

21 RØDE, LANGSTILKEDE ROSER!

”At kende sig selv er begyndelsen
på al visdom.”

ARISTOTELES, GRÆSK FILOSOF

Så lad os springe ud i det og tage fat på den første håndgribelige vej til lykke! En af mine absolutte kæpheste, når vi taler om arbejdsglæde, er et lidt finurligt begreb: *aftagende grænsenytt*. Det lyder måske som noget, der kun hører hjemme i økonomibøger – og det gør det faktisk også. Men det passer overraskende godt, når vi skal forstå, hvordan vores forhold til både ting, mennesker og livet generelt udvikler sig over tid.

Jeg stødte første gang på begrebet gennem den norske antropolog Thomas Hylland Eriksen i hans bog *Jagten på lykken i overflodssamfundet*. Her undersøger han, hvad der egentlig gør os lykkelige – og hvorfor vi, på trods af en

overflod af opfindelser som iPads, elbiler og e-Boks, ikke nødvendigvis er blevet mere lykkelige de sidste 50 år.

Det er tankevækkende, ikke? At vi kan have alle disse teknologiske vidundere, der gør vores hverdag lettere, og alligevel mærker vi sjældent en tilsvarende stigning i glæden. Hvorfor? Det er lige præcis nogle af de spørgsmål, jeg glæder mig til at udforske sammen med dig – og nogle af Eriksens pointer vil du også finde i bogens sidste kapitel.

Men tilbage til den aftagende grænsenytte. Jeg kan bedst beskrive aftagende grænsenytte med denne episode fra mit liv:

Min hustru, Jeanett, og jeg har kendt hinanden, siden hun var 19 år – og den dag, hvor hun fyldte 21 år, så tænkte jeg, at hun skulle have en helt særlig gave. Hun havde allerede fået både smykker og en stavblender, så jeg besluttede mig for noget, hun garanteret aldrig havde fået før: 21 røde, langstilkede roser! Jeg husker tydeligt, hvordan jeg gik ind og bestilte dem hos blomsterhandleren på Vesterbro, der smilede indforstået, mens han noterede bestillingen – og jeg smilede tappert tilbage, da jeg erfarerede, at prisen ville æde halvdelen af min S.U.

Da dagen kom, hentede jeg den imponerende buket, som var svøbt i cellofan og med flotte røde bånd, der matchede de blodrøde roser. Jeg bar stolt buketten gennem Vesterbro, gik ind i opgangen, åbnede hoveddøren til hendes lejlighed med albuen, gik forsigtig ind i stuen, hvor hun

sad med en dampende kop kaffe, og hun gjorde store øjne, da hun så mig.

Stolt gik jeg frem mod hende og sagde: ”Tillykke med fødselsdagen, skat!”

Forsigtigt lagde jeg den store buket i hendes arme. Overvældet sad hun med buketten i sin favn. Hendes blik gled frem og tilbage mellem mig og buketten, og endelig sagde hun noget:

”Nøj, Thomas! Sådan en buket har jeg ALDRIG set før!” Og det har hun så heller ikke siden!

Nu har vi kendt hinanden i over 35 år. Så når jeg synes, at hun skal have blomster, så siger jeg bare:

”Ved du hvad, skat? Du skal da have nogle blomster i dag. Vil du ikke selv købe dem, næste gang du er i Super-Brugsen? Så får du lige netop den buket, som du kunne tænke dig!”

Nej, det er heldigvis lyv; men i vores parforhold kan jeg da også mærke den aftagende grænsenyttelighed sætte ind. Og den er farlig. For du kender det jo godt fra dig selv. Det sker, når vi langsomt, men sikkert fjerner de ting, der engang betød så meget for os, for eksempel julegaverne, de små kys – eller de dybe – for vi ved jo, at vi elsker hinanden, så vi behøver ikke at bevise det ...

På arbejdspladsen mærker vi også den aftagende grænsenyttelighed efter noget tid. Selv drømmejobbet bliver til hverdag, og så falder vi ind i den daglige trummerum, hvor

øllebrødsfølelsen tager over – og det kan føre videre til utilfredshed og brok.

Da jeg begyndte som foredragsholder, så tænkte jeg, at det ville være eksotisk at rejse rundt i landet og bo på diverse hoteller. Gå rundt i de danske byer og opleve dem folde sig ud for fødderne af mig, men det blev hurtigt hverdag, så i dag står jeg tidligt op eller kommer sent hjem, når jeg har foredrag langt væk. Nu vil jeg meget hellere sove i min egen seng.

