinbeteende. Om man har problem med sin sömn kan det vara bra att undvika att ta sovmorgon de dagar när man börjar senare eller är ledig. Även om det känns trist och tar emot kan 'att gå upp samma tid varje dag' hjälpa kroppen att hålla sin rytm och förbättra sömnen. Undvik också att sova på dagen även om du är trött om man märker att det sammanfaller med att man har svårt att sova på nätterna.

Uppgift: Fyll i tabellen.

Exempel Sömn	
Hur ser det ut idag?	Somnar i soffan framför TVn.
Hur skulle jag vilja att det såg ut?	Rutin för sömntid: Dagpass: Går och lägger mig 22.00 och går upp 6.00. Kvällspass: (kommer hem kl 21.45): Varvar ned en stund genom att läsa bok i soffan med dämpad belysning innan läggdags 23.00. Går upp 07.00.

6.1.3 Relationer

Vi människor är och har alltid varit gruppdjur. Känslor av samhörighet med andra människor som vi tycker om ger positiva upplevelser och lugnar systemet och kan vara en viktig källa för energi. Vem vi helst umgås med och på vilket sätt är såklart väldigt individuellt. Hur stort eller litet vårt sociala behov är varierar också mellan olika individer. Mig veterligen finns det ingen magisk gräns för hur mycket socialt umgänge som är önskvärt (så som vi har riktlinjer för hur mycket vi bör motionera) utan det är upp till var och en att utforska och komma fram till det egna behovet. Idag är vi ju inte heller begränsade till direkt kontakt för att umgås med våra nära. Vi kan ju höras per telefon, sms, mail, chatt etc. vilket kan underlätta kontakten i perioder när det är mycket annat som konkurrerar om vår tid.

Fråga: Hur ser ditt beteendemönster v.g. relationer ut idag? Hur skulle du vilja att det såg ut? Hur ser ditt sociala behov ut? Vill du gärna träffa eller på annat sätt ha kontakt med flera personer om dagen? Eller en om dagen? Eller några i veckan? Vilka olika sorters relationer har vi att spela med? (föräldrar, syskon, kollegor, vänner, partners, klubbmedlemmar etc.). Vad har man för förväntningar/krav på sina relationer (hellre titta på TV tillsammans under tystnad än att båda sitter med mobilerna?)?

Uppgift: Fyll i tabellen.

Exempel Relationer	
Hur ser det ut idag?	Träffar sällan folk när jag jobbar pga schemat.
Hur skulle jag vilja att det såg ut?	Rutin i form av att ha kontakt med någon varje dag (träffa eller prata i telefon).

6.1.4 Glädje/intresse

Aktiviteter som man gör bara för att de är kul, intressanta eller givande ger energi. Vi gör så mycket för att vi måste eller för att vi borde och ägnar ofta betydligt mindre tid åt aktiviteter som vi själva har ett genuint intresse i och stimuleras av.

När jag jobbar med personer som drabbats av olika typer av allvarigare stressrelaterad ohälsa och frågar dem om deras intressen, vad de gör ”bara för att det är kul”, så möts jag ofta av en tystnad. Många har svårt att uppge intressen sådär vid

direkt förfrågan. Framför allt personer som har mycket att göra tenderar att prioritera bort intressen för allt annat som är så mycket mer pressande och uppenbart nödvändigt att ägna tid åt. Om hela tillvaron under en längre period upptas av borden och måsten kan man glömma bort hur och vad man gör när man gör något bara för att man vill. De flesta kan dock komma på en hel rad grejer när de börjar fundera. Jag brukar försöka hjälpa till genom att ställa de här frågorna:

- Vad tyckte du var kul att göra när du var student?
- Finns det några aktiviteter som du gör som inte känns som ansträngande utan bara givande och kul?
- Händer det att du ibland är så "inne" i något att du tappar känslan för tid? Vad gör du då?

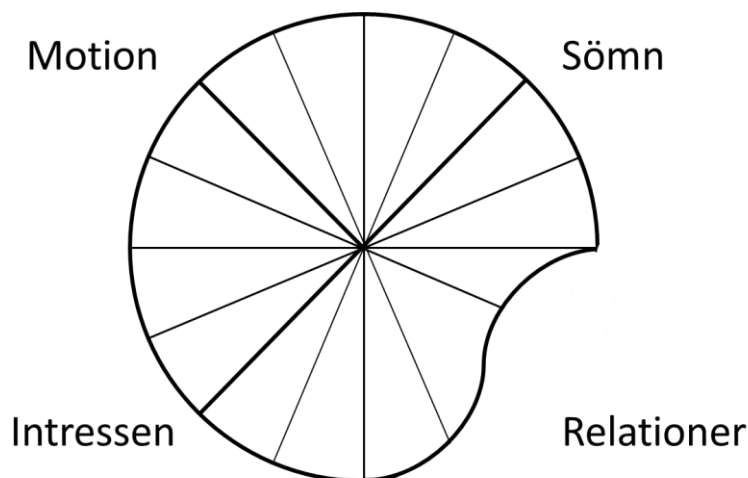
Fråga: Hur ser ditt beteendemönster v.g. intressen ut idag? Hur skulle du vilja att det såg ut? Vad har ni för intressen? Vad tycker ni är roligt att göra?

Uppgift: Fyll i tabellen.

Exempel Intressen	
Hur ser det ut idag?	Orkar inte.
Hur skulle jag vilja att det såg ut?	Tyckte att det var kul att pyssla med handarbete när jag var liten. Skulle vara roligt att göra det mer igen.

6.2 Egna energihjul

Precis som ett hjul rullar bäst när det är helt och kan balansera på alla ekrar mår vi bäst när vi får energi från flera olika källor. Om någon eker går sönder blir hjulet skevt och det blir tyngre och svårare att ta sig fram. Vi kan använda energihjulet för att kartlägga hur det ser ut med vår egen återhämtning och energibalans.



6.2.1 Stäm av ditt energihjul

Föreställ dig att varje eker i hjulet är en skala från noll (0) till tio (10). Noll betyder att du inte använder energikällan för att få återhämtning. Tio betyder att du använder energikällan precis som du skulle önska, alltså helt i linje med det önskade beteendemönster som du just skrev ned.

1. Markera med ett kryss på respektive eker hur ditt nuvarande beteendemönster förhåller sig till ditt önskade beteendemönster.

Om ditt nuvarande beteende är helt i linje med ditt önskade beteendemönster sätter du ett kryss vid nummer tio på skalan (längst ut på ekern). Om ditt nuvarande beteende skiljer sig från ditt önskade beteendemönster sätter du ett kryss längre ned på skalan så långt ifrån 10 som du tycker motsvarar skillnaden. Om du har ytterligare ett område som är eller brukar vara en viktig källa för energi för din del kan du skriva till det på någon av de andra ekrarna, formulera ett önskat beteendemönster för din nya eker och markera ditt aktuella beteende på skalan.

2. Bind samman kryssset och skapa ett hjul

När du satt alla dina kryss binder du dem samman med ett streck så att det bildas ett hjul i hjulet.

6.2.2 Hur ser ditt hjul ut?

Fråga: Hur ser era hjul ut? Kan de rulla fram smidigt?

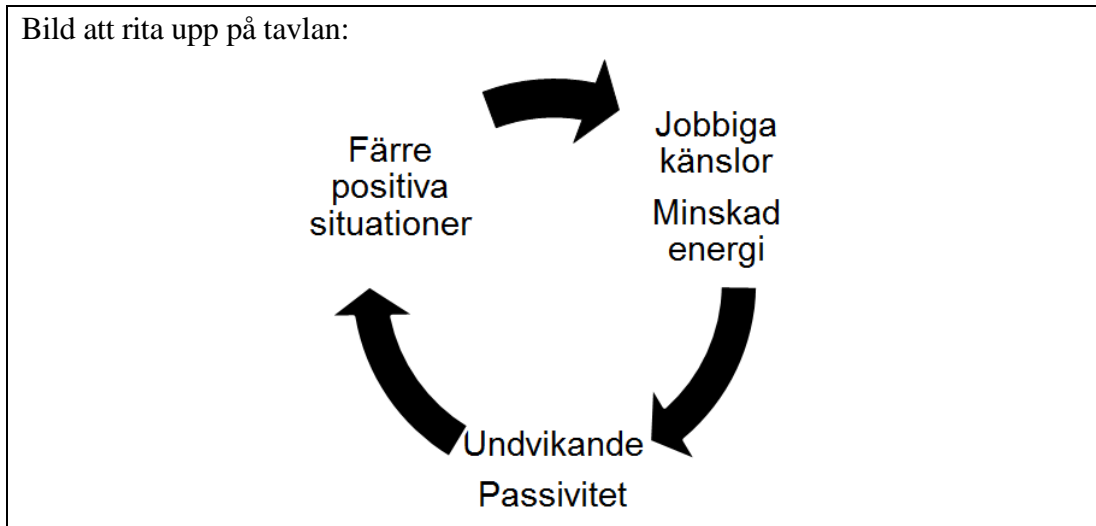
[Sjuksköterskornas energihjul är som regel ganska långt ifrån deras önskade beteendemönster vilket behöver normaliseras]

Fråga: Hur känns det? Hur kommer det sig att det ofta blir såhär?

