

STÄRK DET PSYKOLOGISKA KAPITALET KULTUR I KRIS

8 TIPS FÖR ATT VARA EN MOTPOL TILL ALLT DET NEGATIVA

Forskning inom psykologi visar tydligt att de fyra emotionella tillstånden **hoppfullhet, självförtroende, motståndskraft** och **optimism** har mycket stor påverkan på graden av ansträngning och prestation.

Till dig som medarbetare och ledare; nu hjälps vi åt att lyfta varandra!



ÖKAT PSYKOLOGISKT KAPITAL

4 FAKTORER, 8 TIPS

I oroliga tider ser vi nya beteenden. Vissa av dessa är underbart positiva såsom ökat omhändertagande och hjälpsamhet. Men, vi ser också många mindre positiva beteenden såsom kritiserande, ryktesspridning, pessimism och passivitet. Det är uppenbart att vissa av våra reaktioner i kristider är rent instinktiva, vi vill försvara oss mot hot genom att fäkta och fly. Andra beteenden beror på våra personligheter, vissa av oss har mycket större tendens till oro i tider av förändring. Somliga av oss ser till och med ser ett värde i att status quo förändras och ser krisens möjligheter till utveckling och förbättring på längre sikt. Andra förblir rätt oberörda av krisen.

Det är ganska lönlöst att försöka påverka instinktiva eller personlighetsmässiga beteenden. Överlevnadsinstinkten eller en personlig tendens att oroa sig vid förändring är djupgående tillstånd. Man riskerar mest att slösa värdefull energi på att ge rationella eller sakliga argument till att motverka beteenden som beror på instinkter och personlighetsdrag.

Däremot går det att påverka vissa emotionella tillstånd som inte är utpräglat instinktiva eller mestadels beror på personlighet. Forskning kring det så kallade "psykologiska kapitalet" inom organisationer visar tydligt att följande fyra emotionella tillstånd kan påverkas hos oss alla och har stor påverkan på våra prestationer.



ÖKAT PSYKOLOGISKT KAPITAL

4 FAKTORER, 8 TIPS



HOPPFULLHET

Hoppfullhet är den förväntan vi har på att mål ska uppnås. Om vi ser ett tydligt gemensamt mål och vägarna dit, samt hur eventuella hinder ska kunna hanteras på vägen, ökar hoppfullhet och därmed även graden av ansträngning för att nå målet. Det motsatta, att vi har otydliga eller orealistiska mål, gör att vi snarare anstränger oss mindre.

Öka hoppfullhet

1. Revidera planer utifrån nya förutsättningar. Tydliggör nya prioriteringar och skapa fokus genom mätbara och engagerande mål. Involvera alla grupper i att skapa nya gruppmål utifrån de förändrade förutsättningarna. Säkerställ att målen inte bara handlar om skademinimering utan också ger en känsla av att det är fortsatt möjligt att göra framsteg. Tydliggör även när och hur planer kan komma att revideras igen framöver.
2. Minimera detaljstyrning efter att tydliga mål är satta. Låt grupper och medarbetare själva få uppleva att de är i kontroll över hur:et i måluppfyllningen. Hoppfullheten i att kunna agera i linje med planen kommer öka om man själv varit involverad i framtagandet handlingsplanen. Man tror mer på planer man själv tagit fram.

ÖKAT PSYKOLOGISKT KAPITAL

4 FAKTORER, 8 TIPS



2

SJÄLVSÄKERHET

Själsäkerhet påverkar viljan att ta på sig utmanande uppgifter och påverkar även nivån av ansträngning för att lösa en uppgift. Själsäkerhet påverkas dels av tidigare erfarenheter av att kunna klara liknande uppgifter, men också mycket av andras förtroende för ens förmåga. Vi kan alltså påverka varandras själsäkerhet genom att uttala att vi tror på varandras förmågor och dessutom påminna varandra om hur vi tidigare lyckats lösa svåra problem tillsammans.

Öka själsäkerhet

3. Kommunicera framsteg löpande, både stora och små. Ta upp goda exempel på att det går framåt. Annars riskerar allt fokus hamna på alla förlorade möjligheter och oöverstigliga hinder.
4. Uttryck höga förväntningar på varandra. Låt så många som möjligt få höra att det förväntas mycket av dem för att de är så skickliga på det de gör. Motsatsen är att låta krisen forma självbilder präglade av tvivel och dåligt självförtroende.

ÖKAT PSYKOLOGISKT KAPITAL

4 FAKTORER, 8 TIPS



3

MOTSTÅNDSKRAFT

Motståndskraft är ett tillstånd som innebär att svårigheter och motgångar kan hanteras väl och till och med stärka individen. Motståndskraft påverkas till viss del av karaktärsdrag såsom emotionell stabilitet och humor, men också till stor del av starka, trygga relationer och stöd från omgivningen. Vi kan alltså, genom omtänksamma och uppskattande gester i vardagen stärka varandras motståndskraft när vi visar att vi har varandras rygg.

Öka motståndskraft:

5. Skapa forum där medarbetare får möjlighet att lufta sin oro och få bekräftat att de inte är ensamma med sin oro. Genom att skapa ett öppet och ärligt samtal kring organisationens utmaningar skapas mer tillit i gruppen, speciellt när ledare också är öppna med sin sårbarhet. Uppmuntra alla att bidra med idéer kring hur medarbetare kan stötta varandra. Använd positiv förstärkning såsom bekräftelse och uppskattning när medarbetare anstränger sig för att ta stötta varandra.
6. Påminn alla medarbetare om grundläggande fakta kring betydelsen av rätt kost, träning och sömn för kunna klara av utmaningar.

ÖKAT PSYKOLOGISKT KAPITAL

4 FAKTORER, 8 TIPS



OPTIMISM

Optimism är ett synsätt och en förklaringsmodell på individnivå. En person med optimistiska synsätt, till skillnad från en pessimist, väljer att fokusera på positiva och önskvärda utfall i framtiden. En optimist ser också sin roll i att få det att hända, snarare än att vara beroende av omständigheter som inte kan påverkas. Forskning visar att optimistiska synsätt oftare leder till fler identifierade möjligheter och bättre resultat. Optimism är inget personlighetsdrag utan kan läras och främjas.

Öka optimism

7. Genomför brainstorming övningar kring att identifiera möjligheter i krisens spår. Låt alla i gruppen bidra med idéer kring både långsökta och uppenbara möjligheter. Tydliggör vilka av möjligheterna som ni faktiskt själva kan påverka om de tillvaratas eller inte.
8. Lyft fram alla styrkor som ni bedömer att er organisation har att vara framgångsrika i framtiden. Återkoppla och påminn om analyser som gjorts i samband med tidigare affärsplanering, strategier, swot-analyser etc. Lyft även fram organisationens vision, mission och värderingar som präglas av optimistiska synsätt.

ÖKAT PSYKOLOGISKT KAPITAL

4 FAKTORER, 8 TIPS

SLUTORD

I dessa tider är det avgörande att vi agerar proaktivt för att stärka det psykologiska kapitalet i alla organisationer. Vi behöver frigöra så mycket så möjligt av alla medarbetares potential. Alternativet är att låta oro, tvivel och rädslor styra våra beteenden. Både ledare och medarbetare påverkar det psykologiska kapitalet inom en organisation. Hur merparten väljer att förhålla sig och agera i kristider blir kulturen som leder oss framåt, eller bakåt. För att du och dina kollegor ska rikta er värdefulla tid och energi åt saker, bidra genom att arbeta aktivt med att stärka kulturen i ditt team.