Men en gang imellem tager jeg en overnatning eller to – og så kan jeg nyde at have min egen tid og have tid til at se byen. Og så er glæden fra dengang straks tilbage!

På arbejdspladsen er der flere faktorer, som kan spille ind. Når ”bøtten er blevet vendt for mange gange”, og spændende opgaver bliver til rutine. Når medarbejdere inden for omsorg bliver overvældet af tidspres og store sagsbunker. Når man føler, at der ikke er ressourcer nok til at gøre jobbet ordentligt, og når sjove opgaver bliver overtaget af maskiner. Mange af problemerne kan dog afhjælpes med at få rystet posen – gennem dialog, uddannelse eller karriereförändringer.

Og så er det ofte nok til, at der starter en ny tid med god energi og glæde.

Sommetider leder den aftagende grænsenytte videre til et andet problem, som vi alle kender og har været en del af: brokkekulturen. Jeg har som sagt læst mange trivselsun-

dersøgelser fra vidt forskellige virksomheder. Det pudsige er, at de alle har et fællestræk. Når man kommet til afslutningen af undersøgelsen, så er der gerne et felt, hvor man kan skrive forslag til forandringer på jobbet, og her har jeg oplevet to populære forslag, der stort set altid går igen: et fitnessrum og gratis frugtordning (hvis man ikke har det).

Begge forslag er gode og peger fremad mod sundere medarbejdere og øget trivsel – og så kan man måske også lige kombinere arbejdet med den træning, man burde lave, og få de seks stykker frugt og grønt, som vi ifølge Fødevarerstyrelsen burde gnave os igennem hver dag.

Ledelsen samles og kigger på disse undersøgelser og kan konstatere, at mange medarbejdere ønsker sig frugt, og jo, det kan vi da vist godt finde plads til i budgettet, og det er forholdsvist nemt at opfylde ret hurtigt. Så derfor en dag, når medarbejderne møder ind i personalerummet: Ta-Daa! Så står der en stor og lækker frugtkurv midt på bordet. Mums!

Og medarbejderne føler sig hørt, og de kigger begejstret rundt på hinanden.

”Det var mit forslag!” siger de hver især og griber disse lækre, skinnende æbler, saftige pærer, vindrueklaser og ferskner og sætter tænderne i det søde frugtkød med alle de gode vitaminer, mineraler og antioxidanter. Det er ren fryd.

Lige indtil den dag, hvor en af medarbejderne kigger skeptisk på frugtkurven og siger:

”Hvorfor er der ingen blommer? Det er da blommetid, men der er ingen blommer! Det er da for dårligt!”

Og en anden medarbejder stemmer i:

”Ja, men så du bananerne forleden? Brune pletter! Adr, jeg hader bananer med brune pletter!”

”Ja, og æblerne er altid stødt!”

Sådan fortsætter det. Den aftagende grænsenytte har sat ind, og langsomt, men sikkert ændrer frugtkurven sig fra at være en dejlig gave til en stor mødding, der står lige der – midt på bordet. Og frugtkurven får dødsstødet, når en medarbejder siger:

”Jeg tager min egen frugt med, så ved man da, at den er i orden!”

Det, der sker her, er, at to stærke og negative kræfter sætter ind. Den ene er den aftagende grænsenytte, den anden er brokkekulturen. Brokkekulturen er en omgangsform, som vi hurtigt falder ind i og vænner os til. Det er så dejligt at brokke sig sammen med andre mennesker, der mener det samme som en selv. Det er dejligt at føle sig bekræftet, og det er dejligt, at folk giver en ret. Så har vi et fællesskab! Der er intet som brokkekultur, som kan bringe mennesker sammen. Så har vi en fælles fjende. Det er skønt.

Gå selv en tur i supermarkedet i ulvetimen og oplev, hvordan småbørnsforældre drøner rundt og handler på kryds og tværs mellem hinanden. Pludselig kan deres indkøbsvogn ikke komme videre på grund af en trafikprop ved mælken, og der opdager de så hinanden: Selma Maries mor og Olivers far:

”Hej!”

”Dav!”

”Hvor pokker er det nu, vi kender hinanden fra?”

”Ah, børnehaven!”

”Er I glade for børnehaven?”

”Ja, pædagogerne er bare SÅ søde, og Oliver leger så dejligt med alle de andre.”