Principen bakom varför det är så vanligt att begränsa sitt liv och sina aktiviteter när man börjar jobba som sjuksköterska är densamma som förklarar hur det kommer sig att man blir nedstämd eller deprimerad. Nedstämdhet är också är ett tillstånd som präglas av låg aktivitet. Ni har ju alla levt era liv på ett visst sätt under de senaste åren. Ni har era vanor och rutiner; personer som ni brukar träffa, saker som ni brukar göra. Som en konsekvens av att ni har börjat jobba har ju hur ni lever era liv kommit att förändras i ganska stor utsträckning. Den mest styrande faktorn är väl att ni har börjat jobba skift vilket såklart påverkar när ni kan göra saker och umgås med vänner och familj. Nu har ni lediga förmiddagar då ingen annan är ledig så de är svåra att göra något av. Ni har kvällspass som gör att ni inte kan gå på de träningspass som ni brukade gå på eller vara med i kören. Ni har tidiga morgonpass som gör att ni kanske väljer att tacka nej till middagar för att kunna lägga er i säng tidigt för att hinna sova för att orka med. Många av er är säkert väldigt trötta vilket gör att man kanske känner mindre ork och lust att göra saker. Som en konsekvens av att ni har börjat jobba har ni alltså tappat kontakten med en del av de saker som ni tidigare brukade göra och ha glädje av och livet har kommit att präglas av lite färre positiva och

energigivande aktiviteter. Det leder i sin tur ofta till att man har lite färre ”trevliga” tankar och känslor och lite fler jobbiga tankar och känslor. Ofta upplevs det som att livet börjar kännas lite motigt och man saknar energi. Vanliga moment som att diska, gå och handla, ringa en kompis, gå och träna eller gå ut och äta middag kan upplevas som stora besvärande krav. När livet känns jobbigt tenderar vi att dra oss undan för att slippa de jobbiga upplevelsena men den lättnadseffekten är endast kortvarig. Som en bieffekt av att vi drar oss undan från det som känns jobbigt tappar vi kontakten med det som fortfarande finns där som är kul och ger energi. Att göra fint hemma, laga en god middag, gå och träna eller ta en promenad med en vän kan vara jätteviktiga källor till energi. Att vi förlorar kontakten med våra vardagliga energikällor gör att livet känns ännu mer motigt och vi blir än mer benägna att dra oss undan. Undvikandet och passiviteten utgör motorn i en negativ spiral av gradvis mer jobbiga känslor, minskad energi, och ökad passivitet. Den negativa spiralen kan alltså förklara varför det är vanligt att upphöra även med beteenden som vi normalt sett mår bra.

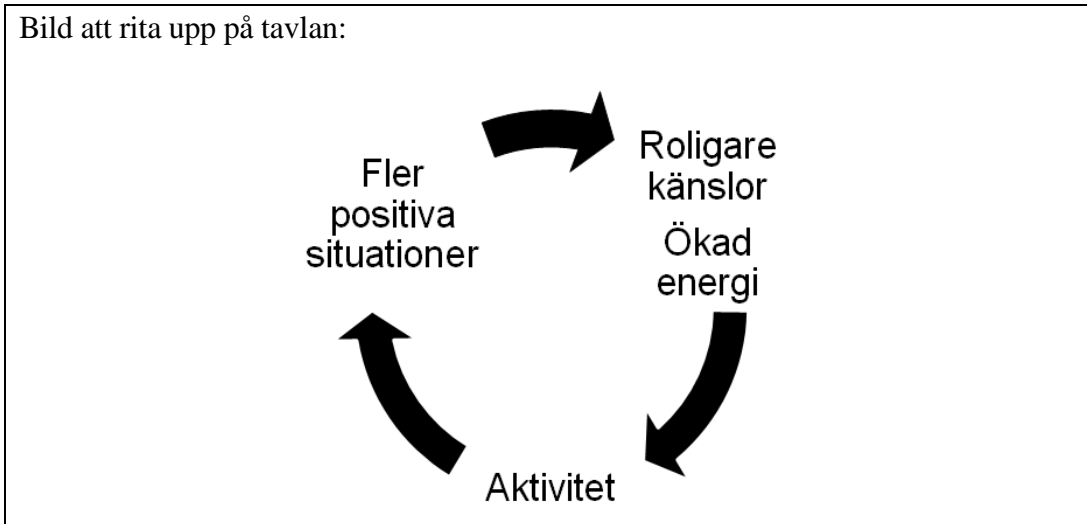
Bild att rita upp på tavlan:



6.3 Formulera beteendemål

Ett trasigt hjul lämnar vi in på reparation för att byta ut de trasiga ekrarna till nya. Energihjulen lagas istället genom att börja engagera sig i aktiviteter som sätter oss i kontakt med positiva situationer och ökad energi. Då bryter vi den negativa spiralen av passivitet och minskad energi och skapar istället en positiv spiral med ökande energi och aktivitet. Genom att ni har definierat ändpunkterna på skalan i energihjulet har ni redan tagit det första steget och formulerat vilka beteendemönster inom respektive kategori som ni tror att ni skulle bidra till återhämtning och ökad energi. Utifrån dem kan ni nu göra konkreta planer för beteenden som stärker er återhämtning och främjar er hälsa såväl idag som på sikt.

Bild att rita upp på tavlan:



Det finns ett ordspråk som lyder att ”Även en sjumilaresa börjar med ett första steg”. Poängen är att när ett mål känns överväldigande kan man med fördel bryta ned det i mindre bitar. Den principen gäller även när det kommer till att förändra beteenden. Här har vi fyra områden som är viktiga och förhoppningen är såklart att energihjulet ska inspirera er till att över tid jobba emot energibalans inom alla områden. Idag skulle jag dock vilja att ni väljer det område (motion, sömn, relationer eller intressen) som ni känner är viktigast för er. Genom att börja med att fokusera på det som känns mest motiverat kan man få hjulet i rullning och kanske kan det bidra till att ni framåt även adresserar de andra områdena. Beteendeförändring underlättas av att formulera konkreta beteendemål.

6.3.1 Ett par ord om beteendeförändring

- Motivation. Det är viktigt att det beteendemönster som vi jobbar mot känns meningsfullt, som att det faktiskt skulle kunna bidra till en stress-energi balans över tid. Och på samma sätt är det viktigt att de beteenden som vi planerar känns motiverade utifrån att de faktiskt tar oss i riktning mot vårt mål.
- Rimlig ambitionsnivå. Om vi formulerar alltför ambitiösa målbeteenden som inte är möjliga att genomföra givet till exempel tid, plats och ekonomi kommer vi att känna att det inte ens är värt att försöka. Läger vi ribban på en rimlig nivå ökar sannolikheten för att beteendet blir av. Vilket är det minsta steget du skulle kunna ta idag?
- Aktiva beteenden. Undvik att formulera beteenden som handlar om vad ni inte ska göra. Inte-beteenden lämnar ett tomrum som riskerar att bli problematiskt (t.ex. är ”jag ska inte somna i soffan” ett mindre informativt beteendemål än ”jag ska ta en promenad runt huset/borsta tänderna och gå och lägga mig när jag märker att jag håller på att somna i soffan”).
- Specifikt. Ju mer specifik du är när du formulerar ditt målbeteende desto lättare blir det att genomföra.
- Tidsspecifikt. Om man inkluderar tid och plats för beteendet är det också lättare att genomföra. En vanlig svårighet när det kommer till att förändra beteenden är helt enkelt att vi glömmet bort det och gör som vi brukar göra.

En kalender som hjälper oss att komma ihåg är med andra ord guld värd. Om du använder en digital kalender kan du ju också sätta larm för att påminna om dina olika aktiviteter. Man kan såklart även använda sig av andra typer av påminnelser för att öka sannolikheten att ett beteende blir av.

6.3.2 Beteendemål

Uppgift: Välj det område som känns mest motiverat för dig och formulera ett beteendemål för denna vecka och ett för nästa vecka.

Exempel Motion	
Hur ser det ut idag?	Går ut och springer då och då.
Hur skulle jag vilja att mitt beteendemönster såg ut?	Rutin med löpning 5 km tre ggr/vecka
Beteendemål för denna vecka:	
Vad?	Springa 2 km
När?	Direkt efter jobbet
Var?	Runt Lilla Essingen
Beteendemål för nästa vecka:	Springa 2 km även på lördag.
Vad?	Springa 3 km
När?	På lördag efter frukost
Var?	Runt Lilla Essingen

Exempel Sömn	
Hur ser det ut idag?	Somnar i soffan framför TVn.
Hur skulle jag vilja att mitt beteendemönster såg ut?	Rutir för sömntid: Dagpass: Går och lägger mig 22.00 och går upp 6.00. Kvällspass: (kommer hem kl 21.45): Varvar ned en stund genom att läsa bok i soffan med dämpad belysning innan läggsdags 23.00. Går upp 06.00.
Beteendemål för denna vecka:	
Vad?	Ta en promenad
När?	När jag håller på att somna i soffan om klockan är före 20.00
Var?	Runt området
Beteendemål för nästa vecka:	Ställa väckarklockan på larm enligt planen. Upprepa planen enligt rutan ovan om jag håller på att somna i soffan.
Vad?	Ställa klockan på 06.00
När?	Söndag kväll
Var?	Hemma i sovrummet

Exempel Relationer	
Hur ser det ut idag?	Träffar sällan folk när jag jobbar.
Hur skulle jag vilja att mitt beteendemönster såg ut?	Rutin i form av att ha kontakt med någon varje dag (träffa eller prata i telefon).
Beteendemål för denna vecka:	
Vad?	Ringa Jessica
När?	Ikväll efter middagen
Var?	Hemma i vardagsrummet
Beteendemål för nästa vecka:	
Vad?	1. Smsa Marie och fråga om hon vill äta middag nästa torsdag 2. Ät middag med Marie
När?	1. Ikväll 2. Nästa torsdag
Var?	1. Hemma 2. Thaien på St Eriksplan

Exempel Intressen	
Hur ser det ut idag?	Orkar inte.
Hur skulle jag vilja att mitt beteendemönster såg ut?	Tyckte att det var kul att pyssla med handarbete när jag var liten. Skulle vara roligt att göra det mer igen.
Beteendemål för denna vecka:	
Vad?	Kolla om jag har sticknålar hemma
När?	Idag efter jobbet
Var?	Hemma
Beteendemål för nästa vecka:	
Vad?	Gå på konstutställning
När?	På tisdag (ledig dag)
Var?	På Liljevalch

6.3.3 Motivationsfrågan

- På en skala från 0 till 10, hur sannolikt är det att du kommer att genomföra det beteende som du har planerat in? 0 betyder att det inte finns någon chans att det kommer att hända och 10 betyder att ni är helt övertygade om att det kommer att hända. Skriv ned er siffra.
- Ok så ni tror att sannolikheten är (X). Varför är den inte (ange lägre sannolikhet än de uppgett)?
- Vad skulle behöva för att sannolikheten skulle vara (ange högre sannolikhet än de uppgett)? Skriv ned om det är något specifikt som ni kommer att tänka på och modifiera planen om nödvändigt.
- Gå igenom ett beteende per person för att kolla om det verkar SMART nog.

