

Lederverktøy



Slik håndterer du skuffelsen når nyttårsforsettene ryker

Produktivitets ekspert Morten Røvik mener man skal feire hver gang man husker at man ønsker å bygge enn ny vane – selv om man glemmer det iblant.

Av Camilla Skjær Brugrand
camilla@dagensperspektiv.no

Hvert år stålsetter mange nordmenn seg på å bygge nye og bedre vaner når det nye året ringes inn. Dessverre ryker ofte motivasjonen for å bli en ny og bedre variant av seg selv rundt tre uker ut i januar.

Det hevder treningsselskapet Strava i sin årlige rapport. En amerikansk studie utført ved Universitetet i Scranton viser at hele 80 prosent av mennesker mislykkes med å holde sine nyttårsforsetter.

Produktivitets ekspert Morten Røvik mener det er typisk norsk å ta skippertak når nye vaner skal etableres.

– Det er helt feil. Skippertak er alle vaners nemesis, sier han.

Skal man klare å gjøre en vane til en fast rutine, må man starte med små skritt og bygge mikrovaner. Det første man bør gjøre er å tenke ut hvordan man kan lage en bitteliten vane som kan vokse seg større med tiden.

Tre stadier

Å endre en vane handler om å legge nye baner i hjernen. Røvik forklarer at en vane består av mer eller mindre beviste stadier. Første stadium handler om ideen om at man ønsker å endre noe ved seg selv.

– Først får man ideen, så motivasjonen. Hvis man har stor nok motivasjon, tenker man at man vil starte å bygge en ny vane.

I boken «The Power of Habit» forklarer forfat-

ter Charles Duhigg at en vane består av tre ting: en trigger, selve vanen og belønningen. Man har noe som igangsetter en vane, selve vanen og belønningen som er vanens natur.

– Veldig mange som ønsker å endre noe, blir bare sinte og skuffet over seg selv når de ikke får det til. Men det er fullt mulig å bygge hvilken som helst vane for en hvem som helst så lenge man forstår vanens natur og bygger små nok vaner.

– *Hvordan går man fram dersom man har som nyttårsforsett at man ønsker å bli bedre på å ta ordet i møter?*

– Hvis man ønsker å ta ordet mer, er triggeren at man går inn i møtet. Legg det inn i kalenderen at du skal ta ordet oftere med en personlig varsel 15 minutter før møtet startet. Du må trigge deg selv og påminne deg selv om at du skal gjøre noe konkret.

En trigger er det som dukker opp på radaren og minner deg om at du ønsker å bygge en vane.

– Hvis man vanligvis aldri tar ordet, kan man si til seg selv at jeg skal ta ordet minst en gang i løpet av møtet og si noen setninger om et tema som interesserer meg. Endorfinene vil strømme på når du mestret å si noe på møtet og det er belønningen. Du får en god følelse når du lykkes med noe hvis du klarer å gjennomføre vanen.

Skuffelsene vil komme

Røvik mener det er viktigere å bygge retning enn å være perfekt når man har satt seg som mål å bygge en ny vane.



Produktivitets ekspert
Morten Røvik.
FOTO: AFTENPOSTEN

– Vær forberedt på at skuffelsen vil komme, for det vil den. Du kommer til å glemme at du skal bygge vanen. Det vil være ganger hvor du ikke klarer å få det til.

Ideen og tanken bak det å bygge en vane som varer, er at den skal være liten nok til at du kommer i gang. Så må man fortsette og fortsette til vanen blir en rutine.

– En rutine er vanens siste natur. Du trenger ikke lenger å tenke på at du skal ta ordet i et møte. Det bare skjer av seg selv. Da har du kommet i mål.

– *Hvor lenge tar det før en vane setter seg?*

– Nyere forskning sier at det er avhengig av hvor mye indre motstand du har mot å etablere en ny vane. Hvis du er en skikkelig sofagris, tar det lang tid før man legger bort potetgull og brus og begynner å trene. Det handler også om hvor teknisk vanskelig den nye vanen er. Ønsker man å lære seg å spille et instrument, kan det ta tid.

Råd for å bygge nye vaner:

- Start med å bygge små vaner, ikke sett deg for hårete mål.
- Gi deg selv god nok tid til å etablere en vane – et helt år om man vil.
- Selv om du glemmer vanen i ny og ne, er det viktig å feire når du husker at du ønsker å gjøre en endring. Da blir du mer positivt knyttet til vanen.
- Spør deg selv hvorfor du ønsker å etablere en ny vane og finn roten til det.
- Husk på vanens natur: først kommer en trigger, så er det vanen i seg selv og deretter belønningen man får.