”Det gør Selma Marie også! Og hun elsker at male og lege ude på legepladsen. Ej, men så var der selvfølgelig den dag, hvor hendes regnjakke var gået i stykker ...”

”Ja, Olivers træsko var væk i mere end 14 dage ...”

”Hvad laver pædagogerne?”

”Drikker kaffe!”

”Det må være et nemt job bare at sidde der og drikke kaffe hele dagen, mens børnene må passe sig selv ... Og pædagogerne ved aldrig, hvor Selma Marie er, når jeg skal hente hende ...”

Sådan fortsætter samtalen om pædagogerne og deres tilsyneladende manglende arbejdsindsats, indtil trafikpropen opløses, og man går videre, hver til sit. Med en god følelse.

Næste gang, de to møder hinanden, er til forældremødet – og straks finder de sammen, for det var SÅ hyggeligt at brokke sig sammen i supermarkedet forleden. Det er det, som jeg kalder *hygge-brok*! Det er i bund og grund brok, der holdes i gang for at skabe gode relationer i vores gruppe.

Udfordringen med brokkekulturen er bare, at den altid går ud over nogen. Eller ”de andre”. De andre er dem, som ikke hører med i vores gruppe, i vores enighed om, hvordan tingene skal eller burde være. Brokkekulturen kan virke uskyldig på overfladen – som en ventil for frustrationer i hverdagen. Men den har en tung og destruktiv side, der ofte peger fingre ad andre uden at tage ansvar. Det, jeg tit oplever, er, at de samme mennesker, der brokker sig højlydt over for eksempel ledelsen, ofte har svært ved at komme med konkrete løsninger, hvis jeg spørger ind. Hvordan kunne det blive bedre? Tja, det er der sjældent nogen, der kan svare på.

I stedet slynger man kritik ud, og oftest bag ryggen på den, det handler om. Selvfølgelig siger man det ikke, så personen kan høre det og forklare sig – det ville jo være for direkte. Nej, brokkekultur foregår i det skjulte, hvor man selv har overhånden. Og den slags bagtaleri er perfekt til at undergrave både fællesskab og tillid.

Når brokkekulturen får fat, forvandles den hurtigt til en giftig spiral. Den skaber dårlig stemning, splitter kollegaer op i klikker, og før man ved af det, er den blevet startskudt til en negativ kultur, der trækker hele holdet ned. Og så kommer det ironiske: Når jeg står midt i sådan en kultur og spørger folk, hvorfor de så ikke har gjort noget ved det? Hvorfor de ikke har sagt noget eller taget initiativ til en ændring? Så kommer svaret ofte med et skuldertræk:

”Ej, så slemt er det heller ikke!”

Det er her, brokkekulturen virkelig afslører sig. Den er

ikke skabt for at løse problemer, men for at komme ud med sine frustrationer uden at tage ansvar. Og tit er mange af frustrationerne i virkeligheden ikke så store. Det er netop derfor, den er så skadelig. Hvis vi vil skabe arbejdsglæde og trivsel, skal vi turde tage fat om problemerne direkte – og helst uden at pege fingre bag ryggen på hinanden.

Du skal ikke finde dig i brok omkring dig. Det dræner din energi og kan føre til stress. Hvis du vil leve et liv i overskud, hvor du kan smile til verden og gøre en forskel, så kan du ikke bare ignorere problemer og dukke dig for konflikter. Et liv i overskud og balance kræver, at du tager dine kampe og sætter foden ned, når noget er forkert omkring dig. Det kan du læse mere om i næste kapitel, men vi er ikke færdige her endnu, for hvad kan du gøre helt konkret ved brokkekulturen, når den opstår?

Find først ud af, om det er *sund brok*, for det findes også. Nu er brok et stærkt ord, men det er samtaler om det, der ikke fungerer, men som man gerne vil løse – og som man lyser på. Sund brok munder ud i løsningsforslag og peger fremad.

Den usunde brok er den, som blot har til formål at samle gruppen mod en fælles fjende, men som ikke har nogen interesse i at finde en løsning. Det er en helt anden slags brok. Hvis denne form for brokkekultur har sneget sig ind på arbejdspladsen, kan det være en rigtig god idé at tage den op til en åben snak med ledelsen eller de personer, der har ansvaret for trivsel. Start med at kortlægge: Hvor og

hvorfor startede brokken? Hvem er involveret, og hvad driver det? Når vi sætter ord på og undersøger, kan vi begynde at forstå og løse problemet.

