

This is an e-book Sponsored by [www.BetterGlobe.com/10](http://www.BetterGlobe.com/10)  
in order to support the good work of the NGO [www.ChildAfrica.org](http://www.ChildAfrica.org)

# Hvordan DU kan trives best i jobben



Av  
Rino Solberg

## ARBEIDSGLEDE

Døgnet har som kjent 24 timer. Måten døgnet blir brukt på for en stor del av jordens befolkning er **8 timer til arbeid, 8 timer til fritid og 8 timer til søvn.**

Dette vil i praksis si at 50% av den tiden du lever og er i våken tilstand, så arbeider du. Eller for å si det på en annen måte, halvparten av livet ditt brukes til arbeid.

Dessverre er det slik at altfor mange mennesker går til jobben med **en** tanke i hodet, og det er at de gleder seg til å bli ferdig for dagen. Med en slik innstilling til jobben går tiden langsomt, i tillegg til at kjedsomhet, frustrasjon og sykdom kan være resultatet.

Dette kurset er ment å hjelpe deg til å kartlegge de forskjellige negative situasjonene som finnes i arbeidssammenheng, **slik at det kan rettes opp**, og i tillegg gi deg **en rekke** tips og forslag til hvordan **du** kan oppnå virkelig arbeidsglede.

Hvis du er helt fornøyd med deg selv og din arbeidssituasjon, så fortsett med å gjøre enda mer av det du gjør. Imidlertid, hvis du ikke er det, så er det kun forandring som kan gjøre din situasjon bedre. Mange mennesker har en inngrodd motvilje mot det å forandre seg. Av en eller annen grunn vil de gjerne at alle andre skal forandre seg først.

Det å være lykkelig og forbli lykkelig i en hvilken som helst situasjon, krever en innsats **før** lykken kommer. Hvor mange ganger kan du huske tilbake når du har holdt på med noe som har interessert deg svært, hvordan var følelsen da? Jeg tror ikke jeg tar mye feil når jeg antar at du hadde en stor grad av lykke i et slikt øyeblikk.

Kan du forresten huske når du var helt ny i jobben du nå har, hvor interessant du syntes det var, og hvor mye du lærte? Hvorfor tror du at du hadde så stor grad av arbeidsglede nettopp den gangen?

Grunnen er ganske enkelt at du den gang så på ditt arbeid som en utfordring, og nettopp fordi at alle mennesker trives når de har påtatt seg en utfordring, så hadde du den gang en stor grad av arbeidsglede.

Forskjellen på de som har arbeidsglede og de som ikke har det, er derfor avhengig av hvor flinke de er til å se på sitt arbeid som en utfordring. Enkelte ganger ligger det utfordringer i selve arbeidet, og andre ganger må man selv **finne** en utfordring.

En ung pike som satt ved samlebåndet i en fabrikk, kjedet seg i jobben. Selve jobben besto i å montere tre skruer på en liten plate. Ingen kontrollerte hvor lang tid hun brukte på dette arbeidet, og når de tre skruene var montert, kunne hun plukke opp en ny plate, og slik fortsatte det hele dagen. Plutselig en dag lurte hun på hvor mange små plater hun egentlig monterte hver dag. Så begynte hun å telle platene. Hun fant ut at hun monterte 267 i løpet av en arbeidsdag, og så dukket det opp en ide. Hun ville se hvor mange plater hun virkelig greide å montere hvis hun gjorde sitt beste.

Fra den dagen av ble det ikke bare fart i sakene, men gleden ved jobben ble også en helt annen. Hun lagde sin egen utfordring, som førte til at dagen etter at hun begynte tellingen, hadde hun øket til 342 plater, og etter en måned lå hun mellom 480-520 plater pr. dag.

De dagene som ga henne ekstra glede, var de gangene som hun satte ny personlig rekord med en eller to plater pr. dag. Hun hadde lært seg den viktigste måten å skaffe seg en utfordring på, det å konkurrere med seg selv.

Derfor, hvis du ønsker deg større arbeidsglede uansett i hvilken jobb du er, finn noe du kan konkurrere med deg selv på, ta utfordringen om å bli bedre, og sett igang. Arbeidsgleden kommer omgående.

Når du arbeider mot et mål på denne måten vil du, så lenge du er på denne veien, ha en form for lykkefølelse som gjør at du er fornøyd, og trives i jobben. Etter at et mål er oppnådd, stopper lykkefølelsen etter en stund, og man må gå i gang med et nytt mål for å opprettholde denne. Lykken er nemlig selve stien du går når du er på vei mot noe som for deg er meningsfylt. De stakkars menneskene som lever etter ordtaket: "**Ikke lev, du kan risikere å dø**", vil nok aldri oppdage lykken.

For det første er det jo lykke i seg selv å ha et arbeid man kan gå til, men i tillegg til det er selve arbeidet viktig for din selvfølelse, som igjen fører til lykkefølelsen og andre sinnstilstander.

I sin bok "**Hvordan ha glede av livet og trives med jobben**" forteller **Dale Carnegie** om en ung kontordame som het Alice. Hun kom hjem fra jobben en ettermiddag fullstendig utslitt. Hele hennes oppførsel tydet på at hun var trett, hun **følte** seg trett. Hun hadde også hodepine og vondt i ryggen.

Hun fortalte sin mor at hun var så sliten at hun hadde lyst til å gå til sengs uten mat. Hennes mor bønnfalte henne om å spise litt først, og hun hadde akkurat satt seg til middagsbordet når telefonen ringte. Det var hennes mest populære venn, som spurte om hun hadde lyst til å være med ut å danse. Øynene hennes lyste opp. Straks ble hun sprudlende glad, og styrtet opp i annen etasje, tok på seg de fineste klærne, forsvant ut og danser til kl. 3 neste morgen. Og da hun omsider kom hjem, var hun ikke det minste trett. Tvert imot, hun var så glad og oppstemt at hun ikke klarte å sovne.

Var Alice **virkelig** trett 8 timer tidligere, da hun følte seg så sliten at hun slepte føttene langs gulvet?

Jovisst var hun det. Hun var utslitt fordi hun hadde kjedet seg på jobben, kanskje syntes hun selve livet var kjedelig. Det finnes nemlig millioner av Alice'ér, kanskje er **du** en av dem? Det er en kjensgjerning at din følelsesmessige holdning som regel gjør adskillig mer for å frembringe tretthet enn fysisk anstrengelse.

**Dr. Philos. Josef E. Barmack** publiserte en rapport over noen eksperimenter hvor han viste at kjedsomhet avler tretthet. Dr. Barmack lot en gruppe studenter utføre et arbeid som han visste at de var lite interessert i. Resultatet?

Studentene ble trette og søvnige, de klaget over hodepine og anstrengte øyne, de følte seg irritable. Enkelte av dem fikk til og med vondt i magen. Var alt dette ren innbilning?

Nei, stoffskifteprøver ble tatt av studentene og disse prøvene viste at blodtrykket og surstoffinntak faktisk var lavere hos en person som kjedet seg, og at hele systemet tar seg opp igjen så snart vedkommende begynner å føle interesse og glede for arbeidet sitt.

Det er ingen grense for hvor sliten du kan bli dersom du kjeder deg. Selv om du skulle foreta deg noe så anstrengende som en fjellklatring, kan kjedsomhet virke mer trettende enn en fysisk anstrengelse.

Det kan tenkes at du sier at det er lite som er interessant med den jobben du har, og at du av den grunn kjeder deg. Men selv om selve jobben er uinteressant, er vel sannsynligheten stor for at det også er andre mennesker på din arbeidsplass.

Hvis du begynner å interessere deg for disse menneskene og deres arbeid, kan det være at dette inspirerer deg til å lære mer om mennesker som sådan, og en ting er sikkert, du vil ikke kunne kjede deg i jobben all den tid du er engasjert og interessert i andre mennesker.

Uansett hvilket yrke du har, vil du kunne utvikle deg på jobben din bare ved at du **omgås** andre mennesker. Hvis du i tillegg viser interesse for å lære mer om andre, vil dette føre til at du begynner å leve på en helt annen måte, og kjedsomheten forsvinner etter hvert.

Den colombianske doktor **Edward Torndike** ledet noen eksperimenter i tretthet. Han holdt en gruppe studenter våkne i nesten en uke, ved stadig å stimulere deres interesse. Etter en langvarig undersøkelse skal **dr. Torndike** ha sagt:

**"Kjedsomhet er den eneste virkelige årsak til nedsatt arbeidsinnsats".**

Det å trives i jobben, og trives ellers i livet er noe alle kan gjøre noe med. Riktignok kan det være noen oppgaver og problemer som er vanskeligere å takle enn andre, men den innstillingen **du** har til problemet, er mer avgjørende enn noe annet.

Det er mange ting i vårt samfunn som vi tar for gitt, som andre mennesker i andre verdensdeler ville gitt hva som helst for å ha hatt. Vi har frisk luft, vi har mat og klær og tak over hodet, og i tillegg til en rekke andre sosiale goder har vi også fred.

Som du sikkert forstår er det grunner nok i massevis til å glede seg over livet, og i tillegg til det er det enda en god grunn til å være fornøyd, og det er det faktum at du **har** arbeid, det er det heller ikke alle som har. Alle som har tatt en høyere utdanning vet at de ikke er ferdig utdannet, selv om de har tatt avsluttende universitetseksamen. For at du skal kunne være på topp i jobben, og kunne konkurrere med andre om din arbeidsplass, er det viktig at du gjør læring til en kontinuerlig og livslang prosess.

Et kjent ordtak sier at **den som tror han er ferdig utlært, er ikke utlært, men ferdig.**

Du vil alltid finne mennesker som sier, eller gir uttrykk for at de kan og vet alt. Noen ganger refererer de også til at de har 10-20 eller 30 års erfaring, og derfor vet de best.

Det kan imidlertid være at de egentlig ikke har lært så mye som de kunne i løpet av 10-20 eller 30 år. Mange mennesker har nemlig ett års erfaring 10-20 eller 30 ganger, og det er vesentlig forskjell på dette, og det å ha mange års erfaring.

Ofte er det slik at hvis du ikke gleder deg i ditt arbeid, blir jobben rutine. Fordi du ikke søker etter nye utviklinger, gror du fast i samme spor og fortsetter på samme måte år etter år, uten å lære noe mer enn det du lærte det første året. De neste årene blir derfor bare gjentakelse, og på denne måten får du bare ett års erfaring, 10-20 eller 30 ganger.

Det er nettopp derfor det er så viktig at du investerer litt i deg selv i den jobben du har i dag. Det er mange måter du kan bestemme deg for å lære mer, slik at du kan utvide din horisont, for den saks skyld både i jobben og utenfor.

Det er aldri noen risiko å investere i seg selv, uansett hva det måtte koste av tid og penger, så vil du få det igjen med renter på forskjellige slags måter.

Hvordan ville du like å være parkeringsvakt, hvor jobben din stort sett i praksis består av å utstede parkeringsbøter og motta kjeft fra sinte bilister?

Den eneste måten man kan føle arbeidsglede og være motivert i en slik situasjon, er at man tenker på hvor samfunnsnyttig selve jobben egentlig er.

Dersom alle mennesker kunne få parkere **hvor** de ville, og **når** de ville, vil sannsynligvis dette føre til et kaos i trafikken, og store problemer med fremkommeligheten. Så egentlig gjør disse parkeringsvakter et samfunnsnyttig arbeid, og det er det de må konsentrere seg om å tenke på, ikke hvor mange mennesker som blir irritert pga. at de utsteder parkeringsbøter når folk gjør feil.

Hvis du av en eller annen grunn ønsker å være med i ledelsen av din avdeling eller din bedrift, så er det en ting som er helt nødvendig at du må gjøre. Det er å **ta initiativ**. Når du tar et initiativ, enten å sette i gang med et eller annet eller forandre noe, eller sågar slutte å gjøre noe, så er alt dette å ta initiativ.

Hvis du stiller deg spørsmålet, "hva kan jeg gjøre bedre?", vil du snart få svaret fra din underbevissthet, og så plutselig vil ting begynne å skje rundt deg. Når du bestemmer deg for å ta et initiativ, blir du deltager istedenfor tilskuer, og det er en vesentlig forskjell.

Selv om det koster noe å ta et initiativ, føles det godt å vite at du har utrettet noe og fått kontroll over situasjonen eller livet ditt.

I sin bok "**Carrier Tracking**" skriver **Jim Calano** og **Jeff Salzman** om hva som kan gjøres for å påta seg initiativ.

- 1. Vær våken overfor problemer.**
- 2. Vent ikke på opplæring.**
- 3. Si din mening.**
- 4. Påta deg uønskede oppgaver.**
- 5. Prøv ikke å være perfekt.**
- 6. Gå nye veier.**
- 7. Stå for det du mener.**
- 8. Lær deg jobben til en av de andre.**
- 9. Ta nederlag med et smil.**

Disse 9 punkter vil kunne hjelpe deg å ta det nødvendige initiativ som vil fører til at du utvikler deg positivt i ditt arbeid, og du vil trives bedre og bedre i takt med utviklingen.