Spør juri & tene



Advokatene Mari Verling, Anette Plassen, Nicolay Skarning (H) og Jan-Erik Sverre (H) ved Kvale Advokatfirma svarer på spørsmål om arbeidsrett. Tjenesten er gratis. E-post: red@dagensperspektiv.no

Er jeg forpliktet til å utbetale sykepenger til nyansatte i deltidsstilling?

Spørsmål: Jeg er leder i en liten bedrift som driver prosjektbasert virksomhet. Grunnet økt oppdragsmengde har jeg ansatt en student. I kontrakten står det at den ansatte får timelønn, og at stillingen tilsvarer 40%. Litt i overkant av én måned inn i arbeidsforholdet har den ansatte nå blitt sykemeldt. Er jeg da forpliktet til å utbetale sykepenger?

Svar: Innledningsvis er det fint at dere har fastsatt stillingsprosenten i kontrakten. Vi oppfatter videre at dere som bedrift til enhver tid yter tjenester til ulike prosjekter, og at fast ansettelse dermed er i tråd med arbeidsmiljøloven § 14-9.

Reglene for når arbeidsgiver plikter å betale sykepenger reguleres i folketrygdloven. Etter folketrygdloven § 8-18 første ledd må arbeidstaker ha vært ansatt i bedriften i minst fire uker før du som arbeidsgiver er pålagt å utbetale sykepenger. Dette kalles for *opptjenings-tid*. Opptjeningstiden løper uavhengig av stillingsprosent. For en arbeidstaker som arbeider to ganger i uken (tilsvarende 40%) innebærer dette at opptjenings-tiden er oppfylt etter åtte dagers arbeid. Når den ansatte blir syk i overkant av én måned inn i arbeidsforholdet, går vi ut i fra at det er over fire uker siden arbeidsforholdet startet. Kravet om opptjenings-tid vil i så fall være oppfylt, slik at du som arbeidsgiver plikter å utbetale sykepenger.

Etter folketrygdloven § 8-19 skal arbeidsgiver betale sykepenger de første 16 kalenderdagene av et sykefravær. Denne perioden kalles for *arbeidsgiverperioden*. Alle kalenderdagene teller med i arbeidsgiverperioden. Ettersom den ansatte derimot arbeider to ganger i uken i 40 % stilling, vil dere som utgangspunkt kun være forpliktet til å utbetale sykepenger for totalt seks arbeidsdager hvor den ansatte skulle ha jobbet.

For ordens skyld nevner vi at folketrygdloven også inneholder regler for beregningen sykepenger. Sykepenger ytes på grunnlag av et *sykepengegrunnlag*, jf. folketrygdloven § 8-10. I arbeidsgiverperioden fastsettes sykepengegrunnlaget etter en beregnet månedsinntekt, hvor de tre siste månedene som utgangspunkt skal legges til grunn for beregningen, jf. § 8-28. Dersom den ansatte har arbeidet kortere enn tre måneder, skal dette kortere tidsrommet legges til grunn. Arbeidsgiver plikt til å utbetale sykepenger blir altså ikke påvirket av at arbeidstaker har arbeidet i bedriften i kortere enn tre måneder.

Oppsummert har du dermed plikt til å utbetale sykepenger til en deltidsansatt som har arbeidet i bedriften i over fire uker. Plikten gjelder likevel kun i arbeidsgiverperioden, slik at du maksimalt plikter å utbetale sykepenger for seks arbeidsdager når den ansatte arbeider 40 %.

Kan jeg kreve at arbeidsgiver skriver en ny attest?

Spørsmål: Jeg har nylig sluttet i jobben jeg har hatt det siste året, og er ikke fornøyd med attesten jeg fikk fra arbeidsgiver. Attesten er knapp, og mangler en god og utfyllende beskrivelse av arbeidet jeg har gjort. Kan jeg kreve at arbeidsgiver skriver en ny attest?

Svar: Som arbeidstaker har du krav på en skriftlig attest av arbeidsgiver når du fratrer din stilling etter lovlig oppsigelse, jf. arbeidsmiljøloven § 15-15 første ledd. Bestemmelsen lister opp en rekke krav til hva attesten skal inneholde, slik som navn, fødselsdato, opplysninger om hva arbeidet har bestått i og arbeidsforholdets varighet. Kravet om at attesten skal inneholde opplysninger om "hva arbeidet har bestått i", innebærer at attesten må informere om mer enn bare stillingen din, ved å vise til dine faktiske arbeidsoppgaver. Utfra det du beskriver, fremstår det som attesten ikke inneholder tilstrekkelige opplysninger om hva arbeidet du har utført bestod i. Dersom dette er tilfellet, kan du kreve at arbeidsgiver inntar de manglende opplysningene.

