Nyt Perspektiv

Fordi andres trivsel afhænger af din!

7 enkle og nye perspektiver, som skaber øget trivsel

V/ Mari-Ann Stavnshøj

Livsudforsker | Trivsels-skaber | Mentor og Coach

VELKOMMEN

Navaho indianerne har et begreb, de kalder ”Hozro”. Det handler om at være ansvarlig for egen balance, for er du ikke i balance, spreder du ubalance til dine omgivelser. Erstat ordet balance med trivsel, og budskabet er det samme: øget trivsel begynder med, at du tager ansvar for din egen trivsel, for trives du ikke, kan du ikke skabe trivsel for andre.

Velkommen til denne e-bog skrevet til dig, der er parat til at øge trivslen ved at få nye perspektiver på, hvad du først og fremmest selv kan gøre. For som med alt andet, starter det hos dig – selv om det også handler om og har betydning for andre.

Jeg er Mari-Ann Stavnshøj, og min mission er at skabe trivsel for mennesker og arbejdspladser, som har ansvaret for andres trivsel. Til det bruger jeg Tumlinge Filosofien™, som perspektiverne i denne e-bog stammer fra, og som styrker dine og jeres evner til at:

- *håndtere situationer, som skaber mistrivsel*
- *fortælle den gode og konstruktive historie om den enkelte og arbejdsfællesskabet*
- *finde nye, trygge og ressourcefulde vinkler i ellers fastlåste situationer*
- *stå stærkt i egen kerne med selvforståelse og handlemuligheder*
- *se det overskuelige og lærerige i det, der ellers synes indviklet, stort og svært*
- *kunne rejse sig i stedet for at blive liggende forslået, når livet basker til en*

Min mission har rødder i langvarige personlige livskriser og fastlåste arbejdssituationer fulde af stress og ledelsesproblematikker. Det gjorde mig stædig i min søgen efter den indre styrke og ro, vilje til forandring og nye perspektiver på trivsel. Efterfølgende har jeg stået i lære hos dygtige vejledere og såmænd også trænet indiansk livsfilosofi. Mange års praktisk erfaring i at skabe forandring og gode resultater som leder og konsulent har også bidraget til mine kompetencer.

Vil du vide mere om Tumlinge Filosofien™, finder du inspiration og indsigter på nytperspektiv.dk – for nu venter der dig 7 nye trivsels-perspektiver på de næste sider.

De 7 enkle og nye trivsels perspektiver er lige anvendelige for dig personligt som for arbejdspladser.

For en arbejdsplads består jo af individuelle personer, og dermed bliver de en stor del af trivslen på arbejdspladsen.

God fornøjelse!
Mari Ann

NYT PERSPEKTIV NR. 1

TRIVSEL ER AT GÅ IND I DET, DER GØR ONDT

Det gamle perspektiv

I det gamle perspektiv prøver du hele tiden at bortforklare og undgå det, der gør ondt – både når det gør ondt inde i dig eller når det er noget, der er smertefuldt for fællesskabet. Det gør du nærmest instinktivt, ligesom når du fjerner hånden fra en varm kogeplade. Problemet er bare, at kogepladen bliver ved med at være tændt. Du kan brænde dig igen, andre kan brænde sig – og det går ud over din trivsel at vide, at der hele tiden er fare på færde.

Hvad er løsningen så? Det er at slukke kogepladen. Og det kræver mod, tillid og værktøjer.

Det nye perspektiv

I det nye perspektiv er du bevidst om, at frygten for at gå hen og slukke kogepladen i virkeligheden er meget større end arbejdet med at dreje på knappen. Derfor tager du hånd om det, der gør ondt. Det kan smerte, mens processen står på, men især to værktøjer kan gøre dig i stand til at være i det og bevare tilliden til, at det kan gå over:

Nysgerrighed
Hvad fik kogepladen tændt i første omgang – altså hvad er det, der trigger dig og går ud over din trivsel? Hvilken indre dialog sættes i gang? Og hvis I er flere, er I så overhovedet enige om, hvilken kogeplade der er tændt – altså har I et fælles blik for årsagerne til den manglende trivsel, inden I begynder at finde løsningerne? Er din nysgerrighed intens nok, bliver den vigtigere end lysten til at stoppe, hvis eller når det begynder at gøre ondt.