6.3.4 Förväntan och tålamod

Det vi pratar om nu är att förändra beteenden. Beteenden består av kommunikation mellan olika celler i nätverk i våra hjärnor. Vår hjärna är plastisk vilket betyder att kommunikationen mellan olika celler är föränderlig. Det innebär att på samma sätt som en stig i skogen blir bredare och lättare att färdas längs med ju oftare någon går genom skogen, blir kopplingarna mellan olika hjärnceller starkare ju oftare vi aktiverar nätverken genom att utföra en viss handling. Nätverk av celler som aktiveras riktigt ofta kan tillslut blir så kraftiga att de kan jämföras med stora motorvägar. Den typen av nätverk står för våra vanor. De beteenden som vi inte ens behöver tänka för att göra utan de sker som per automatik. Förändringen sker inte över en natt och det är därför som vi så ofta upplever att det är svårt att etablera nya beteenden. Genom att planera in och systematiskt engagera oss i olika beteenden kan vi trampa upp nya stigar och etablera nya beteendekopplingar som gradvis blir starkare och starkare. Det är med andra ord helt möjligt att förändra beteenden, men det tar tid och kräver ihärdighet och tålamod. Det räcker med andra ord inte med att följa planen denna vecka utan man behöver uppdatera den i nästa vecka, och veckan efter det och veckan efter det. Vi kommer att jobba vidare med det här temat nästa gång vi ses.

7 Sammanfattning Träff 1

- Naturligt att det känns både spännande och jobbigt att börja ett nytt jobb
- Nytt, främmande, utmanande, risker, osäker på sin kompetens = ett recept på stress, rädsla, frustration, oro och bristande arbetstillfredsställelse
- Tre processer är avgörande för hur vi kommer in i vårt nya yrke och hur vi upplever den första tiden
- Organisationer kan främja de tre processerna och förebygga stressrelaterad ohälsa och minskad arbetstillfredsställelse genom att vara tydliga med förväntningar och ansvar, ge arbetsuppgifter på en lagom nivå och erbjuda kollegialt stöd
- Ni kan främja processerna och förebygga stressrelaterad ohälsa och minskad arbetstillfredsställelse genom att engagera i er i proaktiva beteenden
- Proaktiva beteenden hindras av
 - En alltför styrande organisation
 - En alltför kaotisk organisation
 - Rädsla, stress och osäkerhet
 - Bristande energi
- Vi kommer att fokusera på hur man kan främja proaktivitet genom att adressera återhämtning och jobbiga känslor och tankar
- Idag har vi jobbat med energihjulet som visar att motion, sömn, relationer och intressen är fyra viktiga källor till energi
- Ni har formulerat målbeteenden inom ett eget prioriterat område

8 Hemuppgift Träff 1

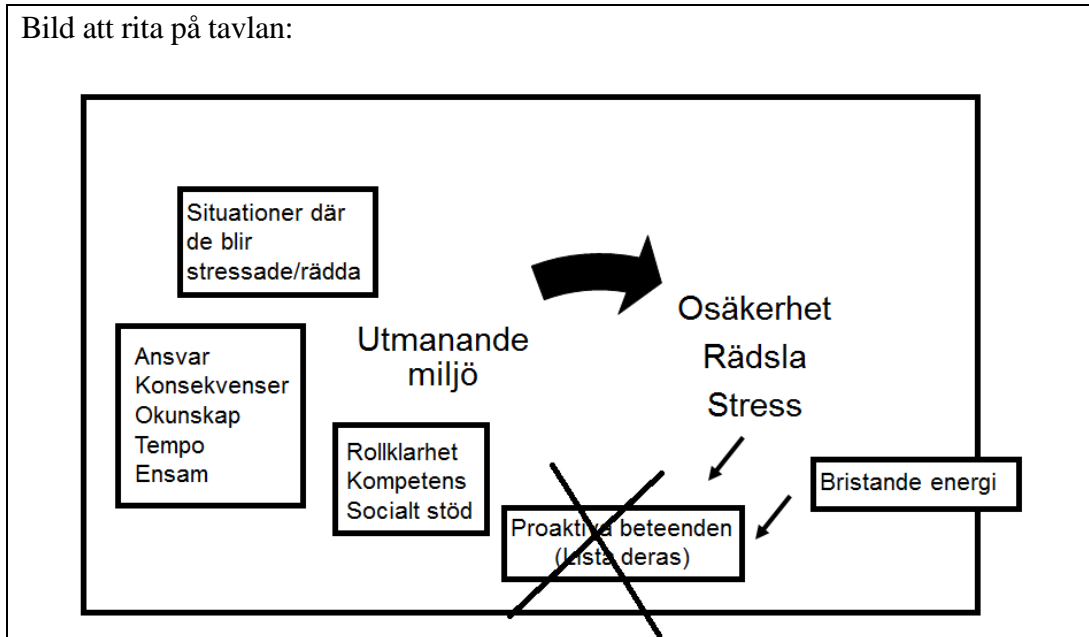
1. Följ er beteendepanering för denna och nästa vecka.
2. Samla på fler situationer där det känns jobbigt, ni blir stressade, rädda eller oroliga. Vad är det för situationer? Vad är det för känslor och tankar som dyker upp? Vad gör ni?
3. Läs materialet i handouten.

Nästa gång vi ses kommer vi att följa upp och jobba vidare med både energihjulet och jobbiga upplevelser.

9 Repetition av Träff 1

Fråga: Vad minns ni av vad vi pratade om under träff 1?

Bild att rita på tavlan:



1. Som ny sjuksköterska hamnar man dagligen i utmanande situationer (ansvar, bristande kunskap/kompetens, tempo, konsekvenser...)
2. Vi människor reagerar på utmaningar och potentiellt farliga situationer med rädsla och stress. Dessa upplevelser är därför vanliga när man är ny sjuksköterska.
3. De tre processerna rollklarhet, kompetens (tilltro) och socialt stöd påverkar hur vi uppfattar de situationer som vi ställs inför, i vilken mån vi blir rädda/stressade och hur vår hälsa och arbetstillfredsställelse utvecklas över tid.
4. Organisationen kan stärka de tre processerna: tydligare ramar för individens ansvar; uppgifter i nivå med individens kompetens; och stöd från kollegor och chefer främjar hälsa och arbetstillfredsställelse.
5. Individen kan stärka de tre processerna genom proaktiva beteenden.
6. Proaktiva beteenden hindras av organisatoriska faktorer, jobbiga tankar och känslor och bristande energi.
7. Genom att främja återhämtning kan man underlätta proaktiva beteenden och på så sätt bidra till en positiv utveckling av de tre processerna, hälsa och arbetstillfredsställelse.
8. Energihjulet är ett redskap för att kartlägga återhämtningsbeteenden inom motion, sömn, intressen och relationer.

9. Inaktivitet/passivitet är vanligt i perioder när livet förändras och man är mer orkeslös. Inaktivitet kan leda till en negativ spiral av ökande energibrist.

10. Genom att planera in och genomföra specifika energibeteenden kan man bryta den negativa spiralen och främja återhämtning, proaktivitet, hälsa och arbetstillfredsställelse.

Det första vi ska göra idag är att följa upp och arbeta vidare på temat återhämtning. Det andra vi ska göra är att titta närmare på hur proaktivitet påverkas av våra tankar och känslor och hur man kan göra för att vara proaktiv även när det känns läskigt och jobbigt för att främja de tre processerna.

Fråga: Frågor?

10 Träff 2: Jobbiga tankar och känslor och att främja proaktivitet

- Vanliga jobbiga tankar och känslor när man är ny
- Jobbiga tankar och känslors effekt på proaktiva beteenden
- Hur man kan göra för att minska effekten av jobbiga tankar och känslor på proaktiva beteenden

11 Uppföljning av hemuppgifter från Träff 1

Fråga: Hur har det fungerat med era planerade beteenden? Diskutera hinder och lösningar.

Gör: Skicka runt lista där de får kryssa i vilka beteenden de har gjort.

Fråga: Hur tyckte ni att det var med det digitala stödet?

Uppgift: Planera in ytterligare ett beteende för denna och den kommande veckan (om man vill: stäm av energihjulet).

Notera: De situationer som ni noterat som stressande kommer vi att återkomma till under dagens träff.

12 Jobbiga känslor och tankar som hinder för proaktivitet

12.1 Naturligt med jobbiga upplevelser som ny

Under 2014 och 2015 gjorde jag intervjuer med nylegitimerade sjuksköterskor. De hade jobbat mellan 2 och 12 månader. Alla sjuksköterskor som jag pratade med beskrev att det hade varit en utmaning att börja arbeta självständigt. De var osäkra, tvivlade på sin kompetens och var rädda att göra fel. Relaterat till det här beskrev sjuksköterskorna också en rädsla att inte passa in och duga i kollegornas ögon. Man var rädd att uppfattas som dålig eller okunnig.

Läs citat från intervjuer:

Som ny ska du ju ändå hinna göra lika mycket som en ordinarie sjuksköterska. Man får ju inte mindre uppgifter för att man är ny. Men det tar ju längre tid. Det gjorde mig jättestressad för jag visste inte hur mycket jag skulle veta relaterat till hur ny jag var. Man vill ju verkligen göra sitt yttersta trots att det var som det var. Jag hade väldigt dålig självkänsla och dåligt självförtroende just för att jag kände att jag inte kunde någonting. Jag såg ner på mig själv och tyckte inte att jag gjorde ett tillräckligt bra jobb, och då blev jag såklart orolig att mina kollegor kände samma sak. Det var tufft.

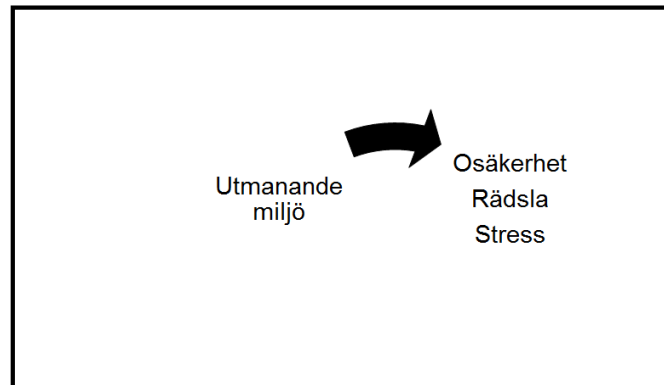
Jag jobbade över jättemycket bara för att kompensera det här att man inte hann med allting. Jag började jag komma tidigare till jobbet för att hinna planera. Sen blev det att jag gick hem senare. Jag tänkte att det är väl såhär det är att vara sjuksköterska.