Hvis du ønsker å ha glede av livet og trives med jobben, er det viktig at du ikke er forutinntatt når det gjelder andre mennesker, enten det er arbeidskollegaer, sjefer eller kunder.

Hvis du er forutinntatt, og går med feil tanker om andre mennesker inni deg, vil dine reaksjoner være deretter.

**OPPGAVER: 1. Arbeidsglede:**

1. Hvordan kan du hver dag gjøre noe som får deg til å føle deg betydningsfull?
2. Hva kan gjøre deg virkelig lykkelig?
3. Nevn noen kjennetegn som karakteriserer en negativ innstilling til jobben?
4. Hvordan kan du ta initiativ der du jobber?
5. Hvordan kan det å gjøre det du er betalt for å gjøre, OG LITT EKSTRA, virke positivt for deg?

## MOTIVASJON

For at du skal få den rette forståelsen av hva motivasjon er, skal vi dele opp motivasjonsbegrepet i tre typer motivasjon:

Den første typen er den vi kaller **frykt for straff motivasjon**.

Før i tiden var dette en helt vanlig måte å bruke for å få folk til å gjøre noe i sitt arbeid. De gjorde det av redsel for å bli straffet, og straffen kunne være alt fra å miste anseelse, til å miste selve jobben. I en tid med stor arbeidsledighet kan nok denne typen motivasjon også føre til at noen arbeider hardere, nettopp av redsel for å miste sitt arbeid, men det er ikke en positiv motivasjon, og fører ofte til lav produktivitet og lite kreativitet.

Alle kjenner vi denne typen **frykt for straff motivasjon** fra vi var små, og den blir fremdeles brukt i stor utstrekning i barneoppdragelsen. Men som sagt, det er ingen positiv motivasjon, da den kommer fra andre, og det virker også kun i den situasjonen hvor du er redd for en konsekvens.

Den andre typen motivasjon heter **belønningsmotivasjon**, og dette er både en langt mer brukt type, og en langt mer positiv form for motivasjon. Denne type belønningsmotivasjon vil i praksis si at vi oppnår et eller annet som en belønning for vår streben, og under forutsetning at vi ønsker å oppnå dette resultatet, eller belønningen selv, virker det positivt som en motivasjonsfaktor.

På den annen side, er dette en svært vanskelig type motivasjon å bruke overfor andre mennesker, da folk raskt blir blaserte, slik at belønningen hele tiden må økes eller forandres, for at den skal virke som motivasjon.

### La meg ta et eksempel:

Tenk deg nå at du har vært på jordomseiling med et lekkert cruiseskip i seks måneder, og kommer tilbake til ditt arbeid. Sjefen din sier at de har satt i gang en konkurranse denne måneden, og du får poeng avhengig av hvor godt du har gjort ditt arbeid. Den personen som får flest poeng neste måned, vil vinne en weekendtur med båt til Danmark.

Tror du at du ville være villig til å legge ned en ekstraordinær innsats for en slik belønning, når du nettopp var kommet hjem fra en jordomseiling?

Sannsynligheten er vel stor for at det ikke motiverte i særlig grad, i alle fall ikke til noen ekstraordinær innsats. Det er nemlig det som er problemet med denne **belønnings-**

**motivasjonen**, den kommer også fra andre, og den virker bare under en klar forutsetning:  
**At du har et sterkt ønske om å oppnå belønningen.**

Den tredje typen motivasjon kan vi kalle **innstillingsmotivasjon**, og det er den vi skal bruke litt tid på å snakke om i denne leksjonen.

Denne type motivasjon kommer innenfra, da det er deg som har et ønske om å oppnå noe, og i den grad du er **i stand til** å ha ditt ønske på en kontinuerlig basis, vil du alltid forbli motivert. Det er nemlig slik at altfor mange mennesker sitter og venter på at de skal bli motivert av en eller annen. Det disse menneskene ikke er klar over, er at det **er** ingen som kan motivere deg, det er det bare deg som kan. Riktignok kan du bli motivert ved å lytte til andre mennesker, slik at du får en ide, en aha opplevelse eller at det fører til at du tar en avgjørelse om å gjøre et eller

annet for deg selv. Det er ofte slike ting vi forbinder med motivasjon, men selve motivasjonen inntreffer først **når du tar en avgjørelse** om å forandre noe for deg selv.

Dette vil i praksis si at i det øyeblikket du finner et motiv for å gjøre noe i ditt liv, så blir du automatisk motivert, når du setter dette ut i praktisk handling.

La oss se litt på selve ordet **motivasjon**. De første fem bokstavene i motivasjon danner nettopp ordet **motiv**. Dette må det altså ha vært en mening med helt fra begynnelsen når ordet ble laget. Alle vet at det er et motiv bak de fleste handlinger, og **det** er også det første politiet leter etter når det er begått **en forbrytelse**, hva var motivet? Finner de et klart motiv, så finner de som regel også forbryteren.

På samme måte blir man altså motivert, dvs. motiv fører til handling.

Men hva vil så skje med en person som ikke har noe motiv?

Helt riktig, det blir liten eller ingen handling. Så for å summere opp, **du** blir først motivert når du **har** et motiv, og når motivet er sterkt, så fører dette til handling.

I den anledning kan det være interessant om du tenker deg litt om. Hva er ditt motiv i ditt arbeid i dag? Er ditt motiv å komme gjennom jobben hver dag, slik at du kan få din lønn i slutten av måneden, så er nok din motivasjon på arbeidsplassen svært lav.

Men har du ambisjoner om å bli dyktig i din jobb, oppnå en bestemt posisjon eller kreere noe spesielt, så vil du aldri kjede deg. Du vil ganske enkelt være motivert.

Det er derfor motivasjon ofte står direkte proporsjonalt med dine ambisjoner i ditt arbeid. Med basis i det jeg nå har sagt om motivasjon, så forstår du sikkert at det er svært så viktig at du setter det et mål som du har å arbeide mot. Når du har satt deg et klart mål, har du et klart motiv og en hensikt med det du gjør, og dette er viktig for din selvfølelse, da det vil føre til at du føler deg betydningsfull, og dette har igjen med arbeidsgleden som gjør at du er motivert.

### **Men, hva er egentlig et mål?**

La oss se litt på din arbeidsplass. Ethvert firma har et budsjett for hvert år, som er delt opp i månedlige biter, og noen ganger helt ned i daglige porsjoner. Imidlertid er det slik at svært få mennesker assosierer seg selv med **firmaets** mål, slik at dette ikke automatisk vil virke som motivasjon.

Svært ofte virker det nettopp motsatt, da de får et budsjett trædd nedover hodet, og beskjed om at dette skal oppfylles. Spesielt hvis budsjettet er større enn det de føler de er i stand til å oppnå, vil dette virke mot sin hensikt og være demotiverende.

I tillegg er det slik at et mål må være personlig, hvis det skal virke som motivasjon. Du må derfor finne ut hvordan du kan samordne det du ønsker personlig å oppnå med firmaets mål, slik at dere har et felles mål å samarbeide mot, først da vil du føle deg betydningsfull i ditt arbeid, og være motivert.

Motivasjon gjelder jo ikke bare i arbeidet, den gjelder også privat. På samme måte er det hvis ikke du har noe mål i livet, noe å se frem mot, vil du gå rundt i ring og sannsynligvis ikke ende opp noe sted. Du **må** ha et mål i livet for å være lykkelig eller motivert, og helst bør det være langsiktig, men et kortsiktig mål er i alle fall bedre enn intet mål.

Et par spørsmål som kan være viktig å stille seg er:



1. Hva er det jeg **liker** best å gjøre?
2. Hva er det jeg er **flink** til?

Ved å tenke ut svarene på disse spørsmålene vil du kunne komme frem til at du kanskje kan gjøre **mer**, eller noe annet på din arbeidsplass enn det du i dag gjør, og dette kan føre til at du vil trives bedre enn du tidligere har gjort.

Når det gjelder motivasjon, kan du godt si at det er viktig at du fremelsker det indre driv i deg, istedenfor å være avhengig av ytre stimulering til enhver tid.

Det finnes inne i hvert eneste menneske enorme krefter og mengder av motivasjon, alt som trengs er å ha en grunn til å benytte seg av disse enorme krefter.

**Bill Hewlett**, en av grunnleggerne av **Hewlett Packard** fortalte: "Vår filosofi bygger på troen på at menn og kvinner ønsker å gjøre en god jobb, og en kreativ jobb, og at hvis de plasseres i de rette omgivelser, vil de gjøre det".

Uten tvil er dette tilfelle, ingen ønsker å være mislykket, så godt som alle mennesker ønsker å lykkes, uansett hva de driver med.

**Tom Peters**, en av verdens fremste ledelsesguruer, uttalte på et ledelsesseminar for bedriftsledere i London følgende:

"97% av alle ansatte er faktisk arbeidsomme, positive kreative, lærevillige, entusiastiske og ambisiøse, **UNNTATT** de 8 timene de arbeider. Hvis du undersøker hva de driver med på fritiden, vil du finne at de er engasjert med idrett, administrasjon, foreninger, bygge hus, reparere bilen, og en mengde andre aktiviteter som krever kreativitet og innsatsvilje. Hvorfor ser det da ut som at mange "slår av" motivasjonen når de kommer på jobben?"

Svaret ligger ofte i at ledelsen ikke er flinke nok til å få de ansatte engasjert med meningsfylt arbeid som får dem til å føle seg betydningsfulle".

Filosofen og forfatteren **Ralph Waldo Emerson** sa også at ethvert menneske **tror** at de har større muligheter og kan gjøre en bedre jobb, og selv de mennesker som er deprimeret og langt nede, synes å tro at de er i stand til noe bedre.

Det ligger nemlig i menneskenes natur å være målstrevende individer. Vi ønsker å utvikle oss som mennesker, oppnå bedre resultater, å få til noe mer på livets mange områder. Det finnes nemlig ingen late mennesker, **kun umotiverte**.

For å bli en dyktig **motivator** er det derfor bare **en** egenskap som er nødvendig, og det er å få folk til å tro på at de er i stand til å oppnå de mål som er satt. Med en sterk tro på, eller for den saks skyld sterkt ønske om å oppnå noe, vil handling være et naturlig resultat.

Hvis du ønsker å skaffe deg et **egget** mål å arbeide mot i den jobben du har, trenger du bare å bruke din kreativitet. Din kreativitet vil være i stand til å forandre på en rekke måter å gjøre ting på din arbeidsplass, kanskje til og med forandre firmaets produkter til det bedre, og uten tvil vil du kunne forandre **din** arbeidssituasjon hvis du bruker litt kreativitet.

Hvis du ønsker å bli kreativ, så er det viktig at du forstår forutsetningen for at du **kan** bli dette.

**Det er at du har et mål.**

Det er først når hjernen vet i hvilken retning den skal styre deg at ideene vil komme. Det er også her uttrykket "**å arbeide smartere, ikke hardere**" kommer inn, fordi hvis du ikke bestemmer deg for å arbeide smartere, dvs. bruke din kreativitet, så vil du måtte fortsette å arbeide hardt hele livet, nettopp fordi at sannsynligheten er stor for at du ville kjede deg, og da blir arbeidet dobbelt så hardt. Så hvis du ønsker å bli mer kreativ, skaff deg et klart mål, så vil din underbevissthet automatisk begynne å arbeide for deg.

Altfor mange mennesker bryr seg ikke om å gjøre **noe mer** enn det de er blitt fortalt at de skal gjøre, og de gjør det på nøyaktig den måten de er blitt fortalt at det skal gjøres, uten kreativt å tenke på bedre måter å gjøre jobben på.

Spørsmålet du bør stille deg selv er: Hvordan kan jeg bidra til at dette kan gjøres lettere eller på en annen måte, slik at resultatet blir bedre? Kan jeg skaffe meg mere kunnskap som gjør at jobben går lettere? På hvilke områder kan jeg forbedre meg?

Ved at du stiller deg selv slike spørsmål, vil du sette din underbevissthet i gang, å du vil få svar på disse spørsmålene. Alt du så behøver å gjøre er å skrive disse svarene ned, og dernest sette dem ut i livet. Husk på at en enkel ide kan være nok til å revolusjonere din arbeidssituasjon og skape utrolige resultater for det firmaet du arbeider.

Så en ny ide fra deg, kan være det som skal til i din bedrift. Så vær kreativ, det blir gøy å jobbe på den måten. For at du skal kunne få ny ideer, aha-opplevelser og inspirasjon som fører til motivasjon, kan det være en god ide å lytte til disse kassetene og andre Positive Power kassetter, så ofte som du har muligheten til dette. Husk på at en ide kan være alt som skal til.

Professor **Menges** ved **North Western University** i USA har bl.a. forsket i hvilke kriterier som fører til at mennesker **ønsker** å gjøre noe med det de lærer seg, dvs. å bruke sine kunnskaper i praksis. Han kom frem til at når menneskene hadde en form for medbestemmelse og ansvar for sitt arbeide eller læresituasjonen, vil deres ønske være sterkere om å få utføre det de selv har vært med på å bestemme som skal gjøres.