Intention
En intention er som en positiv GPS, der holder målet for øje i processen. Også når du har lyst til at smutte fra det hele, eller I slet ikke kan finde fælles fodslag. En intention er altid personlig, men kan også være fælles. Det er ofte enkelt og fastholdes i processen som et 'trivsels-mantra'. Intentioner kan for eksempel lyde sådan her:

Jeg vil finde ud af, hvad der sker mellem os.
Jeg vil finde en løsning, vi begge kan trives med.
Jeg vil fokusere på at forstå den anden mere end på nødvendigvis at opnå enighed.
Jeg anerkender mine følelser, men lader dem ikke løbe af med mig.

NYT PERSPEKTIV NR. 2

TRIVSEL ER AT DROPPE
'DET ER SYND FOR MIG'

Det gamle perspektiv

Der er sket et eller andet, du ikke trives med. Her taler vi ikke om lange sorgprocesser, men om at der er kommet endnu en nedskæring på arbejdspladsen, du har været oppe at skændes eller er havnet i en situation, du har svært ved at finde en vej ud af. I det gamle perspektiv udløser det en følelse af, at det er synd for dig. Og et håb om, at nogen kommer og ser det – helst med et stort plaster til at sætte på dit sår. Problemet er bare, at plasteret kun beskytter såret.

Hvis såret skal hele, skal det komme fra dit eget ønske om at få det bedre.

Det nye perspektiv

I det nye perspektiv har du en dyb bevidsthed om, at din trivsel afhænger af, om du tør smide plasteret. Du har fred med, at 'det er synd for mig' følelsen kan ramme dig – det er kun menneskeligt – men du ved også, at intet bliver bedre af at blive i følelsen. Tværtimod kan det ende med at blive synd både for dig og dem, du har omsorg for. Derfor vælger du at arbejde på at slippe følelsen igen, og det gør du – også selv om det kan gøre ondt – ved at skifte dit perspektiv ved hjælp af spørgsmål som disse:

Hvilke muligheder har jeg?
Hvad går jeg glip af, hvis jeg bliver i 'det er synd for mig' følelsen?
Hvilke forestillinger har jeg om, at tingene skal være på en bestemt måde for, at jeg trives?
Hvad sker der egentlig, hvis jeg slipper de forestillinger?
Hvad kan jeg handle på, som vil styrke trivslen nu og her?

Eksempel

KAN DET VÆRE SÅ SYND, AT DET ER SJOVT?

Jeg holdt en serie af kursusdage for plejepersonalet på et områdecenter, og gang på gang lød sætningen, "*vi er jo kun to på vagt"* – underforstået, at det var synd for os og årsagen til, at noget ikke kunne gennemføres. Til sidst måtte jeg spørge: "*hvor mange skal I da være?".* Svaret var … to. Siden da begyndte personalet at grine, hvis én sagde "*men vi er jo kun to"*, og de formåede at skifte deres perspektiv og se nye muligheder, fordi de i stedet kiggede på hinanden og sagde: "*… og vi er to, præcis som vi skal være".*

NYT PERSPEKTIV NR. 3

TRIVSEL ER AT TÆNKE PÅ ALLE – OGSÅ PÅ DIG SELV

Det gamle perspektiv

I det gamle perspektiv tænker du altid på alle andres trivsel og tilsidesætter dine egne behov. Måske ender du med helt at glemme dig selv. I din iver efter at gøre det godt, giver du så meget til andre, at du først opdager det, når du selv er helt drænet. Det er nærmest blevet en vane – eller en personlig rolle. Du oplever måske, at når du er kørt træt, siger du faktisk stop, men får så straks dårlig samvittighed og fortsætter alligevel med at give. Du er ikke opmærksom på, om det egentlig er nødvendigt at give så meget. Måske trives de andre ligeså godt med mindre?