I början så blir varenda situation ny, och man måste hela tiden fundera på ”vad ska jag göra nu?”. Så fort något avviker så blir man väldigt orolig för att man aldrig har varit med om det förr. Det tar så mycket tid och energi, och jag blir så uppstressad när jag inte vet. Och sen vill man kanske inte gå och fråga hela tiden, för att man är osäker. Man vill inte vara till besvär. Jag var livrädd för att dra upp fel läkemedel eller ge till fel personer eller missa någonting. När man jobbar med människor blir minsta lilla misstag så stort.

De här sjuksköterskorna beskrev alltså det vi pratade om sist vi sågs; när man är ny är det en mängd olika situationer som man upplever som utmanande och som triggar känslor av osäkerhet och rädsla.

Fråga: Vad säger ni om de här sjuksköterskornas upplevelser?

Bild att rita upp på tavlan:



12.1.1 Tankar som trigger för rädsla

Intressant att notera är också att sjuksköterskorna som jag pratade med inte bara beskrev att de stressades av de olika situationer som de stötte på utan även av sina tankar.

Vi människor har en unik förmåga i våra tankar. Genom vår tankeförmåga kan vi föreställa oss faror som kan inträffa innan de har inträffat. Det gör att vi kan förbereda oss på att möta farorna genom att höja vår vakenhetsgrad eller förändra våra beteenden för att undvika faran. Den här förberedelsen och anpassningen möjliggörs genom att stressresponsen och rädsla triggas igång av dessa ”tänkta faror” – alltså de faror som vi föreställer oss – på samma sätt som den triggas igång av ”verkliga faror”. Stressen och rädslan som vi upplever när stressresponsen triggas igång av förväntade faror kallar vi ofta för nervositet eller att man ”känner sig orolig”. Genom att vi har kunnat föreställa oss, förbereda oss och anpassa oss inför faror har våra överlevnadschanser genom evolutionen ökad och vi har haft ett försprång jämfört med andra arter på jorden. Det har gjort att den här förmågan har blivit central i hur vi fungerar som människor. Vi har utan att vi ens tänker på det ständigt en del av vår kognitiva kapacitet riktad åt att föreställa oss faror som skulle kunna inträffa för att kunna reagera snabbt och effektivt.

Det finns vissa faror som vi är speciellt bra på att föreställa oss. En sådan är sociala faror, alltså situationer där vi riskerar att uteslutas ur vår grupp. För våra förfäders överlevnad var det extremt viktigt att inte bli utstött ur sin grupp. De levde i små samhällen där man hjälptes åt för att få ihop till mat och för att skydda sig från faror. Man klarade sig inte på egen hand och att bli utstött ur gruppen var på den tiden en dödsdom. De lärde sig därför att förutse och vara uppmärksamma på signaler om missnöje från de andra i gruppen. Även om vi inte längre är lika beroende av vår sociala grupp för vår överlevnad hänger den här känsligheten kvar. När vi uppfattar något som skulle kunna indikera att vi inte ”får vara med i gruppen” triggas det stress och rädsla för att vi ska anpassa oss och förändra vårt beteende till något mer socialt accepterat för att inte riskera att bli utstötta.

Genom vår tankeförmåga kan vi människor alltså öka på antalet situationer som upplevs som utmanande och som triggar stress. Det har visat sig att när man är ny i en professionell roll är det ett par typer av sådana här stressande tankar som är speciellt vanliga. De tankarna handlar om att inte duga, att inte vara eller uppfattas som kompetent och att inte accepteras av sina kollegor.

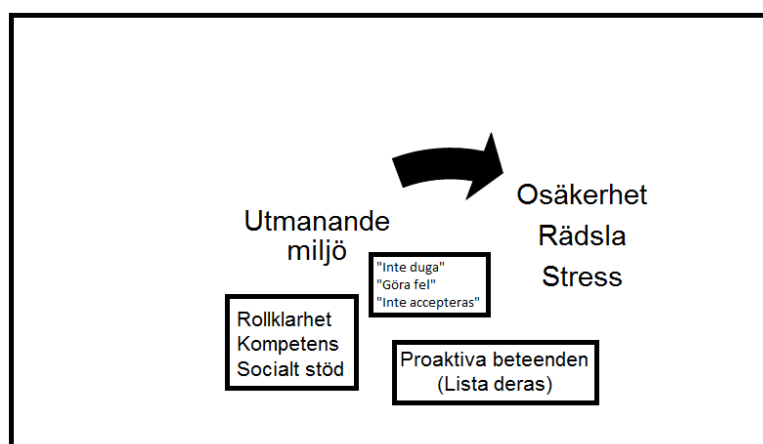
Tankarna relaterar till de tre processerna rollklarhet, kompetens och social trygghet:

- Ju mer osäker man känner sig kring sin roll desto mer kommer man föreställa sig situationer där man själv eller någon annan inte tycker att man gör nog eller är rätt.
- Ju mer osäker man är på sin kompetens och förmåga desto mer kommer man att föreställa sig situationer där man gör fel eller misslyckas och det riskerar att leda till negativa konsekvenser för en själv och andra och därmed riskerar att påverkar hur andra ser på en som individ.
- Ju mer osäker man känner sig på sin roll i gruppen med sina kollegor desto mer kommer man att föreställa sig situationer där man inte accepteras av kollegorna och inte inkluderas i gruppen.

Syftet med tankarna är som sagt att trigga igång en reaktion för att hjälpa oss att anpassa våra beteenden för att undvika de här riskerna. Problemet är att när man är ny och osäkerheten kring de tre processerna är stor kan väldigt många situationer uppfattas som potentiellt riskfyllda. Man kan därmed i princip konstant gå runt med ett stresspåslag, nervositet och rädsla. Vår tankeförmåga och möjlighet att föreställa oss faror bidrar alltså ytterligare till den stress och rädsla som är vanlig när man är ny.

Fråga: Känner ni igen er i den här typen av tankar?

Bild att rita upp på tavlan:



12.1.2 Sammanfattning och mål för dagen

Sist sa vi att vårt mål är att främja hälsa och arbetstillfredsställelse genom att minska stress, osäkerhet och rädsla. Vi sa att det skulle vi göra genom att stärka de tre

processerna rollklarhet, kompetens och socialt stöd och att de processerna skulle stärkas genom proaktiva beteenden. Vi sa också att proaktivitet hindras av energibrist och jobbiga tankar och känslor.

Nu sa jag att tankar om att inte duga, att göra fel eller misslyckas och att inte accepteras av kollegorna är vanliga när man är ny, och att de triggas stress och rädsla precis som alla de ”verkliga” utmanande situationer som man stöter på.

Det vi ska jobba med idag är att fördjupa vår förståelse för varför proaktivitet hindras av jobbiga tankar och känslor och hur man trots det kan vara proaktiv för att nå målet om främjad hälsa och arbetstillfredsställelse.

12.2 Effekter av rädsla på proaktiva beteenden

Fråga: Hur påverkas proaktiva beteenden av den rädsla och osäkerhet som är vanlig att uppleva när man är ny?

Rädsla och osäkerhet motiverar oss att fly: de begränsar vår beteenderepertoar till beteenden som syftar till att undvika eller undkomma faror.

Beteenden som syftar till att undvika en situation som man känner rädsla eller obehag inför kallas för undvikandebeteenden.

12.2.1 Identifiera undvikandebeteenden i relation till stressande tankar inom de tre processerna

Fråga: Om det som triggar (ger upphov till) rädslan och stressen är tankar om att man inte ska anses duga, att man ska göra fel eller att man inte passar in och accepteras av kollegorna, hur påverkar det ens beteenden? Vilka undvikandebeteenden tar man till då?

Bikupa: Prata i par och försök komma på så många beteenden som möjligt.

Från de intervjuer som jag genomförde med nya sjuksköterskor kunde jag samla ihop en lång lista av beteenden som syftade just till att undvika de här situationerna och riskerna:

- Arbeta självständigt/extra mycket/extra snabbt för ”att vara duktig”
- Arbeta övertid för att hinna med allt
- Hoppas över raster för att hinna med allt
- Inte lämna över något till kollegan på nästa skift
- Inte delegera
- Inte ställa frågor, ställa indirekta frågor
- Inte be om hjälp
- Undviker situationer som man känner sig osäker inför (t.ex. ber någon annan göra det eller väntar med det sist på passet så man ’inte hinner med’)

Fråga i relation till alla beteenden: Vad slipper man då?

Utifrån den här listan blir det tydligt att undvikandebeteenden inte alltid handlar om att ta sig ur en situation. Det kan tvärt om handla om att engagera sig mer i en situation, som i fallet där sjuksköterskan jobbar extra mycket eller extra snabbt. Det som man då undviker är rädslan och den jobbiga situation som man föreställer sig ska inträffa om man inte agerar på det här sättet (t.ex att någon ska tycka att man inte gör nog).

12.2.2 Undvikandebeteenden leder till negativ spiral

Vi människor ogillar obehag och det faktum att undvikandebeteenden leder till att vi slipper jobbiga känslor gör att vi tenderar att agera på samma sätt igen i liknande situation i framtiden.

Problemet är att den lättnadseffekt som undvikande ger endast är kortsiktig. På lång sikt leder undvikandebeteenden istället till en negativ spiral av mer osäkerhet och stress.