Det kræver mod at sætte brok på dagsordenen. Det betyder nemlig, at vi skal konfrontere dem, der brokker sig. Her er det vigtigt, at vi gør det konstruktivt og respektfuldt. Giv konkrete eksempler baseret på dine egne oplevelser, og tag altid udgangspunkt i dig selv, når du giver feedback.

En uopfordret kritik kan hurtigt føles som en anklage for modtageren, og det kan føre til, at de går i forsvarsposition. I stedet kan du bruge sætninger som:

”Jeg oplever, at ...”

”Jeg ser, at ...”

”Jeg føler, at ...”

Ved at tage udgangspunkt i dine egne oplevelser gør du det lettere for modtageren at lytte og reflektere – uden at føle sig angrebet.

Når brokkekulturen bliver italesat, får vi en chance for at blive bevidste om den. Og når noget bliver bragt frem i lyset, er det ofte nemmere at tage brodden af problemet. Brok og frustrationer falmer, når vi taler om dem i et trygt rum, hvor der er tillid til, at alle bliver hørt og forstået. Det er vigtigt her at huske på, at vi ikke behøver at være enige for at skabe en fælles forståelse. Det handler

om at kunne samarbejde, også når vi har forskellige synspunkter.

Feedback er en kunst – både at give og modtage. Hvis tingene alligevel ikke ændrer sig, er det vigtigt at tage stilling til, hvad du vil gøre. Kan du leve med situationen? Skal du hente støtte fra andre, der kan hjælpe med at ændre kulturen? Eller er det tid til at finde et nyt sted at være – hvad enten det gælder jobbet eller privatlivet? Uanset hvad er det afgørende, at du gør noget. Handling skaber forandring. Og hvis du vil have mere inspiration til at handle på brokkekulturen, kan du finde flere redskaber senere i bogen.

Men for at vende tilbage til aftagende grænsenyttelighed. Langsomt, men sikkert glider det, vi ellers sætter pris på, væk fra os – og en dag føler vi, at alting er det samme grå øllebrød – og vi er gået i stå. Vi vænner os til lykken og det at have det godt, og når vi har det, vi ønsker os, så begynder vi ret hurtigt at ønske os noget nyt. Som med frugtkurven. Når vi har vænnet os til den, så skriver vi noget nyt, vi ønsker, når vi skal besvare vores trivselsmåling, og når vi så får det, så sker der det samme som med frugtkurven – med tiden.

I virkeligheden er bekvemmelighed en af vores største modstandere, når det handler om såvel psykisk som fysisk velvære og robusthed. I bogen ”Gopler ældes baglæns – Videnskabens svar på et længere liv” af Nicklas Brend-

borg fortæller han om, hvordan vores krop har tendens til at stræbe mod bekvemmelighed, og at den dermed stopper processer, der ellers er gode for os.

Du kender det godt, når du for eksempel springer træningen over for i stedet at vælge sofaen, fjernsynet, slik og chips. Vores hjerne er udviklet til at passe på vores energi i form af protein, fedt og kulhydrat, så vi ikke dør af sult, hvorfor vi i vores moderne samfund med masser af disse energiresourcer hele tiden må kæmpe mod det, der trækker os mod bekvemmelighed.

Det samme gør sig altså gældende for vores psykiske velvære. Her er løsningerne også meget komplekse, for de ligger ikke lige foran os. Hvad nu, hvis man fortsætter med at gøre det, der virker godt på andre? Det ”sjove” – og måske lidt bittersøde – her er, at hvis vi gentager noget for meget, mister det sin værdi. Det er netop princippet om aftagende grænsenytt: Jo mere vi får af noget, desto mindre glæde giver det os med tiden.

Et godt eksempel på det oplevede jeg med min dejlige hustru. Som den romantiker, jeg troede, jeg var, havde jeg nok for tiende år i træk foræret hende en blomsterbuket på vores bryllupsdag. En smuk buket, naturligvis, og sirligt udvalgt med kærlighed og omhu, som jeg altid gjorde.

Men den tiende gang skete der noget. Hun tog imod buketten, kiggede på mig med et løftet øjenbryn og sagde: *”Var det virkelig det bedste, du kunne finde på?”*

Jeg blev fuldstændig taget på sengen. For mig var bu-

ketten stadig et udtryk for kærlighed og en tradition. Men for hende havde den mistet sin magi. Ikke fordi hun ikke satte pris på gestussen, men fordi det efter ti år var blevet forudsigeligt. Overraskelsen, spændingen – og dermed glæden – var simpelthen forsvundet.