Hvis trivsel er vigtig, så indbefatter det, at det også er vigtigt, at du selv trives.

Det nye perspektiv

I det nye perspektiv ved du, at hvis bare én - inklusiv dig selv - ikke trives, vil det indgå i den samlede pulje af trivsel og påvirke alle i nedadgående retning. Forudsætningen for både din egen og andres trivsel er derfor, at du bruger dig selv rigtigt i stedet for at prøve at gøre det 'rigtige' for alle andre – for så ender det bare med, at du synes, det er synd for dig. Du ved også, at det er vigtigt for andres trivsel, at de får lov at gøre noget, der glæder dig og opleve, at det betyder noget for dig. Trivsel er nemlig, når der er balance i samværet. Det skaber ikke trivsel, når du hele tiden giver og giver. Præcis som det ikke skaber trivsel, når du på den måde sætter andre i en situation, hvor de hele tiden skal tage imod. Som et menneske, der altid tænker på andre, er det en god idé at skabe trivsel ved at stille dig selv spørgsmålene:

Hvad er mine behov?
Hvordan kan jeg lade andre hjælpe mig?
Hvilken værdifuld følelse vil det give dem?
Hvordan frarøver jeg andre muligheden for at være noget for mig?

NYT PERSPEKTIV NR. 4

TRIVSEL ER AT SE,
HVORNÅR DET IKKE HANDLER OM DIG

Det gamle perspektiv

I det gamle perspektiv reagerer du på andres adfærd og udfald mod dig. Det betyder, at du tror, det handler om dig og helt glemmer at 'se bagom det umiddelbare'. Det lyder ofte sådan her:

Når hun er *så sur/ vred/ skuffet/ ophidset/ afvisende/ anklagende,*
er det da klart, at jeg bliver *stødt/ ked af det/ vred/ bange/ hævngerrig,*
for hun er jo *virkelig urimelig/ uretfærdig/ tarvelig/ dum/ ond,* ***og det er da***
ikke i orden, at hun *opfører sig sådan/ kommer med beskyldninger/ vender ryggen til*
for det får mig til at føle *mig mindre værd/ at det hele er min skyld*

Du bruger en masse energi på at have en dialog med 'den anden', selv om vedkommende ikke er til stede. Det kaldes 'Radio Gak', når det er en ren indre dialog. Og det kan hurtigt blive til brok, hvis du deler det med andre for at få afløb for dine følelser. I dette perspektiv ved du ikke, at dine følelser gerne vil høres, men ikke nødvendigvis have ret. Så du tror på dine følelser og tager andres adfærd personligt – for sådan må det jo forholde sig, når det er dig, det går ud over. Eller hvad?

Det nye perspektiv

I det nye perspektiv tager du ikke altid (eller aldrig) andres adfærd personligt eller bogstaveligt. Du husker nemlig dig selv på, at det, der kommer ud, handler om og kommer indefra afsenderen – han eller hun har åbenbart et stort behov for at reagere som hun gør, men formår simpelthen ikke at udtrykke sig anderledes i situationen. Så du slukker for 'Radio Gak' og ser bagom den andens reaktion. Også selv om det kan kræve en dyb indånding.
Det kan du gøre ved at stille dig selv spørgsmål som:

Hvad skal man tænke/ føle for at sige/ agere sådan, som hun gør?
Hvad kan være hendes behov, siden hun har brug for at opføre sig mindre hensigtsmæssig?
Gør personen det samme overfor andre? Hvis ja, så handler det nok ikke om mig personligt

Du skal selvfølgelig ikke stille den anden de samme spørgsmål, som du stiller dig selv. Men du kan have spørgsmålene i baghovedet, når du går ind i en undersøgende dialog. Det kan være, at du finder ud af, at du faktisk har et medansvar i situationen? Grundlæggende er der ingen, der ønsker at skade andre. Men vi kan komme til det i forsøget på at passe på os selv.