Stikkord her er medbestemmelse og ansvar. Sørg derved for at du vil være i stand til å være med på å bestemme det som skal skje på din arbeidsplass. Dette vil du kun være i stand til å oppnå, hvis du er villig til å ta ansvar.

Foreslå forandringer eller kom med nye ideer, og ta selv ansvaret for å gjennomføre disse i din bedrift. På denne måten vil du egentlig være din egen sjef, og ditt arbeid vil bli mye mer meningsfylt og interessant.

Bestem deg derfor for å finne ut **hva** du kan gjøre med din situasjon, og så gjør du det. Husk på at **du** vil være den beste til å komme med forslag til forbedringer. Svært få sjefer vil ha kunnskaper om nettopp dette, og vil uten tvil se på det som et positivt initiativ.

Bli allikevel ikke motløs, dersom noen av dine arbeidskollegaer eller sjefer har **motstand** mot dine nye ideer. Dette er helt menneskelig, det har alltid vært sånn, og det vil sannsynligvis også alltid være sånn. Spesielt gjelder dette hvis andre må forandre seg i prosessen, nettopp fordi menneskene ikke liker forandring. Men husk i den anledning på at alle store forandringer i menneskehetens historie, alle store forbedringer og utviklinger, har møtt motstand før de ble en realitet.

Som en liten test på hvor inngrodd og innebygd en slik motstand er, så kan du be en person om å stå rett opp og ned med armene rett ut og håndflatene mot deg. Så inntar du samme posisjon, og legger dine håndflater mot vedkommendes, og står slik noen sekunder.

Begynn så å trykke på vedkommendes håndflater med dine, sakte og forsiktig. I praktisk talt alle tilfeller vil du oppdage at den andre personen automatisk begynner å trykke imot, selv om du ikke har bedt vedkommende om å gjøre dette.

Dette er nemlig inngrodd i menneskene som en naturlig reaksjon, og i praksis fungerer det på samme måte med nye ideer og forandringer.

I sin bok "**Top performance**" har **Zig Ziglar** skrevet ned en rekke grunner til at folk **ikke** er motivert i sitt arbeid. Her er de:

1. **Kjedsomhet**
2. **Lav moral**
3. **Mangel på interesse for jobben eller et bestemt arbeide**
4. **Mangel på disiplin**
5. **For mye å gjøre**
6. **Redsel for å gjøre feil**
7. **Mangel på et mål eller en hensikt med arbeidet**
8. **Dårlig selvfølelse**
9. **Uvillighet til å ta en avgjørelse**
10. **Mangel på ansvarsfølelse**
11. **Mangel på kommunikasjon**

Ta en kontroll for deg selv og finn ut om du har noen av disse problemene som hindrer deg i å være motivert. Skriv i så fall den tingen ned på et papirark, og gjør noe med det.

Du vil finne at du allerede i en slik situasjon er på vei mot et mål, og det i seg selv vil føre til at du **blir** motivert. Som du sikkert har forstått, er ikke motivasjon noe som kommer til enkelte og ikke til andre. Det er helt opp til deg selv om du ønsker å være motivert, men du må ønske det. Det finnes jo egentlig ingen mennesker som er late, ikke du heller, men du kan være umotivert, og det kan du gjøre noe med.

For mange år tilbake fikk en ung gutt svært dårlige karakterer på skolen. Gutten ble stadig brukt som dårlig eksempel av læreren overfor de andre i klassen, og etter hvert ble han behandlet mer og mer som en idiot.

Han følte seg også etter hvert dummere og dummere, og dette førte til at han mistet kontakten med de andre kameratene i klassen, som også begynte å behandle ham som den dummingen han var. Da alle var enige om, inklusive han selv, at han var for dum til å fortsette sin utdanning, tok han jobb på en fabrikk.

Jobben besto i å vaske og rydde etter de andre på fabrikk, inklusive å tømme søppel. Faren til gutten var temmelig oppgitt over guttens situasjon og evner, og han hadde en lang samtale med en god venn om dette problemet. Farens venn var medlem av en forening for intelligente mennesker med en høy IQ-verdi, og vennen spurte om han kunne få teste guttens intelligens. Faren mente at han hadde ikke noe å tape på det, og sa at det var OK.

Etter at testen var utført, fikk faren seg et sjokk, da det viste seg at gutten var ingen idiot, snarere tvert imot. Hans IQ var nemlig over 150, et score som ikke bare kvalifiserte til medlemskap i geniforeningen, men også lå langt over gjennomsnittet blant medlemmene. Flere andre tester bekreftet dette, og fra dette øyeblikk ble gutten totalt forandret.

Han skjønnte nå hvorfor han hadde vært annerledes enn de andre guttene i klassen, og på arbeidsplassen, men han forsto også at det ikke var fordi han var dummere, men tvert imot mer intelligent enn dem. Han begynte å oppføre seg på den måten han mente var riktig for et geni, og ikke lenge etter ble han forfremmet i sitt arbeid.

For å gjøre en lang historie kort, endte det med at han ble sjef for fabrikken han hadde vært ryddegutt i, og president i foreningen for spesielt intelligente mennesker. Gutten som ble behandlet som en idiot, fikk altså sitt liv totalt forandret når han fant ut hvilke kvalifikasjoner han **egentlig hadde**, og at han var **i stand** til å sette seg et mål. Dette gjorde at han fikk et **motiv** og en mening med livet. En slik oppdagelse gir en motivasjon som ingen kan stanse.

For at du skal bli mer motivert, er det viktig at du også skaffer deg et overskudd, og det skal vi ta for oss i neste kapittel.

## **OPPGAVER: 2. Motivasjon:**

- 1. Hvordan kan du motivere deg selv?**
- 2. Hva er ditt motiv for å jobbe i dag?**
- 3. Hvordan kan du forbedre din arbeidsplass?**
- 4. Hvordan kan du oppnå medbestemmelse på din arbeidsplass?**
- 5. Hvordan vil du takle en motstand mot dine forbedringer på en konstruktiv måte?**

## FÅ MER OVERSKUDD

La meg innledningsvis gjøre en ting helt klart for deg, du har mer enn nok av krefter til å gjøre det du måtte ønske deg. Imidlertid kan det være at du ikke er klar over dette, er villig til å tro på det, eller at du rett og slett ikke ønsker å utnytte dine ressurser.

Hvis det siste er tilfelle, er det ikke noe andre kan gjøre for å hjelpe deg, da det er kun **deg** som må ta avgjørelsen på det **du** ønsker å gjøre.

Det finnes dessverre millioner av mennesker verden over som føler seg trette og uopplagte, og som mangler energi til å utføre selv de minste handlinger, de er frustrert, oppgitt av håpløshet og bekymringer. Dette skyldes som oftest en av disse situasjoner:

1. **Negativ tenkning**
2. **Feil ernæring**
3. **Det fysiske arbeidsmiljøet**
4. **Sykdom**

Når det gjelder det første - **negativ tenkning** - så finnes det ingen kur mot dette, bortsett fra å tenke positivt, fordi uansett hva som blir foreslått overfor en negativ tenker, så vil vedkommende greie å finne noe negativt i det nye forslaget, og komme frem til et negativt resultat. Vedkommende vil utvikle pessimisme, skepsis, sinne, grådighet, frykt, sjalusi, hat og hevntørst.

Med slike negative tanker så sier det seg selv at du vil bli tappet for de krefter du har, og muligheten for å få overskudd er ikke tilstede.

Når det gjelder det andre punktet med **feil ernæring**, så er det klart at dersom din kropp ikke får de nødvendige næringsstoffer, så har du tatt fra deg selv muligheten til å kunne yte en god innsats eller skaffe deg overskudd.

Det finnes i dag tusenvis av gode beskrivelser både på kosthold og kosttilskudd, vitaminer og riktig væskeinntak, som til sammen utgjør riktige måter å ta til seg næring, for at kroppen skal være i stand til å yte maksimalt. Det finnes, selv i den vestlige verden i rike industriland, utallige eksempler på underernæring og feilernæring blant både unge og eldre, til tross for at disse personene burde vite bedre. I mange tilfeller er legehjelp det eneste saliggjørende.

Når det gjelder **det fysiske miljøet** vi arbeider i, har dette svært ofte en innvirkning på om vi har overskudd eller ikke, avhengig av om det er god nok luft, nok lys eller om arbeidsposisjonen vår tar nok hensyn til kroppens behov for fysisk tilpasning.

I de fleste tilfeller kan det med enkle midler legges til rette, slik at det fysiske arbeidsmiljøet kan fungere godt.

Dersom det fysiske arbeidsmiljøet ikke er godt, f.eks. ved at du ikke er i stand til å utføre din maksimale innsats fordi verktøyet er for dårlig, arbeidsplassen ikke tilpasset, maskinene er for gamle, eller kommunikasjonen for dårlig, så kan dette virke direkte destruktivt fordi du blir irritert og negativt innstilt.

I slike tilfeller er det viktig at ledelsen blir gjort oppmerksom på situasjonen, slik at det fysiske arbeidsmiljøet kan legges til rette, da ingen er tjent med lav produksjon eller dårlig arbeidsinnsats som skyldes slike ting.

Når det gjelder det siste punktet som har med **sykdom** å gjøre, så la meg først nevne at i mange tilfeller vil tilstedeværelse av en eller flere av de tre første punktene, kunne som jeg har nevnt tidligere, føre til alt fra hodepine til alvorlige sykdommer med hjertefeil og lammelser.

Ved du hva som er hovedforskjellen på et **termometer** og en **termostat**?

Hovedforskjellen på termometer og termostat er at termometeret **reagerer** på sine omgivelser, mens termostaten **bestemmer** omgivelsene.

Hva kan du sammenlignes med, er du å sammenligne med et termometer, eller er du en termostat?

Hvis du er et termometer så vil du tillate alle dine omgivelser og påvirke deg, enten de er negative eller positive. Det er jo greit nok hvis du tilfeldigvis er i positive miljøer, men dersom du er omgitt av negative tenkere, vil situasjonen kunne bli katastrofal.

Det er derfor mye bedre at du bestemmer deg for å være en termostat, fordi du da har tatt avgjørelsen at **du** skal bestemme dine omgivelser, og det er **deg** som skal påvirke disse, fortrinnsvis i positiv retning. Når du har bestemt deg for å være termostat, vil du i praksis ikke la negative mennesker ødelegge din dag, du vil ta positiv handling for å forandre dem til positive individer.

Så derfor, bestem deg i dag for å bli en termostat i ditt arbeid, resultatene vil ikke utebli.

Hvis du ønsker å bli en termostat for å påvirke andre positivt i ditt arbeide, er det viktig at du opparbeider en **entusiasme** for den jobben du har.

**Entusiasme** er ikke en følelse du uten videre kan bestemme deg for å få, den må bygges opp på en bestemt måte.

Først er det viktig at du forstår at entusiasme er en følelse som, kommer innenfra, slik at du må sørge for at du har de nødvendige ingrediensene som skal til inni deg, for at du skal kunne bli entusiastisk.

La oss nå ta et eksempel at du ønsker å bli entusiastisk i ditt arbeide, og ikke vet hvordan. Da er det viktig å vite at entusiasmen kommer fra en følelse som er kjent som **tro**, og det kan være **troen på deg selv, troen på ditt produkt, troen på ditt arbeide eller troen på ditt firma.**

For at du skal kunne få denne troen, er det viktig at du skaffer deg de basiskunnskapene som er nødvendige. Hvis du skal bli entusiastisk i ditt arbeide, er det derfor nødvendig at du kjenner jobben din godt nok. Finn ut hvorfor jobben din eksisterer, hvordan den jobben ble gjort før, hva som er resultatet av jobben i dag, og kanskje også tenke litt på hvordan denne jobben vil bli utført fremover i tiden. Så kan du gå løs på å lære deg alt som er mulig å lære om produktene som ditt firma leverer. Hvilken hensikt har disse produktene, hvorfor er de så viktige for bedriftens kunder, og hvordan vil disse produktene utvikle seg i årene fremover?

Ved å tenke på denne måten, og skaffe deg de kunnskapene som er nødvendig for å få svar på disse spørsmålene, vil din entusiasme øke proporsjonalt med kunnskapene.

Når du er kommet til det punkt at du har fått en bunnsolid **tro** på både produktene og ditt firma, vil **entusiasmen** komme som et naturlig resultat.

Følelsen av entusiasme vil føre til at du bruker langt mindre energi, fordi du gjør jobben med glede, og som følge av dette får du et større overskudd.

En ting som mer og mer tar vekk overskudd fra sunne mennesker er **stress**.

Mange mennesker misforstår stress, da de ikke vet hva dette er, og følgelig reagerer de på feil måte når stressfaktoren setter inn.

Det finnes både positiv og negativ stress hos ethvert menneske, men hvorvidt det blir positiv eller negativt, er i stor grad avhengig av hvordan personen involvert takler dette.

Et gammelt ordtak sier: "**Når du kjeder deg, er det tid for å bruke hodet**".

Fortrinnsvis menes det å tenke positivt på en løsning på det du kjeder deg over.