Og her ligger kernen i aftagende grænsenytte: Når vi gentager noget uden at forny det, begynder værdien at falde. Det handler ikke om, at handlingen i sig selv er dårlig, men om vores menneskelige natur. Vi vænner os til alting, selv når det er godt.

Heldigvis var hendes kommentar en øjenåbner for mig. Det blev starten på en ny tradition: at finde på noget uventet og nyt til vores bryllupsdage. Og sjovt nok har det gjort det langt sjovere og mere meningsfuldt for os begge – og ikke mindst mere personligt.

Det er en god påmindelse om, at selv de bedste intentioner kan falme, hvis vi ikke tør forny dem. Og måske er det noget, vi kan tage med os – i både kærlighed, arbejdsliv og hverdagen. For en lille forandring kan gøre en stor forskel, når vi vil bevare glæden i det, vi gør. For eksempel også at smile til verden.

Vi har tendens til at gentage en succes, for det gik jo så godt! Vi vil så gerne opleve den lykkefølelse igen, som vi blev påvirket af, og som gjorde os selv og andre glade. Men det kan man desværre ikke over tid. Du når ikke op på den samme lykkerus ved at gøre det samme igen og igen. Desværre. Det handler nemlig om dopamin.

Dopamin er det lykkestof, som du får udløst i hjernen, når du gør noget godt for dig selv. Det er lykkestoffet, som udløses af mange faktorer som for eksempel latter, mad, vin, motion, sejr, spænding, sex og meget mere.

På arbejdspladsen udløses der for eksempel dopamin, når vi opnår noget. Når vi skaber resultater. Når vi løser opgaver, der kræver noget ekstra, og når du ved, at opgaven kun blev løst, fordi du var dig – og du var god! En fantastisk følelse, som du hele tiden vil søge hen imod; men desværre er dopamin også ramt af den aftagende grænsenytt.

En af de vildeste dopaminruse oplevede jeg til nogle team-buildingsdage, hvor jeg i Tjekkiet rappelled ned fra en 36 meter høj klippe. Det at læne sig baglæns ud fra klippetoppen og stole på, at rebet og bæltet holdt dig, var enormt grænseoverskridende. Langsomt, men sikkert arbejdede jeg mig mod bunden – og da mine ben igen var plantet på vandret jord, så blev jeg ramt af rusen. Dopaminen boblede i mig som rystet champagne en nytårsaften. Hvor var det fedt! Men jeg kom hurtigt ud af rusen igen; for da jeg vendte mig mod min kollega Mads, der kom ned efter mig, så så jeg ham kravle ned ad rebet ... med hovedet først!

”Hvad laver du dog?” spurgte jeg?

”Ah, jeg har gjort det så mange gange, at jeg bliver nødt til at udfordre mig selv for at føle noget ...” svarede han.

Den aftagende grænsenytt udhuler altså også sådanne mere vilde oplevelser.

Så når vi står over for modstandere som den aftagende grænsenyttelighed og fristelsen ved bekvemmelighed, kræver det, at vi hele tiden fornyer os for at holde fast i spændingen, passionen, arbejdsglæden og livsglæden. Men midt i denne stræben efter fornyelse må vi også huske at værdsætte og vende tilbage til de ting, der tidligere har givet os glæde og energi.

De gamle filosoffer beskrev dette med begrebet hedonistisk tilpasning. Det handler om, hvordan vi – selv efter store livsændringer, både gode og dårlige – relativt hurtigt vender tilbage til vores normale hverdagstilstand. Det lyder måske lidt trist, men pointen er ikke at opgive jagten på lykke. Tværtimod. Det er en påmindelse om, at lykken ikke ligger i de store begivenheder eller materielle goder alene. De kan give et kortvarigt kick, men det fader ud. I stedet skal vi finde glæden i de små, hverdagslige øjeblikke.

Og her kommer taknemmeligheden ind. Når vi aktivt værdsætter de små ting – en kop kaffe med en god ven, et smil fra en kollega, eller solen, der bryder frem på en regnvejrsdag – giver vi os selv mulighed for at genopdage glæden midt i det almindelige. Taknemmelighed fungerer som et anker, der hjælper os med at holde fast i det, der virkelig betyder noget, også når livet truer med at trække os væk fra det.