Eksempler

KAGE OG KAFFE – MED ELLER UDEN KRITIK ?

På et områdecenter sagde nogle pårørende oprørt til en sosu-assistent, at de også skulle have kaffe og kage! Indforstået at sosu-assistenten nok ellers ville overse dem. Sosu-assistenten følte sig uretfærdigt behandlet, for hun tog kommentaren til sig som en personlig kritik. Men muligheden var også, at de pårørende følte, at de ofte blev overset eller snydt for kaffe og kage – og blot ville være sikre på, at det ikke skete igen? Deres reaktion ville nok have været den samme, uanset hvem der kom med kaffe og kage. Så hvis sosu-assistenten havde lært at se bagom det umiddelbare, ville hun kunne forstå og hjælpe dem uden at føle sig personligt angrebet.
Hun kunne for eksempel have svaret:
”Selvfølgelig skal I have kaffe og kage, det skal jeg nok sørge for, når beboere har fået”.

I EN ENKELT BLE KAN DER VÆRE MEGET, MAN IKKE KAN SE

I en daginstitution var en mor blevet vred, fordi hendes barn ikke var blevet skiftet lige inden lukketid. Pædagogen synes, det var uretfærdigt af moren, for han var ny og ville ikke påtvinge barnet at blive skiftet af en fremmed. Det måtte hun da forstå, tænkte han. Men gad vide, hvordan hun så situationen? Pædagogen ville næppe føle sig uretfærdigt behandlet, hvis han vidste, at moren for eksempel reagerede, som hun gjorde, fordi hun skulle direkte ud og handle og derfor blev stresset, når barnet ikke var skiftet. Eller hvis han hjalp moren til at ’se bagom’ ved stille og roligt at fortælle, at det ville være stressende for hendes barn at blive skiftet af en ny pædagog, barnet ikke kendte.

HUN GIDER IKKE TALE MED MIG

Mine døtre er meget ens og meget forskellige. ”Mor” siger den ene, ”min søster vil ikke tale med mig, hun tager ikke telefonen, og hun svarer ikke på mine SMS’er”.
”Mor” siger den anden, ”min søster bliver ved med kime mig ned og sende SMS’er, men jeg orker ikke i dag, for jeg har haft kontakt med andre hele dagen”.

Den ene er ekstrovert, den anden er introvert og hvor den ene får energi af kontakten med andre, bruger den anden energi i kontakten med andre. Det har ikke noget med den anden at gøre.

Hvis en person kan finde på at reagere på præcis samme måde overfor andre som overfor dig, er det oftest fordi, situationen rammer en ’klangbund’ hos personen selv. Altså tolker vedkommende situationen ud fra tidligere erfaringer, som ikke nødvendigvis har noget med dig at gøre.
Når du tager det personlige ud af ligningen, er det ofte nemmere at se bag om den andens umiddelbare reaktion.

NYT PERSPEKTIV NR. 5

TRIVSEL ER ALDRIG RETFÆRDIG(HED)

Det gamle perspektiv

I det gamle perspektiv spiller retfærdighed en stor rolle for trivslen. Ingen skal snydes. Goderne skal fordeles lige. Bliver du eller andre udsat for noget uretfærdigt, er det en naturlig konsekvens at mistrives. Retfærdigheden findes – og skal findes. Ellers får vi ikke trivsel, men med garanti en masse brok.

Er det måske retfærdigt, at:

- der bliver skåret ned?
- en kollega bliver ved med at sygemelde sig for småting?
- familien/ pårørende/ forældre/ samfundet ikke forstår værdien af din/jeres indsats?
- ingen ser det ekstra, du gør for at fremme trivslen hos dem, du har omsorg for?
- der ikke bliver gjort noget for, at du ikke skal gå ned med stress?