Ingen tar skade av hardt arbeide er blitt sagt mang en gang. Allikevel har det seg slik at mange pådrar seg både magesår, hjerteinfarkt, stress og nervelidelser som følge av at de jobber for mye. Dette har imidlertid ikke noe med hardt arbeid å gjøre, men med **måten** folk arbeider på. Man kan selvfølgelig ikke ignorere sin fysiske kropp og kjøre den i høygir, når man skulle valgt et lavere gir, for å bruke bilspråket.

Det ville være som å gi blaffen i å fylle olje på bilen, og håpe på det beste i det lengste. Før eller siden vil i et slikt tilfelle bilen kollapse, så også med mennesket.

Hvis du fra tid til annen føler deg stresset, så finnes det også, i tillegg en fysisk måte å sørge for den nødvendige avslapping i kroppen.

Vi har derfor laget en 10. punkts plan på hvordan du kan bli avstresset. Her er den:

### **1. Pust dypt.**

Sett deg ned, lukk øynene og trekk pusten dypt inn. Pust med magen, ikke med brystet. Hold pusten mens du teller til 10, og slipp pusten sakte ut. Repetere dette fem ganger.

### **2. Visualisere.**

Lukk øynene å se for deg den ferien du har drømt om (palmetrær og sandstrand). Prøv å se det for deg, og konsentrer deg om å føle at du er tilstede.

### **3. Hoderull.**

Roter hodet med sakte bevegelser mot høyre. Deretter roterer du mot venstre, på samme måte. Legg hodet bakover, så langt du kan, og se i taket. Deretter legger du hodet frem mot brystkassen, så langt du kan, og ser i gulvet.

### **4. Skuldertrekk.**

Legg begge hendene bak hodet, og press albueene så langt tilbake du kan. Hold denne posisjonen i 10 sekunder, repeter tre ganger.

### **5. Sidestrek.**

Hold hendene og løft armene rett over hodet. Hold albueene rett. Press armene så langt tilbake som du kan. Len deg sakte til venstre, deretter til høyre.

### **6. Skulderavslapning.**

Sittende eller stående, løft høyre skulder så høyt du kan, og slipp den deretter raskt. Gjør det samme med venstre skulder. Repeter noen ganger med begge skuldre. Løft deretter begge skuldrene og roter dem bakover 3 ganger. Repeter så skulderbevegelsene forover.

### **7. Fotmassasje.**

Ta av deg skoene, og beveg tærne frem og tilbake. Masser hver tå med fingrene.

Masser også under benet og på toppen av foten.

### **8. Rist leggen.**

Mens du sitter, løft høyre ben ved å ta tak under låret i overkant av kneet. La leggen og foten svinge fritt fra kneet og ned. Vær helt slapp i leggmuskulaturen. gjenta deretter med venstre ben.

### **9. Arm- og håndavslapping.**

Stå oppreist. Hold armene rett ut foran brystet, slapp av i håndleddene og tell til 10. Løft armene opp over hodet, slapp av i håndleddet, strekk til venstresiden, deretter til høyre. Tell til 10 på hver strekk. Slipp armene ned langs siden, og rist armene godt løs i noen sekunder, repetèr dette 5 ganger.

### **10. Øyemuskulene.**

Ta visuelle pauser i løpet av dagen. Slapp av i øyemuskulaturene ved å forandre fokus. Hvis du er opptatt med papirarbeid, så se opp og ut av vinduet i noen sekunder fra tid til annen. Blunk en del med øynene og pust dypt ut og inn. Pass på å forandre fokus, og ikke hold på med samme ting for lenge.

Når du har gjort ovennevnte øvelser noen ganger, vil det bli en vane, og du vil lett kunne føle hvor avstresset du blir. Det tar ikke lang tid, men gir mye igjen, da du vil bli mer effektiv i den tiden du arbeider. Skriv gjerne av denne listen og tren hjemme fra tid til annen.

Mennesket trenger selvfølgelig nok søvn, samt riktig mat å drikke for å fungere på topp til enhver tid. Det er her det blir feil for de fleste. Fordi man har mye å gjøre, tar en lettvin på de nødvendige, faste måltider. Og fordi man bekymrer seg for mye om alt en ikke rekker, blir det dårlig med nattesøvn, og så er vi på vei inn i den onde sirkel. Her kommer selvfølgelig det gamle ordtaket som vi nevnte tidligere, **arbeid smartere, ikke hardere** inn, og det er nettopp på dette punkt, vi som er overarbeidet har noe å lære.

Det er faktisk tilfelle at arbeidet er noe av det sunneste et menneske kan befatte seg med. Det er flere tilfeller av sykdomstilfeller og dårlige tilstander med mennesker pga. **mangel** på arbeid, enn det er i de tilfellene hvor folk har arbeidet for mye.

Det eneste som er bedre enn arbeid, er **mer** arbeid, men det må være planlagt, og fortrinnsvis, gjennomført etter planen. Da blir det gøy å arbeide, og det er praktisk talt umulig å bli overarbeidet.

## **OPPGAVER: 3. Få mer overskudd:**

- 1. Hvilke negative tanker og følelser må du kvitte deg med for å få mer energi?**
- 2. Hvordan kan du forandre ditt næringsinntak for å få mer energi og overskudd?**
- 3. Hvordan kan du forandre ditt fysiske miljø for å oppnå bedre helse og mer overskudd?**
- 4. Hvordan kan du arbeide smartere?**



## GODE ARBEIDSVANER

Vaner kan defineres som måten du bevisst eller ubevisst gjør forskjellige ting på.

Ofte bygges vaner opp ubevisst, slik at den som innehar vanene ikke er klar over at de engang gjør tingene på denne måten. De tenker rett og slett ikke over dette.

Vi har gode vaner som fører til positive resultater, og vi har uvaner som fører til det motsatte. De fleste liker å være vinnere, men kan allikevel ende opp som tapere nettopp pga. de uvanene de har lagt seg til.

Først og fremst er det forskjell på tankegangen til en vinner og en taper, så la oss nå se litt på hvordan vi skiller en vinner fra en taper:

En vinner sier: "La oss finne ut av det".

En taper sier: "Det er det ingen som vet".

Når en vinner gjør en feil, så sier han: "Jeg tok feil".

Når en taper gjør en feil, så sier han: "Det var ikke min skyld".

En vinner sier at det skyldes flaks når han vinner, selv når det ikke skyldes flaks.

En taper skylder på uflaks når han mislykkes, selv om det ikke skyldes uflaks.

En vinner **vet** når han skal si ja og nei.

En taper sier: "Ja, men" og "kanskje" på feil steder, og når han ikke burde.

En vinner er ikke på langt nær så redd for å tape, som en taper innerst inne er redd for å vinne.

En vinner arbeider hardere enn en taper, og har mer tid.

En taper har alltid for mye å gjøre til å gjøre det som virkelig er nødvendig.

En vinner **løser** et problem.

En taper **omgår** det, og løser det aldri.

En vinner **gjør** ting.

En taper bare **lover**.

En vinner viser at han har gjort feil gjennom å forbedre seg.

En taper ber om unnskyldning, men gjør samme feil om igjen.

En vinner vet hva han skal sloss for, og når han skal gjøre kompromiss.

En taper gjør kompromiss når han ikke burde, og sloss for saker som ikke er verdt å sloss for.

En vinner sier: "Jeg er bra, men ikke så bra som jeg burde være".

En taper sier: "Jeg er ikke så dårlig som mange andre".

En vinner gjør alltid fem forsøk.

En taper gjør bare ett forsøk.

En vinner lytter.

En taper bare venter til det er hans tur til å snakke.

En vinner vil heller være respektert enn godt likt, selv om han foretrekker begge.  
En taper vil heller være likt enn respektert, og vil til og med betale prisen av forakt for å være godt likt.

En vinner kjenner seg sterk nok til å være ydmyk.  
En taper er aldri ydmyk.

En vinner respekterer de som er ham overlegen, og forsøker å lære noe fra dem.  
En taper forakter de som er ham overlegen, og forsøker å finne feil hos dem.

En vinner forklarer.  
En taper bortforklarer.

En vinner kjenner seg ansvarlig for mer enn sin jobb.  
En taper sier: "Jeg er bare ansatt her".

En vinner sier: "Det må finnes en bedre måte å gjøre det på".  
En taper sier: "Slik har vi alltid gjort det".

En vinner bestemmer sin egen hastighet.  
En taper har bare to hastigheter, en sløv og en hysterisk.

### **Hvilke uvaner har DU?.**

Det er jo en kjent sak at, det mest frustrerende som finnes er når du ikke vet hvor du er hen, eller hvor du har tenkt å gå i livet. Du må først og fremst begynne med å finne ut hvor du er hen **akkurat nå.**

Ta en vareopptelling på dine uvaner, og du skal greie **selvfølgelig** også gjøre det samme når det gjelder dine positive vaner. For at du skal få dine virkelige uvaner frem, foreslår jeg at du spør dem du enten bor sammen med, eller en person som er sterk nok til å si deg sannheten. Da først blir listen din riktig. Som jeg nevnte tidligere så er det jo slik med uvaner at vi kanskje ikke verken aksepterer dem eller legger merke til dem, så vi kan trenge hjelp med å kartlegge disse.

### **Dine gode vaner kjenner du nok aller best til selv, så du kan trygt skrive dem ned alene.**

Det finnes en ufeilbarlig måte å forandre alle vaner på, som virker for alle som ønsker dette. Det er å gjøre en ting av gangen, helt ned til **ett minutt av gangen.**

De fleste mennesker prøver å leve hele livet sitt så og si på en gang.

Hvis man kunne leve livet ett minutt av gangen, noe annet går jo ikke allikevel, så vil mange bekymringer bli borte på veien.

Alle mennesker kan praktisk talt i alle situasjoner holde ut ett minutt lenger, eller forandre seg til det bedre i ett minutt hvis de vil. F.eks. å slutte å røyke er verdens letteste sak, hvis man tar det på denne måten. De fleste vil nok være enig i at å holde opp i ett minutt, vil ikke by på noe problem.

Eller, du kan sikkert også greie å holde opp en time.

Problemet for folk er at de tenker på hva som vil skje når timen er forbi. Da vil de være en person som har lyst på en sigarett i langt sterkere grad fordi de ikke har røkt på en time. Det er bare det at både problemet og tankegangen er nøyaktig den samme om en time.

Alle kan greie en time til hvis de vil. Det store problemet ligger i at tanken på hvordan du vil føle deg om en time er det som man ikke kan orke å holde ut. Kunsten er å ikke tenke på hva som skjer om en time. Kunsten er å konsentrere seg om nuet, slik at man bestemmer seg for å iallfall greie det i en time til. Hvis en time kan være lenge, kan det muligens være bedre å si at noen minutter til skal det i hvert fall gå.

Hjernen din har en enorm styrke til å utføre ting som du ønsker. Dette er viktig å være klar over. Det er gjennom hjernen at du kan kvitte deg med smerte, stress og depresjoner.

Dessverre er det slik at mange mennesker forteller sin hjerne at det **ikke går**, og at de ikke greier det allikevel, så de kan likegodt fortsette igjen med uvanen, fordi de vil begynne allikevel før eller senere.

Slik tankegang fører til at de ikke engang vil prøve, og da ligger jo resultatet i dagen.

Neste gang du ønsker å bryte en uvane, men føler at du ikke greier det, så tenk på at du skal i første rekke bare greie det i ett minutt, fem minutter eller ti minutter til, før du gir opp.

Når du har greid det, prøv noen minutter til. Etter en stund vil du begynne å føle deg bedre, både mentalt og fysisk, og dette igjen vil gi deg den selvtillit du trenger for å klare deg en time, en dag, en uke eller en måned. Og selv om du skulle være så uheldig å måtte gi opp, ta nederlaget midlertidig å start igjen.

Husk du kan greie det litt lenger, hvis du vil. Hemmeligheten er å ta en ting av gangen, aldri mer enn i alle fall en dag av gangen. Mange mennesker som forsøker å bli kvitt en uvane holder ikke ut lenge nok til at uvanen, rent psykisk eller fysisk kan forsvinne. Dette tar nemlig 3-4 uker før kroppen venner seg til den nye vanen. Det er derfor viktig å ikke gir opp før det rent naturlig vil kunne aksepteres av din kropp. Så, hold ut litt til.

I ethvert arbeidsforhold så er det visse lover, regler og rutiner som bør følges. Disse er vanligvis satt opp nettopp med henblikk på at alle involverte parter skal ha en fordel av disse regler, og at resultatet blir best når de blir fulgt. Sørg derfor for at du følger de spilleregler som er satt opp på din arbeidsplass, det forenkler mange situasjoner, og hindrer irritasjoner fra dine kollegaer.

Det er i utgangspunktet en god arbeidsvane.

Av alle arbeidsvaner så er det en som skiller seg ut som den klare vinner når det gjelder å skaffe folk flest dårlig samvittighet. **Det er bruk av tiden.**

Alle har vi **like lang** tid til rådighet i vårt arbeid, men måten vi bruker den på avgjør i de fleste tilfeller resultatet vårt.

Husk i utgangspunktet på at hvis du ønsker å forandre din situasjon til det bedre, så må du være villig til å forandre deg selv til det bedre. Du må bruke din selvdisiplin til å forandre dine dårlige vaner, eller arbeidsmetoder, for at du skal kunne bli bedre.