12.2.2.1 Effekt av undvikande på de tre processerna

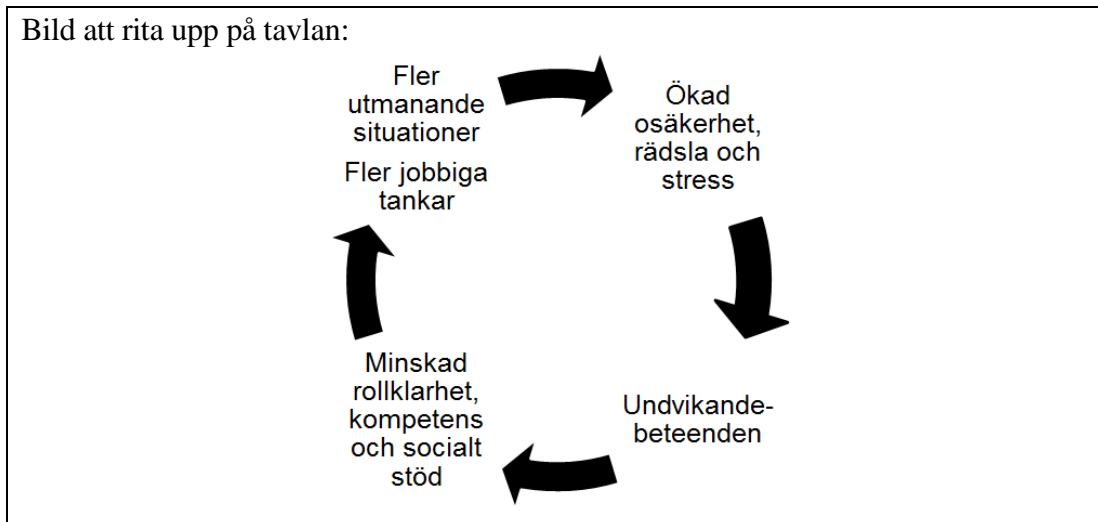
Fråga: Hur påverkas de tre processerna, hälsa och arbetstillfredsställelse av undvikandebeteenden?

Om man undviker en situation på grund av att man känner sig osäker och rädd får man inte möjlighet utveckla den kunskap och de färdigheter som krävs för att känna sig kompetent, trygg och lita på sin förmåga att hantera situationen i framtiden. Tvärt om leder undvikande till att man befäster rädslan och att man kommer att känna sig mer osäker och nervös i framtiden.

När man undviker situationer som hör rollen till får man inte heller möjlighet att bli tryggare i sin roll. Återigen kommer man snarare att känna att ”man inte klarar av” det som man förväntas göra.

Dessutom handlar många proaktiva beteenden om att interagera med sina kollegor och om man undviker sådana beteenden innebär det att man missar möjlighet att knyta relationer och stärka sin sociala trygghet.

Undvikandebeteenden blir på så sätt en motor i en negativ spiral av minskad rollklarhet, kompetens (tilltro) och socialt stöd, mer besvärande tankar, fler situationer som upplevs som alldeles för utmanande och mer stress, rädsla och osäkerhet, och än mer begränsad proaktivitet.



12.2.2.2 Sekundära problem av undvikandebeteenden

Utöver att undvikandebeteenden står i vägen för och begränsar proaktivitet kan de också resultera i sekundära konsekvenser som i sig är problematiska. När man arbetar övertid, skippar raster, stressar och undviker att delegera under arbetspassen missar man möjligheter till återhämtning både under arbetstid och utanför arbetet. Regelbunden återhämtning är en förutsättning för att det sympatiska och parasympatiska nervsystemet ska vara i balans. Undvikandebeteenden ökar därmed risken för stressrelaterad ohälsa på grund av bristande återhämtning.

Fråga: Frågor?

12.2.3 Identifiera eget undvikandebeteende

Modellen över den negativa spiralen vid undvikandebeteenden är en förenkling av hur situation, tankar, känslor och beteenden hänger samman och påverkar varandra. Modellen kan göras mer specifik genom en situationsanalys: Vad är det för beteende? I vilka situationer förekommer det? Vad är det för tankar och känslor som triggar beteendet? Vad det får för kort och långsiktiga konsekvenser?

Uppgift: Jag skulle nu vilja att ni tar en stund och funderar igenom era egna beteenden för att identifiera egna undvikandebeteenden. Välj ett beteende och försök att notera i vilken typ av situation det förekommer och vad det är för tankar och känslor som triggar beteendet.

12.2.4 Kort och långsiktiga konsekvenser av undvikandebeteenden

Uppgift: Nästa steg när ni har identifierat ett beteende är att fundera kring vilka konsekvenser det får på kort och lång sikt.

Diskutera i helgrupp effekterna på kort och lång sikt utifrån deras erfarenheter och tabellerna nedan.

Exempel 1:

Situation	Tanke	Känsla	Respons/beteende	Effekt på kort sikt	Effekt på lång sikt
Osäker på hur jag ska sätta en nål	Jag borde veta det här Vill inte vara till besvär Vad ska de tycka?	Rädsla för att kollegorna ska tycka att man är dålig	Låter bli att fråga Försöker på egen hand	Slipper rädsla och risk för att kollegorna ska tycka att man är dålig	Lär sig inte sätta nålen Risk att sätta fel Vidmakthåller föreställning om att det inte är ok att vara osäker Vidmakthåller föreställning om risk Vidmakthåller rädsla Vidmakthåller undvikandebeteende

Exempel 2:

Situation	Tanke	Känsla	Respons/beteende	Effekt på kort sikt	Effekt på lång sikt
Inser att jag har mer kvar på min att-göra-lista än jag kommer hinna med.	Kollegan kommer att bli sur på mig, sucka och tänka att jag är en dålig sjuksköterska som inte hinner med mitt jobb om jag lämnar saker till hen.	Ont i magen Rädd	Jobbar extra snabbt Skippar rasten Jobbar över 20 minuter	Slipper rädslan och risken för att kollegans ak bli sur	Stressad Risk att något blir fel Ökad trötthet Vidmakthåller föreställning om att man borde hinna med allt på sin lista Vidmakthåller föreställning om risk Vidmakthåller rädsla Vidmakthåller undvikandebeteende

13 Främja proaktivitet

Jobbiga tankar och känslor motiverar oss alltså till undvikandebeteenden som gör att vi slipper obehaget vilket känns bra i stunden. På lång sikt är det dock uppenbart att de leder till en negativ spiral av ökande stress och osäkerhet. För att främja proaktivitet, hälsa och arbetstillfredsställelse behöver vi alltså bryta den negativa spiralen av undvikande.

När vi jobbade med energihjulet konstaterade vi att passivitet vidmakthåller en negativ spiral av ökad energibrist och olust. Vi arbetade med att planera in aktiva energibeteenden för att bryta den negativa spiralen och istället få en positiv spiral av ökande aktivitet och energi i rullning.

Fråga: Hur ska vi göra för att bryta den negativa spiralen av undvikande?

13.1 Proaktiva beteenden

Den negativa spiralen av undvikanden bryts lämpligen genom att börja närma sig de situationer som man hittills undvikit med proaktiva beteenden. När man gör det kommer man att stärka de tre processerna rollklarhet, kompetens och socialt stöd och minska antalet besvärande tankar och situationer som leder till stress och rädsla som triggat undvikande.

Fråga: Vilka proaktiva beteenden konstaterade vi bidrog till att stärka de tre processerna?

13.1.1 Kompetensutvecklingsbeteenden

Man kan dela in beteenden som man kan använda sig av för att lära sig nya färdigheter i tre kategorier. Alla dessa strategier handlar ju om att på olika sätt aktivt ta sig an situationer som man känner att man behöver träna mer på:

- Lär sig vad man ska göra genom att man läser information eller att någon annan berättar. (Regelinläring/informationsinläring)
 - a. Läsa på
 - b. Be någon säga vad man ska göra/be om en instruktion
- Lär sig vad och hur man ska göra genom att man ser hur någon annan gör (hur genom att spegelneuron aktiveras och tjuvstartar bildningen av nätverk i vår hjärna). (Observationsinläring/modellinläring)
 - a. Be någon visa dig hur man gör och förklara varför man gör på det sättet
- Lär sig hur man ska göra genom att få direkta erfarenheter av att utföra handlingen och kan därmed justera och utveckla förmågan. (Erfarenhetsinläring)
 - d. Be samma person stå bredvid och instruera när du gör
 - e. Be samma person stå bredvid när du gör och själv förklarar vad du gör och varför
 - f. Gör själv

- För att ytterligare utveckla sina kunskaper kan man be om feedback från chef eller kollegor på hur man utför sina arbetsuppgifter.
 - a. Be att få höra vad man gör bra och kan göra mer av.
 - b. Be att få höra vad man skulle behöva träna mer på.
 - c. Be om vägledning och stöd för att träna vidare.

13.1.2 Rollutvecklingsbeteenden

Fråga: Hur kan man göra för att utvecklas i sin roll (och kompetens)?

- Efterfråga tydliga ramar – vad är mitt ansvar och vad är inte mitt ansvar?
- Efterfråga information om vad som förväntas av en
- Fråga chef/kollegor om feedback på vad man kan tänka på för att utvecklas i rollen

13.1.3 Beteenden för utveckling av social trygghet

Fråga: Hur kan man göra för att utveckla sin sociala trygghet?

- Delta i reflektioner och diskussioner i arbetsgruppen
- Erbjuder sin hjälp om man har tid över
- Be om hjälp på ett ärligt sätt
- Uttrycka uppskattning när någon gör ett bra jobb
- Dela med sig av sin person

13.1.4 Beteenden som bidrar till energibesparing/återhämtning

Fråga: Hur kan man göra för att spara energi/främja återhämtning på arbetet?

- Delegera
- Lämna arbetsuppgifter i slutet på arbetsdagen
- Be om hjälp
- Säga nej till extraskift om man inte vill
- Ta rast/lunch

13.2 Identifiera egna proaktiva beteenden som alternativ till undvikande

Uppgift: Identifiera egna proaktiva beteenden som alternativ till de undvikandebeteenden som tidigare identifierats.

Exempel 1:

Situation	Tanke	Känsla	Respons/beteende
Osäker på hur jag ska sätta en nål	Jag borde veta det här Vill inte vara till besvär Vad ska de tycka?	Rädsla för att kollegorna ska tycka att man är dålig	Ber en kollega visa hur man gör

Exempel 2:

Situation	Tanke	Känsla	Respons/beteende
Inser att jag har mer kvar på min att-göra-lista än jag kommer hinna med.	Kollegan kommer att bli sur på mig, sucka och tänka att jag är en dålig sjuksköterska som inte hinner med mitt jobb om jag lämnar saker till hen.	Ont i magen Rädd	Lämnar över de arbetsuppgifter som finns kvar till kollegan på nästa skift

13.2.1 Konsekvenser på kort och lång sikt av proaktiva beteenden (som alternativ till undvikande)

Fråga: Vilka konsekvenser kan man förvänta sig på kort och lång sikt när man börjar engagera sig i proaktiva beteendena i situationer när man känner sig osäker och är rädd?