Utover kravene i arbeidsmiljøloven § 15-15 første ledd, inneholder ikke loven krav om hvor

utfyllende eller god arbeidsattesten skal være. Dersom attesten oppfyller minstekravene i § 15-15, kan du dermed ikke kreve en ny attest fra arbeidsgiver. Dette stiller seg imidlertid annerledes dersom attesten er mindre utførlig enn "det som er sedvane", og "ikke annet er fastsatt i tariffavtale", jf. § 15-15 annet ledd. Kravet om at attesten ikke skal være mindre enn "det som er sedvane" sikter hovedsakelig til hva som har vært etablert praksis over tid når det kommer til attester generelt, og retter seg *ikke* til den enkelte arbeidsplass. Dagens attester blir ofte utformet på en nokså presis men kortfattet måte, og er gjerne mindre utfyllende enn tidligere. Det skal altså en god del til før regelen i § 15-15 annet ledd får betydning.

Avslutningsvis kan det nevnes at det uansett er i tråd med god arbeidsgiverskikk å sørge for likebehandling av ansatte ved utstedelse av arbeidsattester. Dersom du ikke er fornøyd med attesten din, kan du også vurdere om du vil forsøke å spørre arbeidsgiveren din om vedkommende kan utfylle attesten på enkelte punkter.

Lykke til!

Hans råd er å gi deg selv god nok tid til at du faktisk ikke gir deg selv unnskyldninger om å slutte.

– Den ultimate skuffelsen man gir til seg selv er å bare gi opp. Man må akseptere at skuffelser vil komme. Gi deg selv et år eller resten av livet på å etablere den nye vanen.

Mens mange opplever å bli høye på livet av fysisk aktivitet, får Røvik liten glede av å trene.

– Da blir det å trene en viljebasert beslutning. Jeg endte opp med å lure meg til å gå 3 kilometer hver dag.

Hvis motivasjonen er intellektuell og ikke emosjonell, har man et problem.

– Da er det viktig å overvinne det emosjonelle. Jeg hadde ikke lyst til å gå, men intellektuelt sett visste jeg at jeg måtte bevege meg mer dersom jeg ønsket å leve lengre.

Feire at du husker

En annen retning i vanebygging-skolen er at du skal feire når du husker at du skal bygge en vane, selv når du ikke gjør den.

– Hvis du ikke tar ordet i møtet, men kommer på at du skulle ha gjort det etterpå, skal du feire at du husket på at du ønsket å endre en vane. Det er en indre seier. Dette gjør at man blir mer positivt knyttet til vanen og at det ikke føles som at man legger lokk på seg selv.

– *Er nyttår et godt tidspunkt å bygge nye vaner med tanke på kulda og mørketid?*

– Det er vanskeligere å bygge en vane når den generelle motivasjonen er på bunn. Det blir som å si at man skal begrave seg i arbeid i stedet for å kjenne på at livet er mørkt og trist. Vi skal ta mørketiden, kulden og lett vinterdepresjon på alvor.

Derfor mener Røvik at man burde gi seg selv et år. Start hver dag med blanke fargestrifter

– Hvor mange ganger ga du deg selv sjansen til å gå da du var barn? Du må gi deg selv friheten til å bruke så lang tid du trenger med å komme dit du ønsker. Noen vaner etableres relativt lett, men dessverre tar det veldig kort tid å etablere uvaner.

Ikke fortell om nyttårsforsettet

– *Burde man fortelle andre at man har et nyttårsforsett?*

– Det er det delte meninger om. Jeg heller mot at man ikke trenger å si det til noen så lenge man sier det til seg selv. Forteller man det til andre, vil det gå prestisje i at vanen skal etableres. Du ønsker ikke mer press på deg selv. Du presser deg selv nok.

Hvis man setter seg som mål at man skal bli flink til å ta ordet i møter, men ikke klarer det de tre første gangene, kanskje man får det til etter tre måneder. Da har man gitt seg selv tid nok til å komme i gang.

Det viktigste du kan gjøre når du tenker på å bygge en vane er å spørre deg selv: Hvorfor vil jeg det? Still deg dette spørsmålet mange nok ganger til du kommer til den egentlige årsaken.

– Hvis du ønsker å ta ordet i møter, kan årsaken være at man føler man tar for liten plass og at man vil ta litt mer plass fordi det man har å si kan være viktig. Bedriften kan få noen ideer de ikke hadde fra før av og få mer økonomisk suksess.

– Motivasjonen er at man ønsker bedriften framgang hvis man tør å ta ordet oftere. Da har man kommet til den endelige motivasjonen for hvorfor man ønsker å ta ordet oftere. Da har du knyttet motivasjonen din både til det personlige og det yrkesmessige. Det er da kanskje enklere å motivere seg selv til å gjøre noe man synes er litt skummelt. /

«Forteller man det til andre, vil det gå prestisje i at vanen skal etableres»