Helt tilbake i det 16 århundre, uttalte **Richard Hocker** at forandring skjer ikke uten besvær, selv ikke når det skjer fra det verre til det bedre.

Det finnes nesten ikke noen mennesker i den vestlige verden som ikke klager over at de har for liten tid. Det er bare det at de har ikke for liten tid, de har enten for mye å gjøre i den tiden de har til rådighet, ellers så har de planlagt måten å bruke tiden på alt for dårlig.

La oss ta det første først. Dersom du har for vane å påta deg mer og mer å gjøre, slik at du til slutt kommer inn i en ond sirkel som du ikke kommer ut av, fordi bunken på ditt skrivebord bare vokser og vokser, så kan kanskje ordet **nei** være noe du kan lære mye av.

Det gavner ikke verken deg eller andre, at du ikke greier å oppfylle dine forpliktelser, snarere tvert imot, det ødelegger iallfall deg. Vær derfor nøye fremover med hva du sier **ja** til, fordi det vil kunne få konsekvenser for andre ting du har sagt ja til, dersom du ikke kan rekke å utføre **dem** i tide.

Folk er ofte redd for å såre andre, og derfor sier de ja, for mange ganger, og på feil steder. Det er bedre å si nei, slik at andre kan gjøre jobben, enn at du skal si ja og kanskje komme tilbake etterpå å beklage deg fordi du ikke fikk tid nok til å gjøre det.

Det er et kjent ordtak som sier "**Hvis du vil ha noe utført, spør en som har mye å gjøre**".

Dette refererer seg antakelig til mennesker som er flinke til å organisere seg selv og sin tid, og av den grunn får utført mange oppgaver på kortere tid enn andre. Men forutsetningen er at man arbeider etter et system. Det å planlegge tiden er noe av det viktigste et menneske kan lære seg, fordi du samtidig trener opp din selvdisiplin hver dag. Først skal du bruke selvdisiplin for å planlegge tiden din, dernest skal du bruke selvdisiplin for å gjennomføre din plan. Du kan på den måten si at du slår to fluer i ett smekk.

Mange mennesker har for uvane å forstyrre andre i deres arbeid, sørg for at du ikke lar deg forstyrre, når noen kommer og prøver å kaste bort din tid.

Vær ikke redd for å si at du er opptatt, eller at du har mye å gjøre.

På en del kurs jeg har holdt, har jeg spurt deltagerne om hva de ville gjøre hvis jeg ga dem 86.400 kroner kontant, med en beskjed om at de måtte bruke pengene i dag. Og hvis de greide dette, ville jeg komme tilbake i morgen å gi dem nye 86.400 kroner å bruke. Forutsetningen var at de måtte bruke dem opp, hvis ikke fikk de ikke noen flere penger dagen etter. Hva ville **du** har brukt 86.400 kroner til i dag?

Svarene jeg pleier å få er mangfoldige. Noen vet ikke hva de ville bruke pengene til, andre ville kjøpt bil, noen ville satt pengene i banken, og atter andre ville investert i et eller annet.

Det er helt klart mange måter å bruke disse pengene på. Men saken er den at du får faktisk 86.400 hver dag. Riktignok ikke i kroner, men sekunder. Spørsmålet er bare, hva bruker du disse sekundene til?

Kaster du dem bort uten å få noe særlig igjen for dem, bruker du dem effektivt og får maksimalt igjen for dem, eller investerer **du** tiden i deg selv, slik at du skal bli flinkere og få mer ut av livet, som følge av at du brukte denne tiden riktig.

Selve livet ditt består ikke av noe annet enn en mengde sekunder, minutter, timer, dager, uker, måneder og år. Hva du gjør **nå, i dag** er det som teller.

Du kan ikke gjøre noe med gårdagen, bortsett fra å trekke ut de kunnskapene du har fått, og du kan ikke gjøre noe med morgendagen, bortsett fra å planlegge den så nøye som mulig, slik at den blir brukt på best mulig måte når den kommer. Å **leve** kan du kun gjøre **i dag**, så gjør det på den beste måten du kan tenke deg, og en av måtene er å bruke tiden mest mulig effektivt.

Vi hører stadig at før i tiden hadde folk mere tid til både det ene og det andre, og dette er selvfølgelig sant. For det første var det ingen som hadde computere å leke med, for det andre var det ingen som hadde TV å se på, i dag er det også ti fagtidsskrifter for hvert tidsskrift det var før i tiden. Før i tiden trenet idrettsfolk 2-3 ganger i uken på kveldstid, nå trener de aktive praktisk talt hver dag, og noen flere ganger om dagen.

I den vestlige del av verden har folk flest også egen leilighet eller eget hus å stelle med, mens før i tiden bodde flere familier sammen på mye mindre boareale, og i tillegg til alt dette hadde få familier bil i det hele tatt, mens det i dag praktisk talt er to biler pr. familie.

Tiden vår må i dag deles mellom mange flere gjøremål, og det er nettopp dette som krever at vi har gode arbeidsvaner, spesielt når det gjelder **bruk** av tiden vår.

Alt du behøver å gjøre for å få bedre tid er å tenke gjennom det du skal gjøre, skrive det ned og så gjennomføre det. Det krever ikke mye kunnskap fra din side å finne et system som virker for deg, det finnes dusinvis av planleggingssystemer i handelen idag. Det du må finne ut er om du trenger et slikt system eller om du kan klare deg med en enkel 7. sans. Alt er bedre enn ikke noe.

Det er imidlertid en måte å tenke på som jeg vil du skal være oppmerksom på, og som er effektiv når det gjelder bruken av tiden, og det å få gjort mer på kortere tid.

Det at du sier til deg selv "**gjør det NÅ!**" Altfor mange mennesker utsetter ting de like raskt kunne gjøre med en gang, men fordi de ikke har noe system, så legger de det **til side** så lenge.

Ta f.eks. den situasjonen at du mottar mye post hver dag, og må åpne denne selv.

Noe av posten, som er reklame, kaster du kanskje med en gang, andre ting skal i et arkiv, noe skal i skuffen, og atter andre ting skal leveres til andre personer, og noe skal du gjøre selv.

Det viktigste er imidlertid at du gjør det til en vane å ta i hvert papir bare en gang.

Legg det ikke til side så lenge, eller i skuffen så lenge, men gjør det du skal gjøre med en gang. Er det et brev som skal skrives, så skriv det før du legger vekk saken.

Det vil ende opp med at du bruker litt mer tid på å gjennomgå posten, til gjengjeld når posten er tatt, så er dagens arbeid fordelt eller ferdig.

Istedenfor å legge et papir til side, hvis det skal inn i en mappe, sett det inn i mappen og vær ferdig med det en gang for alle.

Sørg også for at du har det ryddig og rent rundt deg til enhver tid. Når skrivebordet eller arbeidsplassen flyter over av papir eller andre ting, vil dette, enten du tror det eller ikke, innvirke på din underbevissthet, på den måten at du vil føle at du ikke strekker til, og dette er en utilfredsstillende følelse som fører til stress.

Ta deg de sekundene det tar å rydde vekk hver ting du holder på med når du er ferdig, eller hvis du forlater ditt arbeidssted for dagen.

Selv om du skal begynne på samme tingen dagen etter, tar det bare noen sekunder å få tak i mappen eller underlaget, hvis du har lagt det i et system i en skuff eller et arkiv, hvor du enkelt kan finne det. Arbeid derfor også bare med en ting av gangen, i den utstrekning dette er mulig.

Gjør saken helt ferdig, og legg opp **ditt** system, men vær oppmerksom på at hvis **ditt** system fører til at du har arbeidsstedet ditt fullt av rot, bør systemet legges om, hvis du ønsker å bli mer effektiv. Så ta dette råd - **gjør det nå, gjør det nå, gjør det nå.**

En annen ting som mange i forskjellige arbeidssituasjoner kan lære mye av, er et gammelt ordtak som sier: **Hvis du har tid til å gjøre det, så har du tid til å gjøre det riktig første gang.** Uttallige er de gangene at fordi en eller annen person ikke tok seg umaken med å gjøre det riktig første gangen, måtte vedkommende gjøre det om igjen senere, og da tok det selvfølgelig lengre tid og var vanskeligere å få gjort jobben. Kanskje måtte vedkommende først demontere det som var laget, for å kunne rette opp feilen.

**Husk det er alltid lettere, alltid raskere og gjøre det riktig første gang.**

I tillegg til tiden som er bortkastet og ergrelsen det medfører, så koster det også firmaet en god del ekstra penger.

Den kjente kvalitetsguru **Philip B. Crosby** har skrevet en bok med tittelen "**Quality is free**". Og denne tittelen er uten tvil riktig. I alle fall er det rimelig i forhold til det å måtte reparere et produkt, eller gjøre en jobb om igjen pga. reklamasjoner. Så derfor, sats på kvalitet, både når det gjelder arbeid generelt og produksjonen spesielt. Det lønner seg alltid.

At det er viktig å ha gode arbeidsvaner er det vel ingen som er i tvil om, men for at du skal kunne opparbeide de riktige og gode arbeidsvaner er det viktig at du har en etisk og moralsk standard som er høy.

## **OPPGAVER: 4. Gode arbeidsvaner:**

1. Hvilke uvaner hindrer deg i å gjøre en best mulig jobb der du er ?
2. Hvordan kan du bryte disse uvanene ?
3. Hvordan kan du planlegge tiden din bedre ?
4. Hvordan kan du bli en person som gjør ting **NÅ**, istedenfor å utsette ?
5. Hvorfor lønner det seg å gjøre ting riktig første gang?

### **Eksempel på gode arbeidsvaner:**

1. Følg lover, regler og rutiner
2. Påta deg ikke mer enn det du klarer
3. Planlegg tiden din
4. Gjør ting **NÅ**
5. Skriv ned det du skal gjøre, og gjennomføre det
6. Gjør det riktig første gangen
7. Gjør en ting om gangen. **100%** konsentrasjon
8. Ha sjekkliste for riktig utført arbeid
9. Vær stadig på utkikk etter bedre arbeidsmetoder
10. Hold deg ajour med nyheter, og delta på opplæring når det er nødvendig

## ETIKK OG MORAL

Det går ikke an å åpne en avis uten at det med store bokstaver slår mot deg situasjoner hvor etiske og moralske lover er brutt. Hver dag ødelegger folk sin selvfølelse, mister sin jobb, mister anseelse, mister sin frihet og må gå i fengsel, for ikke å snakke om at mange mennesker ødelegger sine liv totalt, nettopp fordi de etiske og moralske lovene er brutt.

Når mennesker bryter etiske og moralske prinsipper generelt, er ikke veien lang til å bryte både firmapolicy eller landets lovet.

Etikk og moral er enkelt fortalt måten vi oppfører oss på og handler på, avhengig av hva vi selv mener er riktig og galt. Måten å tolke etiske og moralske standarder på, er en personlig sak. Nettopp fordi dette er en personlig sak, vil det også være store variasjoner ute og gå, når det gjelder standarden på etikk og moral.

Som eksempel kan jeg nevne at det å **stjele** fra andre mennesker er for det første ulovlig, og i tillegg til dette er det umoralsk. Likevel forsvarer enkelte mennesker tyveri. Hvis man bare stjeler fra de rike og gir til de fattige, så er plutselig tyveri ikke umoralsk lenger.

Det er også øynene som ser som ofte avgjør hvor høy moralen er, til tross for at ting kan være direkte ulovlig i henhold til landets lover. Det kan også være at noen holder seg for god til å stjele direkte, da de føler dette er umoralsk, men når det gjelder å snyte på skatten, så er plutselig ikke moralen så høy lenger. Så moralen varierer altså også med sak, likevel som person og situasjon.

De menneskene som har en lav moral er ikke egentlig klar over hva det koster dem i det lange løp. Det at de gjør en feil, eller handler på en måte som ikke er riktig overfor andre mennesker, kan selvfølgelig gjøre stor skade på andres eiendom, men den største skaden gjør de imidlertid på seg selv.

Alle vet innerst inne når de har gjort noe galt, eller ting som ikke er riktig, og selv om ingen andre oppdager det i øyeblikket, vet de det med seg selv. Dette fører til at selvrespekten blir lavere, og det igjen har den konsekvens at selvtilliten også blir mindre etterhvert. Når selvtilliten og selvrespekten blir borte, går det bare en vei, og en kan si at de som pga. mangel på etiske og moralske prinsipper mister sin selvrespekt, og derav sin selvtillit, er kommet inn i en ond sirkel som er vanskelig å komme ut av.

Når du lever etter sunne etiske prinsipper og har en høy moral, så kalles det med et felles ord for **integritet**. Hvis du har høy integritet så betyr det at du er til å stole på i ett og alt.

Her er noen punkter som kan være verdt å merke seg hvis du lurer på om din integritet er god nok.