Måske eller snarere nok ikke. Men hvor vil det føre dig/ jer hen, hvis skuffelsen over det uretfærdige er det bærende i livet eller i arbejdslivet? Her kan det betale sig at skifte perspektiv.

Det nye perspektiv

I dette perspektiv handler trivsel slet ikke om retfærdighed. For det første er retfærdighed en tolkningssag, som bygger på vores værdier og på det, vi har lært gennem livet. For det andet bliver (arbejds)livet aldrig 'retfærdigt' – ting sker, uanset om vi synes, det er retfærdigt eller ej. Jo mere vi jamrer over, at noget ikke er retfærdigt, jo hurtigere låser vi os selv og andre fast i mistrivsel.

Derfor gør du ikke uretfærdighed til den bærende følelse, men tager i stedet stilling til, hvad du selv kan gøre, hvilket ansvar du selv kan tage, og hvad du må acceptere for at komme videre. På den måde bruger du ikke retfærdighed som målestok for trivslen, men gør i stedet noget for trivslen ved at spørge:

Hvordan forholder jeg mig til det, der sker?
Hvordan kan jeg tackle det her uden at gå i offerrollen?
Hvad skal det her have af betydning nu og frem i tiden?
Hvad kan jeg gøre?
Hvad skal jeg acceptere, at jeg ikke kan gøre noget ved?

NYT PERSPEKTIV NR. 6

TRIVSEL ER AT FORSTÅ, NÅR DU IKKE FORSTÅR

Det gamle perspektiv

"Jeg forstår ikke, at du ikke kan forstå …". Den sætning kan du måske nikke genkende til. For det er jo logik, ikke? Altså det som vedkommende ikke kan forstå. Ofte følges sætningen op med de samme argumenter, som den anden åbenbart ikke forstod første gang, nu bare med højere, langsommere eller mere insisterende stemmeføring. Det ender ofte med hovedrysten og en gentagelse af *"jeg forstår ikke, at du ikke kan forstå …"*. Og måske som et sidste håb om at blive forstået – inddragelse af andre udenforstående med nogenlunde samme sætning:
"*Kan du ikke godt forstå, at jeg ikke kan forstå, at han/hun/de ikke kan forstå!".*
Det fører ikke rigtig nogen steder hen, vel?

Det nye perspektiv

Lige så snart du tænker eller siger, "*jeg forstår ikke, at du ikke kan forstå",* så ved du:

1) at du ikke forstår den anden, for det har du jo lige selv sagt
2) at gentagelser ikke nødvendigvis fremmer forståelsen
3) at du med fordel kan forsøge at finde ud af, hvad det er, du ikke forstår, f.eks.

den andens baggrund
den andens måde at tænke på
den andens måde at se verden på
den andens følelsesmæssige univers
den andens måde at sige tingene på

Du kan nu begynde at spørge ind til den anden – uden at gøre den anden forkert.
Det kan du gøre sådan her:

Hvad er det, du hører mig sige?
Skal jeg forstå dig sådan her?
Hvad er det, du oplever, at JEG ikke forstår?
Og som jeg måske aldrig kommer til at forstå med mit syn på verden?

Vær god til at give slip på det, som i virkeligheden ikke er væsentligt,
eller som har mere med den anden at gøre end med dig. Og brug din selvindsigt til at sætte fornuftige grænser med respekt for, at I ser forskelligt på verden. Og at I måske slet ikke kan komme til at se ens på den. Trivsel er nemlig også at forstå, når der er noget, du ikke forstår – og acceptere, at der findes forskellige verdenssyn, og at vi ikke nødvendigvis skal være enige om alt.