Det er en balancegang, ja, men det behøver heldigvis ikke at være så svært. For når vi føler os motiverede og åbne, er vores evne til at få nye ideer og skabe glæde næ-

sten uendelig. Og ofte starter det med at se det ekstraordinære i det helt almindelige og takke for det.

Så næste gang du føler, at spændingen eller glæden svinder, så spørg dig selv: Hvad kan jeg gøre anderledes? Og hvad kan jeg allerede være taknemmelig for? Kombinationen af de to kan være overraskende kraftfuld. Motivation kommer bare ikke af sig selv. Derfor er mit råd til dig: Planlæg positiv mig-tid!

Mig-tid betyder i denne kontekst, at du skal give dig selv den luksus at tænke på dig selv. Begrebet skal her hos mig ikke forveksles med den mig-tid, som er meget oppe i tiden, hvor fokus ligger på lyst til fællesskabet kontra egen lyst til at deltage – som meget nemt kan glide over i det, jeg kalder: ”Hovedet-oppe-i-røven-på-mig-selv-tid”, hvis man lidt for ofte får valgt andre fra af egne hensyn. For meget og for lidt kan ødelægge alt.

Jeg definerer mig-tid som en ekstravagance – en gave, som du giver til dig selv. En gave, der skulle være så let at give, men som hele tiden kræver, at den bliver prioriteret.

Som jeg fortalte tidligere: Når jeg er ude med mine foredrag, så understøtter jeg nogle af pointerne med, at publikum får nogle få minutter til at tænke, reflektere og skrive sine tanker ned. Og her beder jeg dem også om at reflektere over, hvad de gerne ville bruge deres mig-tid til, hvis de havde den. Selvom det blot er få minutter, så oplever jeg

gang på gang, hvordan rummet bliver indhyllet i en stille og intens stemning, hvor tavshed, koncentration og refleksion giver det en helt særlig energi. Nærmest magisk. Og det sætter en stærk stemning i publikum.

For mig opdagede jeg værdien i det at skrive mine tanker ned, da jeg som teenager begyndte at skrive dagbog. Dagbogen var en spiralkalender, som jeg havde aftalt med mig selv at skulle skrive i hver dag. Og det gjorde jeg i en årrække. Målet var egentlig, at jeg skulle blive bedre til at stave og holde mig mentalt i gang, da det desværre ikke var noget, som blev stimuleret ret meget i min tid som mejeristlærling. Men jeg opdagede, hvilken luksus det var at bruge ti minutter dagligt på mig-tid. Og hvor det bragte mig hen.

Desværre blev tiden mere og mere en knap ressource for mig, så dagbogen forsvandt ud af mit liv; men jeg har altid brugt mig-tid – og skrevet mine refleksioner ned. Derfor blev jeg glad, da jeg erfarede, at andre brugte samme metode.

Arnold Schwarzenegger er en person, der inspirerer mig. Som karakter er han måske nem at undervurdere og smile overbærende af; men som menneske har han formået at udvikle sig, sætte nye mål og opnå dem. Han har for eksempel opnået at være grundlæggeren af en kropskultur, som vi i dag dyrker meget, at være actionhelt i Hollywood og at blive guvernør i Californien. Han har levet sin drøm og sat sig nye mål, når han nærmede sig bekvemmelighed og mærkede den aftagende grænsenytt. Han har nærmest formået at leve flere liv i ét liv.

Metoden, som har bragt ham så vidt, er ifølge biografien ”Arnold Schwarzenegger – mit utrolige liv” meget simpel, men effektiv. Hvert år sætter han sig ned og skriver en seddel med de ting, han vil opnå i det ny år. Han nedskriver sine mål – og hvordan han vil opnå dem. Hvis han har brug for viden, læring eller anden støtte i rejsen mod sine mål, så udvælger han de bedste folk til at hjælpe ham. Denne seddel bærer han altid på sig, og han kigger ofte på den for at se, om han er på rette spor. Det er effektiv mig-tid.

Så sæt det i system. Aftal med dig selv, hvor og hvornår du skal prioritere din mig-tid.

- Find et tidspunkt, hvor du er uforstyrret.
- Sæt dig, hvor du sidder godt. I haven en sommerdag, i stuen med stille, god musik eller på en cafe omgivet af småpludrende mennesker.
- Gå ind i din boble, og se på dig selv – hvad gør dig glad? Hvad skal du holde fast i?
- Sæt dine mål.