En person med høy integritet kjennetegnes ved at vedkommende er **ærlig**. Han vet at ærlighet varer lengst, ikke fordi det blir lite brukt, men fordi det lønner seg. Det er ingenting som kan erstatte ærlighet i noen sammenheng. Praktisk talt i alle arbeidssammenheng vil det være folk som forsøker å få deg til å bryte de normene som er satt opp, og dine etiske prinsipper vil bli testet. Det **vil** være folk som ber deg om å kutte hjørner, og å senke din standard, rent moralsk.

I slike situasjoner er det viktig at du ikke lar deg overtale, men sier ærlig hva du mener om situasjonen og hvilket standpunkt du har.

En annen ting som kjennetegner en person med høy integritet er at **han holder alt han lover**, og lover ikke mer enn det han kan holde. Det vil i praksis si at hvis han sier at han skal komme til et bestemt klokkeslett, kan du være sikker på at det skjer, uansett omstendighetene rundt. Og har han lovet at han skal levere en vare til en bestemt tid, så kommer varen til en bestemt tid, uansett omstendighetene rundt.

Han er videre nøyaktig, presis og følger opp og fører kontroll over sitt liv, for å sikre seg at alt går som planlagt.

En person med høy integritet har da også høy selvrespekt. En kan si at denne personen er kommet inn i en god sirkel, som fører til høy selvrespekt, nettopp fordi at alt vedkommende gjør, vil bygge opp selvrespekten, som igjen øker selvtilliten og som igjen gjør det lett å følge sunne, etiske prinsipper, og lett å holde en høy moral.

En person med høy integritet er også rettferdig, og sørger for at i alle situasjoner de er innblandet, så vil resultatet være en vinn-vinn situasjon. Dette vil i praksis si at hvis de gjør en avtale, det være seg i forretning eller privat, så vil begge parter i denne avtalen føle seg som en vinner.

En kan også si det på en annen måte, at vedkommende har edle motiver for sin handling i ett og alt. Løgn, manipulering og bedragerier er ukjente faktorer for en person med høy integritet. Etikk og moral kommer inn i bildet på mange flere måter enn man kunne tenke seg i et hvilket som helst arbeidsforhold. Mange ansatte i forskjellige firmaer rettferdiggjør uærlige handlinger med unnskyldninger om at alle andre gjør det, så da kan det jo ikke gjøre noe.

### **La meg ta noen korte og enkle eksempler:**

- Hvis du jobber i en pølsebod og tar deg en pølse uten at dette er avtalt med eieren å skulle inngå i arbeidet, så er det tyveri.
- Hvis du bruker firmaets bil i private gjøremål, uten at dette er avtalt, så er det tyveri.
- Hvis du tar med deg binders, tegnestifter, kulepenn og annen rekvisita hjem, uten at det er avtalt, så er det tyveri.
- Hvis du bruker firmaets kopimaskin og kopierer private ting i ditt arbeid, uten at du har spurt om lov, så er det tyveri.
- Hvis du bruker telefonen privat fra ditt arbeidssted, uten at dette er godkjent, så er det tyveri.
- Jobber du på kontor og tar med deg mapper, permer eller kladdeblokker hjem, så er det tyveri.
- Hvis du ikke gjør den jobben du er satt til å gjøre, eller utfører arbeidet med dårlig kvalitet, så er dette tyveri.
- Hvis du har for vane å komme for sent på jobben, eller gå tidligere enn du skulle fra ditt arbeid, så er dette tyveri.
- Hvis du skriver overtid uten at du virkelig har arbeidet overtid, så er dette tyveri.
  
- Og hvis du utnytter smutthullene i loven til å være borte fra jobben når du ikke egentlig er syk eller har grunn til det, så er dette tyveri.
- Hvis du sykemelder deg uten å være syk, noe dessverre mange mennesker gjør, så er det tyveri.



Og sist, men ikke minst, alle mennesker i arbeidssituasjoner kaster bort noe tid hver dag, på en eller annen måte, som kunne vært unngått. Unntatt er selvfølgelig naturlige hvilepauser og slike ting.

I den forbindelse kommer vi ikke utenom å nevne røyking.

En stor undersøkelse som ble foretatt av den amerikanske lege **William L. Weiss**, bruker en gjennomsnittlig røyker 30 minutter pr. dag i arbeidstiden til røykepauser, og dette blir på et år 3,2 arbeidsuker. Fremtidsforskerne regner derfor med at det blir vanskeligere å skaffe seg arbeid i årene som kommer for de som røyker, nettopp av den grunn at det koster firmaet for mye, i forhold til en ansatt som ikke røyker.

Mens vi er inne på sløsing av tid, la oss se litt på hva bare noen minutters bortkastet tid pr. dag vil føre til i løpet av et år.

Hvis vi forutsetter at arbeidstiden er 37 1/2 time hver uke, og at man jobber 5 dager pr. uke, så vil 5 min. bortkastet tid pr. dag resultere i 2.7 arbeidsdager pr. år.

Dersom noen kaster bort 60 minutter pr. dag, (noe ekspertene regner med at de fleste gjør), så resulterer det i 6.4 arbeidsuker pr. år.

Hva tror du dette koster, de firmaene de jobber for i lønnsutgifter, tapt fortjeneste i salg eller produksjon og kanskje fremfor alt dårligere service overfor kundene.

Dersom et firma har mange ansatte som ikke har den rette moral når det gjelder å bruke sin tid riktig, så kan dette være katastrofalt for arbeidsplassene som sådan.

En annen ting som i aller høyeste grad har med etikk og moral å gjøre, er din lojalitet til **selskapet** du arbeider i. Når du er ansatt og får lønn i et firma, er det minste en kan forlange at du er lojal. Det burde være en selvfølge at man ikke snakker nedsettende om firmaets produkter, kollegaer, policy eller ledelse. Dersom **du** har noe å klage over i det firmaet du arbeider i, så gå til **rette** vedkommende og ta det opp der. Ikke ute blant alle andre som ikke er saken vedkommende.

Det er ødeleggende for bedriftskulturen, og kan i verste fall føre til dårlig PR for firmaet og dets produkter, som igjen fører til tapte markedsandeler og i verste fall konkurs.

Så derfor lojalitet bør være en selvfølge, og **er det** hvis du har en høy moral.

En av grunnene til at lojaliteten kan være dårlig og moralen lav, er når vi har for kortsiktig tankegang. Folk som tenker kortsiktig, både på fortjeneste, samarbeid, salg, service og kundebehandling, for ikke å snakke om sitt ansettelsesforhold, har en tendens til å kutte hjørner og ta det de tror er en snarvei på mange områder.

En selger som tenker kortsiktig i sitt kundeforhold, tar gjerne en hvit løgn for å få til et salg. En produksjonsarbeider som ikke bryr seg om sin arbeidsplass slipper mindreverdige varer gjennom i kontrollen. En ekstrahjelp i en butikk som føler sin jobb som midlertidig, tar kanskje ikke kundebehandlingen så alvorlig. Eller den som føler seg usikker på sin arbeidsplass eller ubetydelig i jobben de har, vil ha en større tendens til å tenke kortsiktig og handle feil, enn den som har en sikker jobb hvor de føler seg betydningsfulle.

Erfaringer fra Japan hvor livstidsansettelse i mange år har vært en naturlig ting, viser at de ansatte har en særdeles høy moral og er meget lojale mot sitt selskap. Til gjengjeld får de en tilsvarende oppbakking fra selskapet de arbeider i, da selskapet vet at de investerer i folk de kan regne med vil være med å utvikle selskapet fremover.

Det er **en ting** som er viktig både for hvordan firmaet tenker mot de ansatte, og hvordan de ansatte tenker mot firmaet, og det er hva slags rettferdighet som etterstrebes.

Dersom noen oppfatter ting som urettferdig, vil de mer eller mindre automatisk ruste seg til kamp. Eller i beste fall være **uvillig** til å gjøre sitt beste.

Rettferdighet er noe som **må** være tilstede, for at mennesker skal kunne yte sitt beste.

La meg ta noen eksempler:

Hvis enkelte personer blir forfordelt på en eller annen måte, vil de andre bli misfornøyd, og ikke yte sitt beste.

Hvis lønssystemet ikke står i forhold til den jobben som blir gjort, sett fra ansattes synspunkt, kan ikke selskapet forvente topp prestasjoner.

Dersom en avtale fører til at en blir vinner og en annen taper, vil det resultere i et dårlig forhold.

Dersom en person får anerkjennelse for noe en annen har gjort, vil dette føre til uvillighet.

Og for ikke å snakke om dersom skattesystemet blir oppfattet som urettferdig, snytes det på skatten. Det er selvfølgelig individuelt hvordan man oppfatter urettferdighet, og selv om en mener en ting er urettferdig, er det ikke sikkert en annen person mener det samme.

Men i alle tilfeller, om grunnlaget for urettferdighet er tilstede, vil man **aldri** kunne forvente topp resultat i noen sammenheng. Urettferdighetsfølelse fører i beste fall til uvillighet, og i verste fall total motstand mot saken. Hvis du føler deg urettferdig behandlet, er det derfor viktig at du sier ifra, slik at det kan rettes opp.

I boken "**The power of ethical management**" av **Kennet Blanchard** og **Norman Vincent Peale**, nevner forfatterne at det er tre spørsmål man bør stille seg for å finne ut om man rent etisk sett er på riktig vei.

Spørsmålene kan du stille deg når du står overfor en avgjørelse på ting du skal gjøre, og hvis du er tvil om det er etisk forsvarlig.

### **Spørsmål nr. 1. Er det lovlig?**

Vil det være i strid med landets lov eller selskapets policy?

### **Spørsmål nr. 2. Er det rettferdig?**

Er det rettferdig for alle som er involvert i saken, både på kort og lang sikt.

Vil avgjørelsen sørge for et vinn-vinn forhold?

### **Spørsmål nr. 3. Hvordan vil jeg føle meg hvis jeg gjør det?**

Vil jeg være stolt? Hvordan ville jeg følt meg dersom min avgjørelse eller handling ble slått opp i dagens avis? Hvordan ville jeg følt meg hvis min familie fikk greie på det?

Hvis du kan svare ærlig på disse spørsmålene, så vil du ikke ha problemer med å bestemme deg for hva du bør gjøre i sakens anledning.

Som vi har nevnt så er etikk og moral en personlig sak, og dersom du ønsker å få en høy moral og arbeide etter gode etiske normer, trenger du fra tid til annen en liten selvransakelse.

Se på deg selv som et personlig firma som markedsfører tjenester til andre, f.eks. din arbeidsgiver, og finn ut om, du mener måten du har vært på har ført til en vinn-vinn situasjon, både for deg, og den du har solgt dine tjenester til.

I den anledning har **Napoleon Hill** i sin berømte bok "[Think & Grow Rich](#)" laget en liste på 28 meget personlige spørsmål som du bør stille deg, f.eks. hvert år ved årets slutt.

Disse spørsmålene er:

1. Har jeg nådd det **mål** jeg satte meg for dette året?
2. Har jeg gjort tjeneste med så høy **kvalitet** som jeg har vært i stand til, eller kunne jeg ha forbedret noen del av denne tjenesten?
3. Har jeg gjort tjeneste med så høy **kvantitet** som jeg har vært i stand til?
4. Har jeg til alle tider opptrådt i harmonisk og samarbeidende ånd?
5. Har jeg lagt meg til uvanen av å **utsette**, slik at det har gått ut over min effektivitet?
6. Har jeg **forbedret** min personlighet, i så fall på hvilken måte?
7. Har jeg utholdende arbeidet med mine planer til de ble fullført?
8. Har jeg til enhver tid tatt **raske** og **bestemte** beslutninger?
9. Har jeg latt noen former for **frykt** nedsette min effektivitet?
10. Har jeg vært enten **for** forsiktig eller **for lite** forsiktig?
11. Har mitt forhold til mine arbeidsforbindelser vært **behagelige** eller **ubehagelige**?
12. Har jeg kastet bort noe av min energi ved mangel på **konsentrert arbeid**?
13. Har jeg vært **åpensinnet** og **tolerant** i forbindelse med alle mennesker?
14. På hvilken måte har jeg forbedret min evne til å yte tjenester?
15. Har jeg vist manglende måtehold i noen av mine vaner?
16. Har jeg gitt utrykk for, enten åpent eller i hemmelighet, noen form for egoisme?
17. Har min opptreden overfor mine kollegaer vært slik at det har fått dem til å respektere meg?
18. Har mine meninger og beslutninger vært grunnlagt på gjetting eller nøyaktig analyse og omtanke.
19. Har jeg praktisert vanen å budsjettere min tid, mine utgifter og mine inntekter, og har jeg vist forsiktighet i disse budsjettene.

20. Hvor mye tid har jeg viet til ulønnsomme anstrengelser som jeg isteden burde brukt på en annen måte?
21. Hvordan kan jeg ombudsjettere min tid og forandre mine vaner, slik at jeg blir **mer effektiv** i året som kommer?
22. Har jeg foretatt meg noe som min **samvittighet** ikke har godkjent?
23. På hvilke måter har jeg gjort **mer** tjeneste og **bedre** tjeneste enn jeg ble betalt for?
24. Har jeg vært **urettferdig** mot noen, i så fall på hvilken måte?
25. Hvis det hadde vært **jeg** som hadde kjøpt mine egne tjenester i dette året, ville jeg da ha vært fornøyd med kjøpet?
26. Arbeider jeg i det riktige yrket, og hvis ikke - hvorfor ikke?
27. Har kjøperen av mine tjenester vært fornøyd med den tjenesten jeg har ytet, og hvis ikke - hvorfor ikke?
28. Hvor står jeg når det gjelder de grunnleggende prinsippene for å lykkes, altså etisk og moralsk?