NYT PERSPEKTIV NR. 7

TRIVSEL ER AT
GIVE SLIP PÅ MANUSKRIPTET

Det gamle perspektiv

Du er havnet i en situation, hvor det på en eller anden måde lykkes den anden at sige *alt* det forkerte. Du spiller scenen om og om igen bagefter i dit hoved, og må bare konstatere, at det kun var hovedpersonen – altså dig selv – der havde styr på sine replikker.
Du er ikke bevidst om, at det er din indre kritiker, der forventer, at andre skal sige det, som står i *dit* manuskript. Og at det ikke lykkes, fordi andre har *deres eget* manuskript. Faktisk har vi alle sammen hver vores manuskripter. De er ofte gamle, gulnede, krøllede og slidte i kanterne, fordi vi altid har dem med os og bruger dem nærmest per automatik på trods af, at vi har udspillet scenerne utallige gange uden det forventede resultat: De andre bliver sjovt nok ved med at sige noget andet, end de skal – og det lykkes os ikke at skrive deres manuskripter om. Så i dette perspektiv brokker du dig over det, de andre siger, og lader din trivsel påvirke negativt af de andres manuskript. Hvad kan du ellers gøre? Tja, vil du have, at andre skal sige noget bestemt, så stik dem dog i det mindste dit manuskript, så de har en chance.

Men er det virkelig det, du ønsker? Du kunne jo også skifte dit perspektiv.

Det nye perspektiv

Her er du fuldt ud bevidst om, at andre med stor sandsynlighed bruger det manuskript, de altid er gået ud fra. Og der er ingen grund til at forvente, at noget forandrer sig, men mindre de arbejder på at forandre sig selv. Du ved også, at skulle det ske, at andre rent faktisk skifter deres manuskridt ud, så er det ikke lig med, at de nu siger det, som passer ind i dit manuskript.
Så når scenen ikke udspiller sig, som du gerne vil have det, hvad kan du så gøre?

I det nye perspektiv slipper du dit faste tag i manuskriptet og rækker hånden frem for at skabe øget trivsel ved for eksempel at:

-fortælle den anden om, hvad der står i dit manuskript. Sig også gerne, at du godt kan blive frustreret, når det ikke lige er sådan, at tingene udspiller sig. Så er der basis for en dialog.

-tage dit manuskript op til revidering. Slet, hvad der står, den anden skal sige for at være rigtig, og luk op for nysgerrigheden efter at lære baggrunden for den andens manuskript at kende.

-acceptere at selv om du tør slippe taget i dit manuskript, kan den anden opleve det som meget farligt at give slip på sit, for hvad er der så at navigere efter? Tænk over hvor længe, du vil blive ved at forvente, at den anden også forandrer sit manuskript.

-bruge kræfterne bedre på at frigøre din trivsel fra den andens manuskript. Du kender det måske allerede ud og ind – og derfor ved du måske også, hvordan det påvirker dig.

-bruge din indre ro og styrke til at se bagom ord og adfærd.

-åbne hjertet for at vi alle har vores grunde til at have vores manuscript.

Fordi trivsel er at give slip på manuskriptet.

Eksempel

Jeg havde en klient, hvis mor var kommet på uanmeldt besøg. Moren havde under besøget ikke sagt de rigtige ting, tværtimod. Så min klient og hendes kæreste var blevet godt mopsede. For hvordan kunne moren dog finde på at sige, det hun gjorde, i stedet for at sige det hun burde. Det var dog det mindste, man kunne forvente sig af hende, specielt når hun kom uanmeldt! Mit svar til min klient var, at moren jo slet ikke havde fået det manuskript, som datteren og kæresten mente, at hun skulle bruge. Det fik datteren til at indse, at hun og moren blot havde forskellige manuskripter, og at hun ikke kunne ændre morens manuskript, men hun kunne ændre sine forventninger til, at moren skulle være anderledes.