Exempel 1:

Situation	Tanke	Känsla	Respons/beteende	Effekt på kort sikt	Effekt på lång sikt
Osäker på hur jag ska sätta en nål	Jag borde veta det här Vill inte vara till besvär Vad ska de tycka?	Rädsla för att kollegorna ska tycka att man är dålig	Ber en kollega visa hur man gör	Måste möta rädsla och risk för att kollegorna ska tycka att man är dålig	Lär sig sätta nålen Får prova föreställning om risk Minskad rädsla nästa gång Lättare att vara proaktiv igen

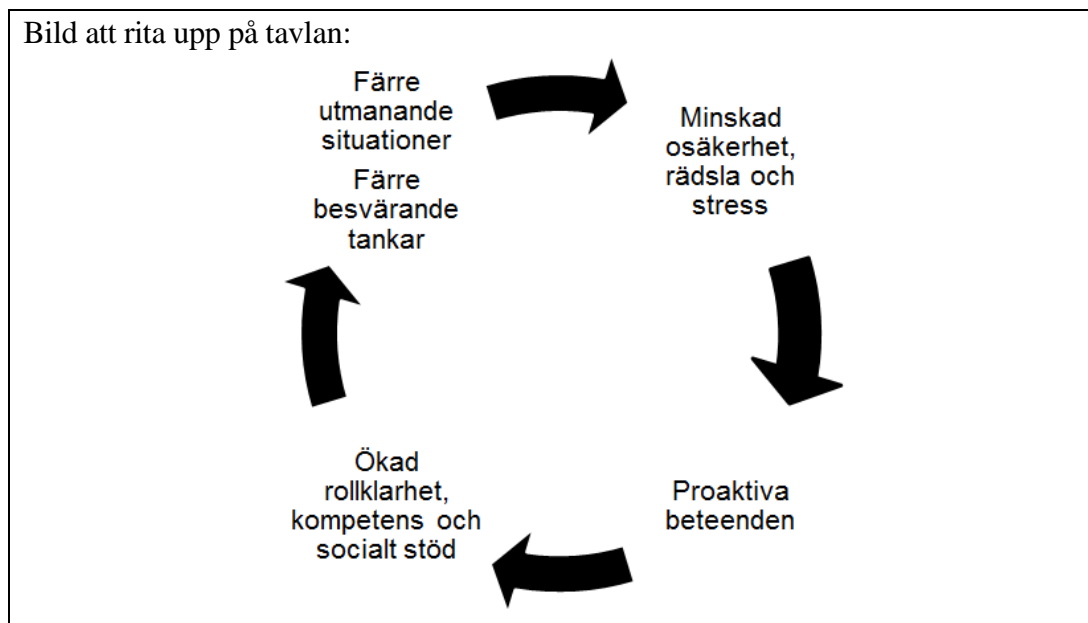
Exempel 2:

Situation	Tanke	Känsla	Respons/beteende	Effekt på kort sikt	Effekt på lång sikt
Inser att jag har mer kvar på min att-göra-lista än jag kommer hinna med.	Kollegan kommer att bli sur på mig, sucka och tänka att jag är en dålig sjuksköterska som inte hinner med mitt jobb om jag lämnar saker till hen.	Ont i magen Rädd	Lämnar över de arbetsuppgifter som finns kvar till kollegan på nästa skift	Måste möta rädsla och risk för att kollegan sak bli sur	Minskad trötthet pga fritid Får prova föreställning Minskad rädsla nästa gång Lättare att vara proaktiv igen

Eftersom man går in i eller stannar kvar i en situation som man är rädd för kommer det initialt att kännas jobbigt. Impulsen att fly eller undvika kommer att finnas där.

På lång sikt sätter det proaktiva beteendet som alternativ till undvikandebeteenden igång den positiva spiralen av ökad rollklarhet, kompetens och social trygghet, minskad stress och osäkerhet och främjad hälsa och arbetstillfredsställelse.

Bild att rita upp på tavlan:



13.3 Exponering: Möta de jobbiga känslorna och tankarna

Utmaningen när man ska börja engagera sig i proaktiva beteenden i situationer som triggas stress och rädsla och där man tidigare har agerat med undvikandebeteenden är just det faktum att det kännas jobbigt i stunden. Genom att man tidigare har agerat med undvikande har man, som vi tidigare var inne på, befäst rädslan inför situationen. Det finns en teknik som man brukar använda när ett visst beteende hindras av rädsla. Principen kallas för exponering. Exponering handlar om att engagera sig i den situation som triggas rädsla utan att fly för att lära sig att det går bra. Erfarenheten leder till ett "safety memory" och nästa gång man står inför samma situation känns den inte lika skrämmande. Det handlar alltså om att man utvecklar en kompetens och tilltro till sin förmåga att engagera sig i den situation som känns skrämmande.

13.3.1 Gradvis exponering: Hopptornet

När man ska planera in en exponering kan man vara lite strategisk för att göra det lite lättare för sig. Jag brukar alltid använda mig av exemplet att dyka ned i en simbassäng för att beskriva hur man lämpligen går till väga:

Låt säga att jag vill kunna dyka från 10-meters trampolinen. Jag tycker att det är obehagligt att vara under vattenytan, och ännu obehagligare att dyka. Om jag skulle klättra upp och ställa mig där skulle jag ha världens stresspåslag och förmodligen vara helt övertygad om att jag skulle dö om jag hoppade ned. Skulle jag tillslut hoppa är det mycket möjligt att jag skulle lära mig att det funkar och att jag inte dör, men det är också mycket möjligt att jag skulle tycka att det var så obehagligt att jag aldrig skulle våga mig upp dit igen. Hur skulle det vara om jag istället skulle börja med att dyka ifrån bassängkanten? Jag tycker att det är obehagligt det också, men inte lika läskigt. Jag har gjort det förr och även om jag tycker att det är obehagligt är jag inte livrädd. När jag börjar dyka från bassängkanten kommer jag att få ett visst stresspåslag, så även här kommer känslan att kunna hindra mig. Då är det viktigt att komma ihåg att tankar och känslor motiverar oss till olika beteenden men att de inte styr våra beteenden. Ju fler gånger jag går emot obehaget och dyker från bassängkanten desto mindre obehagligt kommer jag förmodligen att tycka att det är. Tillslut kanske jag inte tycker att det känns läskigt alls, utan det kanske börjar kännas kul och efter ytterligare ett tag till och med lite tråkigt för att det inte längre är spännande eller utmanande. Då kan jag gå upp till första nivån på trampolinen och upprepa samma historia där. Nu kommer det återigen att kännas obehagligt först, men ju fler gånger jag dyker desto mindre blir obehaget. Jag lär mig att jag kan dyka fast det känns jobbigt först. På så sätt kan jag gradvis jobba mig upp till 10-meterstrampolinen.

Fråga: Vilket är det första steg du skulle kunna ta redan nästa gång du är på jobbet?

13.4 Formulera beteendemål

Veckans målbeteende handlar såklart om att börja bryta den negativa spiralen av undvikande genom att istället agera proaktivt även i stunder som triggar stress och rädsla.

Precis som sist vi sågs gäller att beteendeförändring underlättas av tydlig och specifik planering.

- Motivation. Det är viktigt att det beteende vi vill testa känns meningsfullt utifrån att de faktiskt tar oss i riktning mot vårt mål.
- Rimlig ambitionsnivå. Om vi formulerar alltför ambitiösa målbeteenden som inte är möjliga att genomföra kommer vi att känna att det inte ens är värt att försöka. Läger vi ribban på en rimlig nivå ökar sannolikheten för att beteendet blir av.
- Aktiva beteenden. Undvik att formulera beteenden som handlar om vad ni inte ska göra. Inte-beteenden lämnar ett tomrum som riskerar att bli problematiskt (t.ex. är ”jag ska inte undvika att ställa frågor” ett mindre informativt beteendemål än ”jag ska fråga Jonas om han kan visa mig hur man gör X”).
- Specifikt. Ju mer specifik du är när du formulerar ditt målbeteende desto lättare blir det att genomföra.

- Tidsspecifikt. Om man inkluderar tid och plats för beteendet är det också lättare att genomföra.

13.4.1 Målbeteende

Uppgift: Gör en planering för att genomföra ditt proaktiva beteende.

Exempel 1:

Målbeteende: Frågar en kollega	
Vad?	Be Stina visa hur jag sätter PVK nålen
När?	Nästa pass efter fikat på morgonen när det brukar vara lite lugnare
Var?	På avdelningen

Exempel 2:

Målbeteende: Lämna över de arbetsuppgifter som finns kvar till kollegan på nästa skift	
Vad?	Lämna över kvarvarande arbetsuppgifter till den som tar över skiftet
När?	När jag jobbar imorgon
Var?	På avdelningen

13.4.2 Motivationsfrågan

- På en skala från 0 till 10, hur sannolikt är det att du kommer att genomföra det beteende som du har planerat in? 0 betyder att det inte finns någon chans att det kommer att hända och 10 betyder att ni är helt övertygade om att det kommer att hända. Skriv ned er siffra.
- Ok så ni tror att sannolikheten är (X). Varför är den inte (ange lägre sannolikhet än de uppgett)?
- Vad skulle behöva för att sannolikheten skulle vara (ange högre sannolikhet än de uppgett)? Skriv ned om det är något specifikt som ni kommer att tänka på och modifiera planen om nödvändigt.
- Gå igenom ett beteende per person för att kolla om det verkar SMART nog.

13.4.3 Förväntningar

Fråga: Vad är viktigt att tänka på inför att man börjar testa nya beteenden på det här sättet?

- Kommer kännas jobbigt först
- Man kan inte säkert veta hur det blir. Risken finns att det man fruktar ska inträffa faktiskt inträffar. Vad gör man då?
- Bara början. Varje gång man engagerar sig i situationen kommer upplevelsen av att det går bra att stärkas och på så sätt blir det lättare och lättare.

- När det proaktiva beteende som ni engagerar er i börjar ge resultat i termer av att den positiva spiralen kommer igång kommer det att bidra till att det blir lättare och lättare att engagera sig i proaktiva beteenden.
- Att lära sig nya saker och utvecklas i sin kompetens är en naturlig förstärkare av beteenden
- Vi är speciellt anpassade för att lära oss nya saker just när vi är i en ny och främmande miljö
- Att man känner sig osäker/okunnig är oundvikligt innan man har lärt sig

13.5 Uppmärksamhetsövning

Nu har ni formulerat ett målbeteende för en situation. Givetvis är det tyvärr så att den negativa spiralen inte bryts och ersätts av den positiva spiralen så lätt. Den positiva spiralen beteenden behöver underhållas kontinuerligt genom att ni framöver identifierar impulser till undvikande och då istället väljer att agera med proaktivitet.