Dersom du kan holde deg på et høyt etisk og moralsk nivå, vil din samvittighet alltid være god, og i tillegg til at du vil være fornøyd med deg selv, vil også dine kollegaer være fornøyd med deg.

### **OPPGAVER: 5. Etikk og moral:**

1. Hvilke negative konsekvenser kan du få ved å bryte etiske og moralske prinsipper ?
2. Kan du gi noen eksempler på tyveri fra jobben som en vanligvis ikke tenker på som tyveri ?
3. Hva menes med å være lojal ovenfor jobben ?
4. Skriv ned noen kjennetegn på høy moral.

### **Noen eksempler på dårlig etikk og lav moral:**

1. Å ta med seg rekvisita fra jobben og bruke privat.
2. Å kopiere private ting uten tillatelse.
3. Når du bruker firmaets telefon privat.
4. Når du utfører din jobb dårligere enn du kan.
5. Når du har som vane å komme for sent.
6. Når du skriver ekstra overtid, uten å ha jobbet.
7. Når du sykemelder deg uten reell grunn.
8. Når du kaster bort din arbeidstid.
9. Når du ikke viser lojalitet mot firmaet ved f.eks. å snakke negativt om dette til kollegaer og kunder.

## FORNØYDE KOLLEGAER

Du har sikkert hørt uttrykket at "**ETT råttent eple kan ødelegge hele kurven med epler**". Dette er også tilfelle når det gjelder jobb-sammenheng.

Hvis en person er sur og tverr, lite samarbeidsvillig eller uvillig til å gjøre sin del av jobben, vil dette smitte over på de andre kollegaene, slik at hele miljøet kan bli ødelagt. I den sammenheng er det viktig at hver gjør så godt en kan, og at **du** iallfall bestemmer deg for at det råtne eplet ikke skal være **deg**.

La oss derfor begynne med det første først, nemlig ditt humør.

Husk på at du **kan** være i godt humør hvis du vil, du **behøver** ikke være negativ, det er bare spørsmål om å tenke riktig, så derfor **tenk positivt**, og begynn med dette så tidlig du kan på morgenen.

### **Du kan trene deg på følgende måte:**

Som det første du gjør når du står opp om morgenen, gå bort til vinduet, så sier du høyt til deg selv, hvis det er solskinn: "For en herlig dag det er idag. Idag blir det gøy å arbeide".

Og hvis det regner, så sier du: "For en herlig dag, idag blir det deilig å være inne".

Og hvis du har et utarbeid og det regner, så kan du alltid si: "Det er godt det ikke snør".

Og skulle det være vinter og snøvær, så kan du selvfølgelig trøste deg med at det er sunt å være ute i frisk luft.

Ta så en rask sang i badet, for å sikre deg at humøret holder en stund, før du går på jobben.

Mange mennesker er ikke klar over at de kan styre sitt eget humør på en relativt enkel måte. Av en eller annen merkelig årsak overlater de dette til alle andre, og hvis ting går positivt er de i godt humør, og dersom ting skulle gå imot dem, blir de i dårlig humør. Slike mennesker blir lett manipulert og utnyttet av andre.

De menneskene som ikke har forstått at de har kontroll over sitt eget humør kjenner du igjen på unnskyldningen de bruker. Utsagn som "det er sånn jeg er", "det er ikke **så** lett å være positiv", "jeg har så mye å tenke på", "jeg gjør så godt jeg kan", "du kan ikke forlange alt", "det er ikke så lett bestandig", og "er jeg i dårlig humør, så er jeg i dårlig humør".

Slike mennesker bruker mere energi på å holde på det dårlige humøret, enn de ville brukt på å skifte om til godt humør. Det skal så lite til, men man må ville det selv.

Hvis du har en kollega som konstant er i dårlig humør, kan det være at vedkommende trenger hjelp. Still deg til disposisjon for vedkommende, på den måten at du lytter litt til hva de har å si, kanskje kan det bare være at de trenger noen å prate med.

Hvis du har en kollega som har for vane å klage og syte over sitt arbeid, sine kollegaer, sine sjefer eller hva som helst annet, og av den grunn kunne sies å være et råttent eple i kurven, så gjør vedkommende oppmerksom på sitt problem, slik at de kan rette opp dette. Det er din plikt å si ifra som venn og arbeidskollega. Det er jo ikke sikkert at denne personen er klar over at de ødelegger både for seg selv og andre.

I sin bok "**Conflicts**" skriver **Edward de Bono** om endel grunner til hvorfor folk er uenige. Han sier at folk er uenige fordi:

1. De har forskjellig syn på sakene.
2. Fordi de har forskjellige målsettinger.
3. Fordi de tenker forskjellig.
4. Fordi det forventes av dem.

Det er nettopp derfor at konflikter oppstår, fordi mennesker i seg selv er forskjellige, og slik vil det alltid være, men det går an å gjøre noe med konfliktsituasjoner hvis man kan forstå andre menneskers væremåte, slik at du vet hva som plager dem.

I boken "**Syv måter å takle vanskelige mennesker på**" skriver forfatteren **Robert M. Bramson** om de syv vanligste væremåtene menneskene gjenkjennes på.

Disse er:

### 1. Den aggressive og fiendtlige måten:

Dette handlingsmønsteret kommer klart til syne hos mennesker som forsøker å få andre til å utføre det de selv vil, ved å bombardere dem med sårende bemerkninger, angripe dem med hån og forakt, eller med direkte og voldsomme raseriutbrudd.

De oppfatter allerede i utgangspunktet andre mennesker som konkurrenter eller fiender som de må ydmyke og overvinne jo før jo heller, for ikke å selv å miste kontrollen.

### 2. Den misfornøyde og anklagende måten:

Dette handlingsmønsteret går ut på å påpeke det som er galt, stygt eller umoralskt, men aldri selv gjøre noe for å rette på det, eller komme med forslag til forbedringer. Enten fordi man føler seg maktesløs, eller ikke tør eller vil ta ansvar.

### 3. Den passive og tause væremåten:

Mennesker med et slikt handlingsmønster tar aldri selv noe initiativ, men venter alltid på at andre skal gjøre det. De svarer som regel på andres henvendelse med et stønn, et sukk eller en skuldertrekning.

Hvis man presser et svar ut av dem, blir det som regel et "jeg vet ikke" eller "jeg kan ikke"-svar, eller et unnvikende nei eller ja-svar. De vil helst unngå å ta en beslutning.

### 4. Den overelskverdige væremåten:

Mennesker med et slikt handlingsmønster virker ofte svært menneskelige, festlige og utadvendte. De er lette å ha med å gjøre, sier ofte svært fornuftige ting, og synes å ta deg alvorlig, og støtte deg i det meste du sier og gjør. Iallfall når du er tilstede.

Men senere opplever du svært ofte at de ikke gjør det de har lovet, eller de handler til og med stikk i strid med det som ble avtalt.

### 5. Den pessimistiske væremåten:

Dette handlingsmønsteret kommer til syne hos mennesker straks du foreslår noe nytt, eller forandrer noe. Deres standard svar er: "Det kommer aldri til å gå bra", "dette får vi aldri til", eller "det nytter ikke gjøre noe". Altfor ofte makter de å ta livet av den optimisme og det engasjement du eller andre måtte ha, og sette en effektiv stopper for alt utviklingsarbeid og pågangsmot.

### 6. Den allvitende ekspertmåten:

Noen mennesker behersker tilsynelatende situasjonen til enhver tid. De virker selvsikre og skråsikre. For **tilsynelatende** kan og vet de alt, og de vil svært ofte at du skal tro det. De virker

nedlatende og ganske overbevisende når de vet **litt** om det de snakker om, og taler med begeistring og selvfølgelig autoritet i store og flotte vendinger, om hvordan fremtiden kan bli, når de ikke vet noe. Uansett får de alle oss andre til å føle oss som idioter.

### **7. Den ubesluttomme og autoritetsunderkastende væremåten:**

Dette handlingsmønsteret kan vi se hos mennesker som aldri kan si seg så tilfredse med en sak at de kan gi den fra seg til andre. De fortsetter å pusse og file på detaljer, de utreder alle sider av en sak i det uendelige av frykt for at det skal være noen som kunne finne noe å kritisere. De er livende redd for selv å ta en beslutning av frykt for kritikk, og forventer alltid at **andre**, helst overordnede, skal ta beslutningen for dem. Men samtidig kan de være de første til å kritisere den beslutningen etterpå.

For å kunne kritisere dem, setter de de strengeste krav til ledelsens beslutninger.

Tidligere brukte de disse kravene til å slippe å ta beslutninger selv.

Noen av oss bruker disse negative væremåtene som virkemidler av og til, og har derfor lettere for å ta imot hjelp til å korrigere kursen.

For andre er det rett og slett en vanlig måte å være på, og for dem kreves det spesielle tiltak.

Hvordan skal vi så gå frem for å mestre disse forskjellige væremåtene, slik at de ikke får negativ virkning på samarbeidet?

Målet må jo være å bringe alle mennesker inn i samværs- og samarbeidsformer som ikke skaper negative følelser og motsetningsforhold mellom partene, men tvert imot styrker og bedrer samværet og samarbeidet best mulig for alle parter, også for de såkalte "vanskelige" personene.

Husk at noen mennesker har en bakgrunn og opplevelser i barndommen som gjør at de ganske tidlig lærte å tro på at det er nødvendig å bruke slike negative væremåter for å oppnå det de vil her i livet. Derfor er disse negative væremåtene egentlig et forsvar vi bruker mot andre for å få dem til å gjøre som vi vil.

Jo mer usikre vi er, jo lettere har vi for å bruke dem, og kanskje spesielt i de situasjonene hvor vi er redde for at vi skal dumme oss ut og ikke makter å gjøre det vi er satt til å gjøre.

Mennesker som oppfattes som spesielt vanskelige, er mennesker som vanligvis innvendig er svært usikre på seg selv, men dette prøver de å skjule, dels ved å bygge seg selv opp og dels ved å dukke andre.

Måten å takle en slik vanskelig person på er først å fremst å sørge for at vedkommende får tillit til deg. På denne måten blir usikkerhetsfølelsen borte, og vedkommende vil tørre å åpne seg etter hvert, og vise sitt sanne jeg.

Husk også på at ingen forandrer seg for at **du** vil at de skal forandre seg, de må **selv** ha lyst til dette, og de forandrer seg ikke hvis de føler seg truet. Disse menneskene trenger hjelp, og det er viktig at du er klar over det, og at du er villig til å hjelpe til.

Husk, innerst inne ønsker de seg **deg** som venn, men det kan tenkes at de sitter og venter på at **du** skal ta det første skrittet.

La oss derfor ta utgangspunkt i **Dale Carnegies** berømte **6. punkt for hvordan du kan vinne venner**.

#### **1. Smil.**

Det fins ingen enkel bevisst eller ubevisst handling du kan gjøre som vinner raskere venner, og som er mer effektivt enn det å **smile**.

Smilet er dessuten starten på et godt humør, og det er noe alle mennesker kan greie, hvis de vil. Jeg mener ikke at du skal klistre på deg et smil som ikke er ekte, men alt du behøve å gjøre er å bestemme deg for å være hyggelig mot en annen person, så vil smilet komme automatisk.

## 2. Bli virkelig interessert i andre.

Hvis du viser **virkelig** interesse for en annen person, så kan du være helt sikker på at dette er gjensidig, **de** vil også vise interesse for **deg**.

Interesser deg for jobben deres, hobbyen deres, familien deres og fremfor alt, interesser deg i deres menneskelige væremåte.

Husk, hvis du er interessert i andre, vil de bli interessert i deg.

## 3. Bruk vedkommendes navn.

Nesten uansett hva folk heter, så er folk begeistret for at du husker navnet deres og bruker det, når det er naturlig. Det at du er i stand til å huske vedkommendes navn, spesielt i de situasjonene de ikke hadde trodd du hadde gjort det, vil smelte deres hjerte omgående. De får automatisk følelsen av at du har vist interesse for dem, og bryr deg om deres person, og det vil de sette stor pris på.

La meg på dette tidspunktet stille deg et spørsmål: Er du flink til å huske navn?

Tipper jeg rett når jeg tror du er flink til å huske ansikter, men har lett for å glemme navnet. Du er i godt selskap med flesteparten av andre mennesker. Men skyld ikke på at du har dårlig hukommelse, fordi du ikke er flink til å huske navn, som oftest er det ikke der feilen ligger i det hele tatt.

La meg nå lære deg en teknikk som vil føre til at du vil bli, skal vi si 1000% bedre enn det du er i dag til å huske navn, hvis du bruker denne teknikken hver gang du blir presentert for en ny person:

Ha en tanke i hodet, og det skal være at du sørger for å **høre** deres navn.