TIL SIDST:

SÅ LÆNGE VARER EN FØLELSE, OG DERFOR SKAL DU VIDE DET

Har du bemærket, at alle 7 nye perspektiver på trivsel handler om de historier og følelser, som vi ikke sætter spørgsmålstegn ved? Det skyldes, at mange mennesker tror på deres følelser, som om de var endegyldige sandheder, selv om de bare er alarmer skabt af vores historie. Det betyder, at de oplever sig selv, som om de er deres følelser. De vader rundt i dem og både bekræfter og forstærker dem med deres tanker. Genkender du det – hos dig selv og andre?

Så mange sekunder varer en følelse
Så skal du vide, at følelser ifølge hjerneforskeren Dr. Jill Bolte Taylor skyldes en kemisk reaktion i vores hjerner, og at den kemiske reaktion fysiologisk er ude af vores blodbaner efter 90 sekunder! Det vil sige, at vi kun kan fastholde vores følelser ved at vedligeholde dem med vores tanker. Også selvom vi oplever det som helt naturligt, at en følelse kan vare i timevis – eller at det ligefrem er følelsen, der ikke vil slippe os.

Prøv at lægge mærke til, hvornår din snedige hjerne får dig til at vedligeholde dine følelser med tanker som for eksempel: *Det er mig, som har ret - det kan hun ikke være bekendt - efter alt hvad jeg har gjort - det skal de ikke slippe af sted med - det er uretfærdigt - hvorfor kan han ikke forstå - bare hun var anderledes osv.*

Sådan kan vores historier skabe mistrivsel
Vores tanker og følelser bygger på vores historier. Den historie, som for os er sandheden, men som blot er en historie. Hvorfor stykker vi dog en historie sammen, som ikke skaber trivsel?

Her må vi have endnu en kilde på banen. Professor i neurologi Antonio Damasio forklarer det således: *"Den mest betydningsfulde afsløring er måske netop denne: At menneskets venstre hjernehalvdel spinder sin fortælling for at overbevise sig selv og dig om, at den har situationen under fuld kontrol.*

Det vil sige, at vi har en indre historiefortæller, som tolker, fylder hullerne ud og fortæller os, at dette er sandheden, for så hænger vores verden sammen. Desværre ofrer vi ofte trivsel på dette alter. Den gode nyhed til dig er, at du med de 7 nye perspektiver kan gøre noget andet:

Sæt spørgsmålstegn ved dine tanker og følelser
Vær nysgerrig
Gør noget andet, end du plejer

Og skab øget trivsel for dig selv, kollegaer, familie og andre, hvis trivsel du har stor indflydelse på.

Nemt? Næ, men det kan trænes og læres.
Er du blevet inspireret til at øge din egen og andres trivsel, så har du flere muligheder:

Læs mere eller se videoer
Se under Gratis på www.nytperspektiv.dk

Nyt Perspektiv til arbejdspladser
Større trivsel med nye indsigter, værktøjer og sjove øvelser via kurser, personaledage, foredrag og coaching





Du er velkommen til at kontakte mig for en snak om, hvordan vi kan øge jeres trivsel.
Send en mail til mari-ann@nytperspektiv.dk eller ring på telefon 2323 0490, så finder vi et tidspunkt, hvor vi kan mødes og udforske mulighederne.

NytPerspektiv til dig personligt



Vil du være gladere, mere tilfreds, finde din indre ro og styrke – men er det ikke lykkedes endnu? Så har du formentlig brug for et Nyt Perspektiv på livet. Skriv en mail til mari-ann@nytperspektiv.dk eller ring på telefon 2323 0490, så finder vi sammen ud af om mentoring hos NytPerspektiv er noget for dig, eller om der er et kursus, du vil have gavn af at deltage på.

NytPerspektiv – fordi andres trivsel afhænger af din!

NytPerspektiv – Tlf. 2323 0490 – Email: mari-ann@nytperspektiv.dk
Kontor: Ulrikkenborg Alle 47, 2800 Lyngby – Coaching/Undervisning: Ll. Strandstræde 10, 1254 Kbh. K