Undvikandebeteenden vid rädsla är som en reflex, det händer supersnabbt. En förutsättning för att kunna bryta den negativa spiralen av undvikande är att man kan uppmärksamma undvikandeimpulsen när den dyker upp och hejda den. Att uppmärksamma tankar, känslor och impulser är en färdighet som man kan öva upp.

13.5.1 Övning för att uppmärksamma tankar, känslor och impulser

Sätt er bekvämt på era stolar, en bit ut på stolsitsen så att ryggen inte vilar mot stolsryggen. Ha fötterna stadigt placerade på golvet. Antingen sluter du nu dina ögon, eller så fixerar du din blick på en punkt i rummet.

Blunda och föreställ dig att du är i den situation som du har noterat. Den situation där du brukar bli rädd eller stressad och impulsen brukar komma att ta dig därifrån eller på annat sätt undvika obehaget. Försök att verkligen sätta dig in i hur det är att vara där. Försök att föreställa dig hur det ser ut, vilka som är där, hur det luktar och låter. Föreställ dig att du nu istället för att undvika ska genomföra det proaktiva målbeteende som du har planerat in.

Rikta nu din uppmärksamhet mot din kropp. Gå igenom kroppen från topp till tå och notera hur det känns just nu. Hjässan, käkar, nacke, axlar, armar, bröst, mage, rygg, rumpa, lår, smalben och fötter.

Förmodligen dyker det upp olika tankar i ditt medvetande medan du gör övningen och ibland får de din uppmärksamhet att glida iväg. Det brukar bli så. Styr helt enkelt tillbaka din uppmärksamhet mot övningen om det händer.

Stanna upp vid den del av din kropp där obehaget är som tydligast. Kanske känns det i magen? Kanske över bröstet? Kanske i huvudet? Kanske spänner det över skulderbladen och axlarna?

Det jag vill be dig att göra nu är att titta närmare på den här upplevelsen. Undersöka den som om du var en nyfiken vetenskapsman som hittat något helt unikt som du aldrig studerat tidigare.

Att stanna upp vid och observera en känsla såhär är ju som sagt att göra precis tvärt emot vad vi ofta brukar göra, det vill säga att ta bort eller distansera oss från sådant som känns jobbigt. Det är med andra ord helt naturligt att det känns lite märkligt, kanske till och med lite fånigt eller obehagligt. Jag ber dig att följa med i övningen även om den typen av motstånd dyker upp.

Om du skulle ta en penna och rita runt kanten på din upplevelse, hur skulle det se ut?

Uppmärksamma var den börjar och var den slutar.

Var är den som mest intensiv?

Var är den som svagast?

Är den på ytan av din kropp eller är den i din kropp, eller är den både och?

Finns det varma eller kalla områden?

Om en impuls att ta bort eller undvika den här upplevelsen dyker upp kan du notera den impulsen och rita din uppmärksamhet tillbaka till din upplevelse.

Är den lätt eller tung?

Har den någon färg?

Om du skulle beskriva din upplevelse med ett ord, vad skulle det vara?

Ta nu ett djupt andetag. Låt dina lungor fyllas med luft och känn hur nya upplevelser dyker upp i kroppen. Följ andetaget in och ut och notera hur en ny våg av upplevelser dyker upp medan de andra försvinner. Precis som vädret och molnen på himlen är våra känslor i ständig rörelse. De kommer och går. Inget väder och ingen känsla består för evigt.

14 Sammanfattning Träff 1 och Träff 2

14.1.1 Träff 1

- Naturligt att det känns både spännande och jobbigt att börja ett nytt jobb
- Nytt, främmande, utmanande, risker, osäker på sin kompetens = ett recept på stress, rädsla, frustration, oro och bristande arbetstillfredsställelse
- Tre processer är avgörande för hur vi kommer in i vårt nya yrke och hur vi upplever den första tiden
- Organisationer kan främja de tre processerna och förebygga stressrelaterad ohälsa och minskad arbetstillfredsställelse genom att vara tydliga med förväntningar och ansvar, ge arbetsuppgifter på en lagom nivå och erbjuda kollegialt stöd
- Ni kan främja processerna och förebygga stressrelaterad ohälsa och minskad arbetstillfredsställelse genom att engagera i er i proaktiva beteenden
- Proaktiva beteenden hindras av
 - En alltför styrande organisation
 - En alltför kaotisk organisation
 - Rädsla, stress och osäkerhet
 - Bristande energi
- Man kan främja proaktivitet genom att adressera återhämtning och jobbiga känslor och tankar
- Motion, sömn, relationer och intressen är fyra viktiga källor till energi

14.1.2 Träff 2

- När man är ny är det vanligt att man har tankar om risker att inte duga, göra misstag eller inte passa i yrket och att inte accepteras av sina kollegor.
- Tankar om risker och faror triggar stress och rädsla på samma sätt som ”verkliga” utmanande situationer.
- Stress och rädsla motiverar undvikandebeteenden för att slippa det som känns jobbigt
- Undvikandebeteenden leder till en negativ spiral eftersom det hindrar proaktivitet
- Genom att undvikandebeteenden hindrar proaktivitet hindrar de utvecklingen av de tre processerna rollklarhet, kompetens och socialt stöd
- Genom att engagera sig i proaktiva beteenden även när det känns jobbigt kan man bryta den negativa spiralen av och därmed främja de tre processerna, hälsa och arbetstillfredsställelse över tid.
- Gradvis exponering möjliggör skapandet av safety memories och tilltro till sin förmåga att engagera sig i skrämmande situationer. Det gör att rädslan minskar över tid.
- Genom att träna på att uppmärksamma tankar, känslor och impulser blir det lättare att notera och bromsa undvikandeimpulser in action.

15 Hemuppgift

1. Följ er beteendeplanering för energihjulet.
2. Testa ert proaktiva beteende i de situationer som ni har noterat.
3. Gör situationsanalyser och testa fler alternativa (proaktiva) beteenden.
4. Gör känslövnig
5. Läs case-exempel

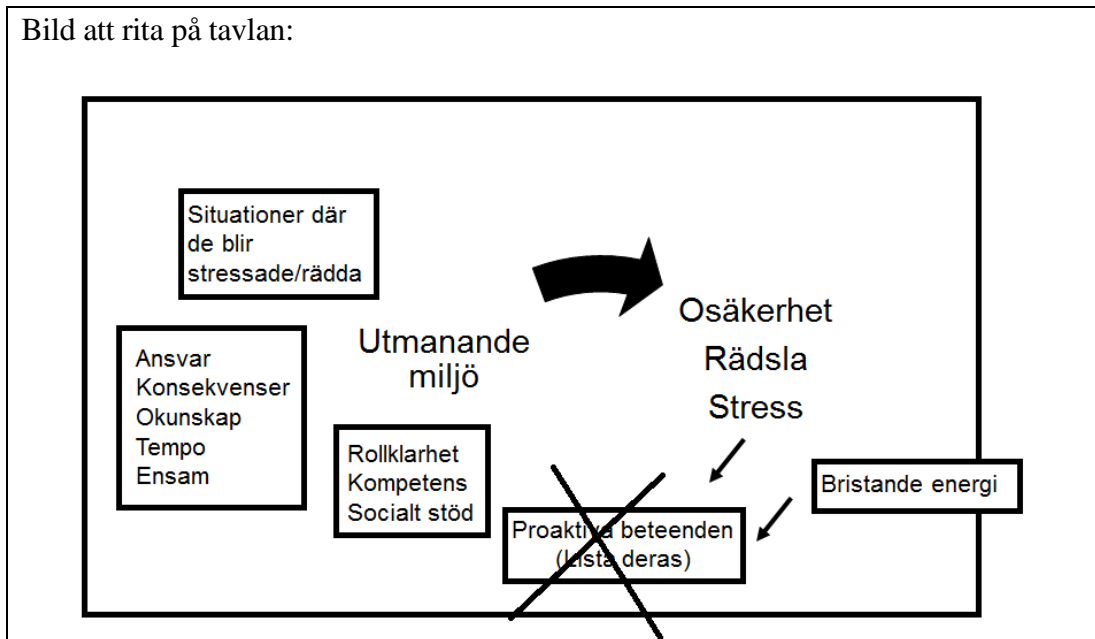
Nästa gång vi ses kommer vi att följa upp och jobba vidare med både energihjulet och proaktivitet.

16 Träff 3

- Sammanfattning, uppföljning, fördjupning och förlängning.

17 Repetition av Träff 1 och 2

Fråga: Vad minns ni av vad vi pratade om under träff 1 och träff 2?



17.1 Träff 1

Gör: Stanna upp och fråga om de under den gångna månaden reflekterat på något nytt sätt eller noterat något nytt vad gäller framför allt situationer där de blir stressade och de tre processerna.

1. Som ny sjuksköterska hamnar man dagligen i utmanande situationer (ansvar, bristande kunskap/kompetens, tempo, konsekvenser...)
2. Vi människor reagerar på utmaningar och potentiellt farliga situationer med rädsla och stress. Dessa upplevelser är därför vanliga när man är ny sjuksköterska.
3. De tre processerna rollklarhet, kompetens (tilltro) och socialt stöd påverkar hur vi uppfattar de situationer som vi ställs inför, i vilken mån vi blir rädda/stressade och hur vår hälsa och arbetstillfredsställelse utvecklas över tid.
4. Organisationen kan stärka de tre processerna: tydligare ramar för individens ansvar; uppgifter i nivå med individens kompetens; och stöd från kollegor och chefer främjar hälsa och arbetstillfredsställelse.
5. Individen kan stärka de tre processerna genom proaktiva beteenden.
6. Proaktiva beteenden hindras av organisatoriska faktorer, jobbiga tankar och känslor och bristande energi.

7. Genom att främja återhämtning kan man underlätta proaktiva beteenden och på så sätt bidra till en positiv utveckling av de tre processerna, hälsa och arbetstillfredsställelse.