Dersom du ikke hører navnet første gangen de sier det, be om å få det gjentatt. Og er navnet vanskelig, så be dem stave det.

Den største feilen vi gjør som fører til at vi ikke husker navn, er at vi som oftest sier vårt eget navn, som vi for øvrig er mest opptatt med å få sagt i munnen på den andre personen, mens vedkommende er opptatt med å si sitt navn.

Eller du sier ditt navn først, og mens vedkommende sier sitt navn etterpå, så er du opptatt med å si "det gleder meg" eller noe lignende.

I begge tilfeller har du **gått glipp av** vedkommendes navn, og la meg derfor stille deg et spørsmål: Greier du å huske noe du aldri engang har hørt? Selvfølgelig kan du ikke det.

Så med andre ord, hvis du ønsker å bli flinkere til å huske navn, så sørg for først å ha **interesse av** å huske navnet, deretter må du selvfølgelig sørge for at du **hører** det, ellers vil du **aldri** kunne huske det.

## 4. Vær en god lytter.

Det finnes millioner av mennesker som ville gitt hva som helst for å ha noen å prate med, som kunne lytte. Når du lytter til en annen person viser du dem oppmerksomhet og respekt, og viser



at du har interesse for deres problemer eller hva det måtte være de har å fortelle. Jo større et problem er for vedkommende, dess mer behov har de for at noen lytter. Så sørg derfor for at **du** er en god lytter når du er sammen med andre mennesker, det vil de sette enorm pris på og de vil ønske å bli din venn.

### 5. Snakk om den andres interesser.

For at du skal kunne snakke om andres interesser, er det egentlig bare for deg å stille spørsmål, så vil vedkommende fortelle eller snakke om sine interesser.

Det er mange mennesker som er redd for å snakke til andre fordi de ikke vet hva de skal snakke om. Dette er det enkleste av verden å takle, alt du behøver å gjøre er å stille noen enkle, vanlige spørsmål, slik at de andre kan få sjanse til å snakke om seg selv.

Så selv om **du** ikke får fortalt **din** historie, så har du hver gang du lar andre snakke om sine interesser, vunnet en ny venn.

Og sist, men ikke minst -

### 6. La vedkommende føle seg betydningsfull.

En av de viktigste følelsene for et menneske, er å føle seg betydningsfull. Hvis de du er sammen med ikke føler seg betydningsfulle sammen med deg, vil de aldri kunne behandle deg som en venn.

Venner har alltid en følelse av å være betydningsfulle overfor hverandre, både fordi de er i stand til å **gi** den andre personen noe, samtidig som de er villig til å ta **imot** noe fra den andre personen.

Følelsen av å være betydningsfull er som sagt et sterkt behov, så sørg for at du gir den følelsen til alle som kommer i kontakt med **deg**, og din venneskare vil vokse.

Men hvis du **virkelig** vil ha fornøyde kollegaer på din arbeidsplass, så finnes det en **vidundermedisin** for nettopp dette formålet.

Skoleelever som tar denne medisinen studerer bedre, og forbedrer resultatet betraktelig.

Arbeidskollegaer blir positive, hjelpsomme, samarbeidsvillige og trivselen øker.

Familiemedlemmer som får denne medisinen har det godt sammen.

Ved å bruke denne medisinen vil du spre glede omkring deg, og du blir mer tilfreds, avstresset og harmonisk. Vil du like å vite hva denne **vidundermedisinen** er?

### Det er ROS.

Den kjente psykologen **William James** sa at det mest rotfestede element i menneskenaturen er trangen til å bli anerkjent. Det finnes få ting som gjør så store underverker som nettopp det at du roser noen som fortjener det.

Alle som noen gang har mottatt et velment kompliment, vet hvor deilig det føles, og det er vel ikke noe tvil om at det er ønskelig fra de fleste å få flere komplimenter.

Dessverre er det slik at, for det første er vi ikke flinke nok til å **gi** komplimenter, for det andre er vi heller ikke flinke nok til å **motta** komplimenter.

Hvis du forsøker å si til en kvinne at du synes kjolen hennes er pen, kan du være sikker på at svaret vil være, enten at "den er gammel" eller at "hun fikk kjøpt den billig" eller en annen form for unnskyldning. Hvis vi kunne være litt mer flinke til å si "tusen takk" når vi fikk et kompliment, ville giveren bli oppmuntret til å gi komplimenter, og alle ville være mer glade. Ingen vil fortsette å gi et kompliment hvis mottakeren legger opp til en diskusjon eller kommer med unnskyldninger som motbeviser at komplementet er riktig.

En god ide er å **ta** noen i å gjøre noe riktig eller bra.

Kanskje er nettopp dette grunnen til at vi ikke er flinke nok til å gi komplimenter, nettopp av redsel for å få det tilbake i ansiktet.

Så sørg for å gi et rosende ord når det trengs, og ikke vær redd for å gi et velment kompliment når du føler at det er riktig.

Og når vi snakker om ros, så må vi også ta med ris.

Hva vil du svare om jeg spurte om du likte kritikk?

Noen vil si at de **ikke** liker kritikk, andre vil si at de liker kritikk når den er **positiv**, men ikke negativ kritikk, og noen som ikke vet bedre vil til og med si at de **elsker** kritikk.

Sannheten er imidlertid at ingen **liker** å bli kritisert.

Riktignok er det stor forskjell på kritikk, men først og fremst er det forskjell på måten den blir gitt på. Hvis kritikken blir gitt av en velmenende person som du **vet** ønsker deg vel, så kan du ta kritikken lett. Men kommer det kritikk fra en person du misliker, så vil du, hvis du er som mennesker flest, stritte imot og innta angrepsposisjon.

Praktisk talt all **krangel** starter med en kritisk bemerkning, som fører til at en eller annens ego blir såret. Når det skjer så er det bare en ting som står i hodet på vedkommende som er såret, nemlig **hev**n. Og når en slik tanke tar et menneske, så vil de alltid finne noe som er enda mer sårende enn den bemerkningen de fikk, og så kastes bemerkningene med økt styrke frem og tilbake til det kommer til en eksplosjon på en eller annen måte.

Kritikk er jo ment i de aller fleste tilfeller å være en korleksjon for å få vedkommende på riktig spor, men måten du **sier** en kritisk bemerkning på, avgjør som sagt resultatet.

For det første, hold deg til kritikkens lover og regler, og det er:

**1. Gi kritikk i enerom.**

**2. Ta sak, aldri person.**

Det vil i praksis si at du aldri sier at en person er dum, fordi han eller hun har gjort noe feil, da dette ikke vil bli akseptert av noen, verken bevisst eller ubevisst.

Fortell dem derfor at det de **gjorde** var dumt, og at du forventer bedre av dem.

Da vil innstillingen til å rette opp feilen være noe helt annet.

Generelt, hvis du vil ha fornøyde kollegaer, så vær rundhåndet når det gjelder å gi **ros**, men forsiktig med **ris**.

Det finnes også en annen måte å gi komplimenter på som kan være verdt å lære seg, hvis du ønsker flere fornøyde kollegaer. Det er å gi videre et kompliment som kommer fra andre personer. Hvis du hører noen si noe positivt om en annen person, så ta på deg oppgaven med en gang å få brakt den gode nyhet videre til rette vedkommende.

Hvis en person har sagt f.eks. "Grete gjorde en kjempejobb med en vrien kunde her om dagen", så pass på ved neste anledning og fortell Grete at denne personen syntes hun hadde gjort en god jobb med denne kunden.

For det første så virker et kompliment **mye sterkere** når det kommer gjennom en tredje person, og for det andre bygger det opp et godt forhold mellom den personen som opprinnelig ga komplementet, og den som mottar det. Så prøv du også å formidle budskap på denne måten så ofte som mulig. Det vil glede deg å gjøre dette, samtidig som du får flere fornøyde kollegaer.

I tillegg til at du kan sørge for å bringe et kompliment til rette vedkomme, kan **du** også være den som først snakker positivt om andre. Dvs. du kan starte den positive rykteflommen, og drepe sladder og andre negative talemåter.

Lytt ikke til sladder selv, men fortell det positive du kan finne ut om andre mennesker til flest mulig av dine kollegaer, slik at du er med på å danne en positiv innstilling om flest mulig mennesker på **din** arbeidsplass. For det første vil det føre til at de det gjelder blir glad når de hører det, og for det andre vil du få en god følelse selv, fordi du har gjort noe positivt.

Til slutt skal vi snakke litt om samarbeid kollegaer imellom. Det er viktig å huske på at samarbeid er som kjærlighet og vennskap. Du **får** det, ved selv å **gi** det.

Et godt samarbeid utvikler mange gode egenskaper, her er noen av dem:

Et godt samarbeide utvikler selvtillit, som fører til en aktivitet som er fri for frykt.

En føler seg trygg i arbeidet når det er et godt samarbeid.

Et godt samarbeid oppmuntrer også til personlig initiativ, og dette er viktige egenskaper i ethvert arbeidsforhold.

Et godt samarbeid utvikler også viljen til å påta seg ansvar, og det vil i praksis si at flere blir villige til å gjøre større og viktige oppgaver.

I tillegg inspirerer et godt samarbeid til lojalitet blant de ansatte mot selskapet, og det sørger for utløp for individuelle ambisjoner.

Det utvikler et åpent sinn og fantasi, fordi mennesker i et godt samarbeid åpner seg og tør å være kreative.

Og i tillegg til dette fører et godt samarbeid til at kommunikasjon bedrer seg betraktelig.

Men husk på, at hvis du ønsker deg et bedre samarbeid med dine kollegaer, så er det **du** som må starte.

For at du i det hele tatt skal kunne komme i situasjonen hvor samarbeide kan oppstå, er det visse forutsetninger som må være tilstede.

Forutsetninger er at **det eksisterer et felles mål.**

Når målet er felles, vet alle involverte parter hva de skal samarbeide mot, og det konkrete arbeidet som må utføres faller da lettere å definere.

Det er en ting som skiller seg ut som et hovedmål for alle mennesker i alle bedrifter, og som de aldri må glemme at dette målet må nåes, uansett hvilke andre delmål bedriften har. Og dette hovedmålet er at **firmaets kunder må være fornøyd.**

Dette må være hovedmålet for enhver bedrift. Foruten kunden vil ingen bedrift eksistere. Så selv om du er å betrakte som en av de minste bitene i et puslespill, så er du like viktig som alle de andre, foruten **deg** ville ikke alle bitene være på plass, som gjør at kunden blir fornøyd.

Hvis alle ansatte i en bedrift har som sitt hovedmål at **kunden skal bli fornøyd**, vil alle ansatte forstå hverandre bedre, fordi de har samme utgangspunkt.

Så hvis du ønsker et godt samarbeide og fornøyde kollegaer på din arbeidsplass, så sørg for at **alle** har den samme målsettingen, nemlig **fornøyde kunder, fornøyde kunder, fornøyde kunder.**

### **OPPGAVER: 6. Fornøyde kollegaer:**

1. Hvordan kan du takle vanskelige mennesker?
2. Hvordan tror du ros virker inn på kollegaer?
3. Hva er forskjellen på å kritisere sak og person?
4. Hvordan kan du få et bedre samarbeid?

### **Dette er unnskyldninger som hindrer godt humør:**

1. Det er sånn jeg er
2. Det er ikke så lett å være positiv
3. Jeg har så mye å tenke på, jeg er bekymret
4. Jeg gjør så godt jeg kan, jeg kan ikke bedre
5. Du kan ikke forlange alt
6. Det er ikke så lett bestandig
7. Er jeg i dårlig humør så er jeg i dårlig humør

**IMPORTANT MESSAGE ON THE NEXT PAGE:**



This is an e-book Sponsored by [www.BetterGlobe.com/10](http://www.BetterGlobe.com/10)  
in order to support the good work of the NGO [www.ChildAfrica.org](http://www.ChildAfrica.org)

## THINK ABOUT THIS:

By logging on to the [www.be-better.com](http://www.be-better.com) web site you can find thousands of inspiring and informative SLOGANS, TIPS, ADVICE, ARTICLES, NEWSLETTERS and E-BOOKS and most of them are FREE.

## Our goal is to help you to be-better in YOUR life.

That's why we have developed and collected the best of the best when it comes to personal development and motivation from all over the world, so you can save a lot of time, because you will probably find all the inspiration you need at [www.be-better.com](http://www.be-better.com)

**AND DON'T FORGET THAT ANYTHING YOU ARE DONATING THROUGH OUR WEBSITE GOES DIRECTLY TO CHILD AFRICA TO BUILD SCHOOLS FOR POOR CHILDREN. YOU CAN DONATE ANY AMOUNT [HERE](#):**

**YOU ARE WELCOME TO VISIT US ON-LINE AT: [www.be-better.com](http://www.be-better.com)**

If you feel that the content of this e-book has helped you becoming a better person, it would be great if you could send an e-mail, to: [rino@be-better.com](mailto:rino@be-better.com) and tell me about your success.

If you do, you'll receive a personal e-mail from me congratulating you for the success of your achievement.

Positive regards  
**Rino Solberg**