Målene, som du sætter dig, behøver ikke kun at handle om karriere; men se på dem i det store perspektiv.

- Hvor er du nu – og hvor vil du gerne hen?
- Hvordan kommer du derhen?
- Hvad giver det dig at nå dertil?
- Hvem skal eventuelt hjælpe dig?

Skriv først i hånden. Strukturér det, og renskriv det på et nyt stykke papir, som du kan tage frem og se på. Hav papiret på dig, eller gem det et sted, hvor du nemt kan tage det frem og genbesøge dine mål og tanker. Du kan også skrive det ind på din telefon. Det vigtige er, at du får reflekteret over dig selv, får lagt en plan og får set på dine handlemuligheder. Og så læs det højt for dig selv.

Når du siger ting højt, så begynder du at reflektere – og måske får du en lille gave i form af en lille smule dopamin i din hjerne, fordi du tænker, siger og føler dit mål.

På den måde vil du opdage, hvordan din refleksion ændrer dine tankemønstre og giver dig nye veje i livet. Giver dig ny energi.

Lad mig opsummere:

Vi vænner os til at have det godt – det er menneskets natur. Men når vi falder tilbage til den normale hverdagstilstand, risikerer vi at blive mentalt dovne, og det kan bane vej for negative tankebaner. Det er hér, vi skal stoppe op og tage ansvar for vores retning.

Vejen frem handler om at sætte nye mål og finde nyt indhold, der udvikler os. Og det kræver, at vi reflekterer. Refleksion er et kraftfuldt værktøj, fordi det giver os mulighed for at se vores liv med nye øjne og forme en livsfortælling, vi kan være stolte af.

Men midt i denne proces må vi heller ikke glemme taknemmeligheden. At reflektere handler ikke kun om at kigge fremad, men også om at anerkende og værdsætte det, vi allerede har. Når vi takker for de små og store ting, der allerede gør vores liv godt, får vi en stærkere base at bygge videre på. Så brug refleksionen som en måde at skabe din gode livsfortælling på – én, hvor taknemmeligheden er en integreret del. Hvordan det kan se ud, dykker vi mere ned i i det næste kapitel.

SPØRGSMÅL

Giv dig selv karakterer

- Tænk på dig selv og dit job: Hvor mange stjerner vil du give dig selv i din rolle på en skala fra 1-6? Hvor glad for og hvor god var du til dit job, da du var ny?
- Hvor glad for og hvor god er du til dit job i dag?
 - Hvis svaret er dårligere: Hvad har ændret sig? Hvordan kan du komme til tops igen?
 - Hvis svaret var bedre: Hvad har ændret sig? Hvordan kan du fastholde momentum?
- Hvilke af de ting, der før var vigtige, har nu mistet sin værdi for dig?
- Hvad vil det betyde for dig at få værdierne tilbage?
- Hvordan vil du gøre det?
- Hvornår er du en hyggebrokker?
- Hvad betyder bekvemmelighed for dig, og hvornår bliver det en hindring for din udvikling eller trivsel?

Hov!

Hvor hurtigt kom du hertil i teksten? Fik du besvaret spørgsmålene? Fik du skrevet svarene ned eller sagt dem højt? Når du gør det, så reflekterer du og stimulerer din hjerne – og det er godt.

Så hvis din dovne hjerne lokkede dig til ikke at arbejde med spørgsmålene, så tving den tilbage – den har godt af det!



DEN STORE LIVSFORTÆLLING

”Life isn’t about finding yourself. Life is
about creating yourself.”

GEORGE BERNARD SHAW

Her i bogens første kapitler har vi jo mest fokus på os selv. I det forrige kapitel så vi på, hvor vigtigt det kan være at holde status på sig selv og hinanden for at undgå den aftagende grænsenytte – og et af redskaberne var din mig-tid. I dette kapitel fortsætter vi ned ad den samme vej, men på en ny kæphest, som er endnu en håndgribelig vej til din lykke.

Forestil dig en dag i fremtiden, hvor dine børnebørn kravler op på skødet af dig og med lyse stemmer, fulde af forventning, siger: ”Fortæl os om dit liv ...” Hvilke historier vil du så fortælle?

Når du begynder at reflektere over dit liv og dine mål, så vil du også begynde at se dit liv i et lidt større perspektiv,