8. Energihjulet är ett redskap för att kartlägga återhämtningsbeteenden inom motion, sömn, intressen och relationer.

9. Inaktivitet/passivitet är vanligt i perioder när livet förändras och man är mer orkeslös. Inaktivitet kan leda till en negativ spiral av ökande energibrist.

10. Genom att planera in och genomföra specifika energibeteenden kan man bryta den negativa spiralen och främja återhämtning, proaktivitet, hälsa och arbetstillfredsställelse.

Fråga: Frågor?

17.2 Träff 2

Fråga: Frågor?

1. När man är ny i en professionell roll är det vanligt att ha tankar som handlar om att inte duga, att inte vara eller inte uppfattas som kompetent och att inte accepteras av sina kollegor.

2. Tankarna relaterar till de tre processerna rollklarhet, kompetens och social trygghet:

- Ju mer osäker man känner sig kring sin roll desto mer kommer man föreställa sig situationer där man själv eller någon annan inte tycker att man gör nog eller är rätt.
- Ju mer osäker man är på sin kompetens och förmåga desto mer kommer man att föreställa sig situationer där man gör fel eller misslyckas och det riskerar att leda till negativa konsekvenser för en själv och andra och därmed riskerar att påverkar hur andra ser på en som individ.
- Ju mer osäker man känner sig på sin roll i gruppen med sina kollegor desto mer kommer man att föreställa sig situationer där man inte accepteras av kollegorna och inte inkluderas i gruppen.

3. Tankarna triggas en stress och rädsla på samma sätt som de ”verkliga” utmanande situationerna som man stöter på gör.

4. Rädslan och stressen som triggas av ”verkliga” och ”tänkta” utmaningar och risker motiverar oss till undvikandebeteenden för att ”slippa undan faran”.

5. Undvikandebeteenden står i vägen för proaktivitet eftersom proaktiva beteenden handlar ju om att ta sig an situationer som man ännu inte har lärt sig hantera – och

alltså känner sig osäker inför och kan uppfatta som ”farliga” – för att utveckla sin kompetens, rollklarhet och sitt sociala stöd.

6. Undvikandebeteenden blir till motorn i en negativ spiral av ökande osäkerhet och stress och minskad kompetensupplevelse, rollklarhet och socialt stöd.

7. Genom att hindra undvikandebeteenden och agera med proaktiva beteenden i situationer som man känner sig osäker inför kan man bryta den negativa spiralen och istället främja den positiva spiralen av ökad kompetensupplevelse, rollklarhet och socialt stöd och minskad stress och rädsla.

8. Den positiva spiralen främjar hälsa och arbetstillfredsställelse över tid.

9. Utmaningen med att bryta den negativa spiralen är att man behöver möta det obehag som man tidigare har undvikit.

10. Genom att systematiskt engagera sig i sådana situationer utan undvikandebeteenden kan man lära sig hur man kan hantera dem. Metoden kallas för exponering.

11. Hoptornsmetaforen illustrerade att man med fördel kan börja på en nivå som känns okej för att sedan gradvis utmana sig.

12. När man börjar engagera sig i de situationer som man tidigare har undvikit kan det hända att det känns riktigt jobbigt och att det tar ett tag innan man får uppleva de positiva konsekvenserna. Ibland kommer man att undvika igen fast man vet att det blir dåligt över tid och det är helt naturligt.

12. En förutsättning för att kunna bryta undvikandebeteenden in-action är att man kan uppfatta och bromsa undvikandeimpulsen när den händer. Att uppfatta impulser, tankar och känslor är en förmåga som man kan träna upp.

Fråga om ytterligare reflektioner kring egna tankar, känslor och beteenden, understryk att undvikandebeteenden vid rädsla är en grundläggande mänsklig respons och att metoden att analysera med hjälp av situationsanalysen och förändra beteendemönster med hjälp av att engagera sig i fruktade situationer utan undvikandebeteenden är en generell behandlingsprincip vid problembeteenden där rädsla är en central komponent.

16 Uppföljning av hemuppgifter från Träff 1 och Träff 2

Gör: Utvärdering av aktivitet med hemuppgift

17.3 Energihjulet

Fråga: Hur har det funkat med energihjulet?

Gör situationsanalyser på tavlan så ofta det är möjligt i helgruppsdiskussionen för att illustrera verktyget och poänger.

Gör: Stäm av energihjulet och formulera nytt beteende.

17.4 Proaktiva beteenden

Fråga: Hur har det funkat med proaktiva beteenden? (Inkl. case-exempel, ljudfiler, extra situationsanalyser)

Gör situationsanalyser på tavlan så ofta det är möjligt i helgruppsdiskussionen för att illustrera verktyget och poänger.

Gör: Använd situationsanalys för ny situation och formulera nytt beteende.

18 Fördjupning och förlängning

Sist gjorde vi en övning för att öva på att uppmärksamma undvikandeimpulsen för att kunna hejda den.

Fråga: Någon som har övat eller haft med sig perspektivet i vardagen sedan sist?

18.1 Uppmärksamhetsövning

Sätt er bekvämt på era stolar, en bit ut på stolsitsen så att ryggen inte vilar mot stolsryggen. Ha fötterna stadigt placerade på golvet. Antingen sluter du nu dina ögon, eller så fixerar du din blick på en punkt i rummet.

Låt nu först din uppmärksamhet vandra genom din kropp.

Lägg märke till hur dina fötter känns mot golvet. Lägg märket till vad du känner i dina ben. Är de spända eller avslappnade?

Lägg märke till hur rumpan känns mot stolsitsen och hur händerna känns mot dina lår. Lägg märke till ryggradens ställning och krökning. Lägg märke till vad du känner i axlarna, halsen och käkarna.

Lägg märke till din kroppstemperatur och vilka kroppsdelar som känns varmast och kallast. Lägg märke till luften mot din hud.

Rikta nu din uppmärksamhet mot din andning. Lägg märke till andningens rytm, hastighet och djup. Förändra inte hur du andas. Bara notera andetaget och luften som flödar in och ut ur kroppen.

Om det är svårt att uppmärksamma andningen kan det underlätta om man väljer att fokusera på ett specifikt ställe, till exempel vid näsborrarna där man kan känna den kalla luften komma in i näsan och den ljumma luften andas ut.

Eller i magen där man kan uppmärksamma hur magen spänns ut vid inandning och dras in lite vid utandning.

Med varje andetag kan du uppmärksamma en ny uppsättning förnimmelser från din kropp. Det gör andningen till ett bra objekt att rikta fokus mot för att träna på förmågan att uppmärksamma sensationer i kroppen. Uppmärksamma förnimmelserna av andningen precis som de är.

Förmodligen dyker det upp olika tankar hos dig medan du gör övningen. Låt för en stund din uppmärksamhet vandra vidare och rikta ljuset mot dina tankar för att se vilka tankar som finns där. Uppmärksamma dem för vad de är. ”Där är en tanke om vad jag ska tänka på”; ”Där är en tanke om att jag kanske gör den här övningen fel”; Där är en tanke om Elins röst”; ”Där är en tanke om det där som hände på avdelningen igår”; ”Där är en tanke om hur det blir ikväll”.

Notera att vi hela tiden generera tankar om det som vi har omkring oss i stunden, sådant som vi varit med om tidigare och sådant som vi väntar oss senare. Det är så vår tankeförmåga fungerar.

Notera hur tankarna precis som andetagerna och de olika sensationerna i kroppen kommer och går.

Rikta nu slutligen din uppmärksamhet mot olika ljud som du kan uppfatta. Börja med att fokusera på de ljud som du kan uppfatta i din kropp. Kanske har du sus eller brus i öronen. Kanske hör du ditt hjärta slå.

Lyssna nu efter ljud i rummet som du befinner dig i.

Lyssna slutligen efter ljud som förekommer utanför rummet där du just nu befinner dig.

Nu har du under ett par minuter fokuserat din uppmärksamhet på sensationer i din kropp, förnimmelser av din andning, innehållet i dina tankar och ljud i och utanför din kropp.

Säkert har din uppmärksamhet ibland vandrat in på sidospår och du har tappat fokus.

Kanske har du också upplevt att när du avsiktligt fokuserade din uppmärksamhet i en viss riktning växte uppmärksamheten och efter en stund kunde du kanske uppleva mer än det du först noterade.

Kanske märkte du också att ju längre vi fokuserar och ju fler gånger vi avsiktligt ställer in vårt fokus desto mer ökar vår förmåga att uppmärksamma och uppleva de förnimmelser som hela tiden finns där i en ständigt föränderlig ström.

Nu är den här övningen snart slut. Innan vi återgår till resten av träffen vill jag be dig avsluta den här övningen genom att ta ett sista djupt andetag och notera dina olika upplevelser medan du långsamt släpper ut luften.

18.1.1 Effekter av övningen

Den här typen av övningar har i flera olika studier faktiskt visat sig leda flera olika positiva effekter:

- Ökar förmågan till inlärning och minne
- Förbättrar uppmärksamheten och förmågan att behålla den
- Minskar stress, oro och grubblande
- Minskar symtom vid ångestsyndrom, panik och depression
- Ökar immunförsvaret och kroppens förmåga att självläka
- Förbättrar sömnen
- Minskar känslighet mot smärta
- Ökar empati och medkänsla med sig själv

Fråga: Hur kan man använda den här övningen in-action? (Stanna upp – ta ett andetag – notera vad jag har för förnimmelser just nu – notera impulser – välj riktning).

18.2 Minnesanteckningar

Skriv ned några rader kring vad du tar med dig från det här momentet.

18.3 Runda – vad tar du med dig?

Fråga: Kan vi gå laget runt så att var och en får säga en sak som ni tar med er från det här momentet och de här tre träffarna?

18.4 Lästips

- 29 sidor mot stress av Kerstin Jeding. Albert Bonniers förlag
- 29 sidor mot oro av Kerstin Jeding. Albert Bonniers förlag
- 29 sidor mot sömnbesvär av Kerstin Jeding. Albert Bonniers förlag
- Ut ur depression och nedstämdhet med kognitiv beteendeterapi av Gerhard Andersson och kollegor. VIVA förlag
- Sluta älta och grubbla - lättare gjort med kognitiv beteendeterapi av Olle Wadström. Psykologinsats förlag
- Mindfulness ljudövningar tex www.1177.se



**Karolinska
Institutet**