

ATTENTION - OPMÆRKSOMHED



Fremmer jeres kultur og strukturer, at medarbejderne giver tilstrækkelig opmærksomhed til opgaverne?

1. Fremmer rammerne omkring arbejdet, at medarbejderen kan fokusere og give tilstrækkelig opmærksomhed til opgaverne? Sikrer I som kultur medarbejderne træning i bevidst opmærksomhed og anerkender denne evne? Har I blik for, hvilke forbindelser der findes/næres i hjernen?
2. Har I som organisatorisk vane at tømme arbejdshukommelsen, for eksempel ved mødestart, ved længere talerækker, eller når arbejdshukommelsen er fuld? Opmuntrer og anerkender I brug af parasitpapier?
3. Stiller I som organisation klare forventninger til medarbejderne om understøttende mikrobekeder og reduktion af optline, der fremmer opmærksomheden på og respekten for hinanden(s tid og bidrag)?
4. Er I som kultur bevidste om betydningen af fortolkninger, herunder Indgruppe og Udgruppe-kategoriseringer, og hvordan opmærksomhed styrkes, og læring fremmes af Indgruppe-placeringer og konstruktive reframinger?

Kapitel 2+10

Kapitel 7

Kapitel 10

Kapitel 11+14

GENERATION - SKABELSE OG BROBYGNING



Fremmer jeres kultur og strukturer, at medarbejderne bygger brugbare broer i hverdagen?

5. Er I gode til at tegne klare billeder af fremtiden, eller kommer I til at skabe unødigt fremtidståge? Styrker I medarbejdergruppen i at kunne agere i uvished (inden "brikkerne falder på plads") og alligevel trives?
6. Har I en kultur for brobygning for at tage læring/viden/beslutning med "ud af rummet"? Tager I højde for "rummets hukommelse" ved at skabe rige forbindelser til konkrete hverdagssituationer?
7. Bruger I sproget metaforisk? Opmuntrer I medarbejderne til at skabe associationstræer, der fremmer forståelse og hukommelse?
8. Inviterer I medarbejderne til at pendulere mellem de to systemer i hjernen og bane vej for nye forbindelser i form af ahaoplevelser?

Kapitel 8+11+12

Kapitel 7

Kapitel 11

Kapitel 12

EMOTIONS - TILSTAND OG FØLELSER



Fremmer jeres kultur og strukturer, at medarbejderne ofte er i en ressourcefuld tilstand og har glade følelser?

9. Betragter I følelser som et sandhedsvidne i en situation? Eller anerkender I deres letpåvirkelighed, samtidig med at I gør jeres bedste for at fremme optimistiske følelser i organisationen?
10. Tager I rollen som Energiminister på jer – og tør overraske og gøre ting på nye måder? Forstår I, hvor afgørende værdimatch er for medarbejdernes følelser, hukommelse, motivation og præstation?
11. Evner I at håndtere amygdala-aktivitet begavet: at opdage amygdala-vippen i aktion og at opbygge kompetencer i organisationen til at kunne nedregulere amygdala på relevante måder?
12. Er I opmærksomme på, hvor meget for eksempel statustrusler, dikterer og uoverskuelige mål kan dræne pandelapsfunktionen hos medarbejderne? Tager I det alvorligt at hjælpe hjernen på vej til ressourcefuldhed gennem håndtering af disse statustrusler?

Kapitel 3

Kapitel 10+13

Kapitel 4+11

Kapitel 5+6+9

SPACING - SPREDNING



Fremmer jeres kultur og strukturer en rig opbygning af viden og læring over tid, rum og situationer?

13. Evner I at imødegå siloerne i hjernen ved at lave tilbagevendende "sløjfer", spil på Succesantangenten (og dermed rejse i tid og rum) og regelmæssige genbesøg fra nye vinkler og lokationer?
14. Tænker I (hånden på hjertet), at produktivitet er lig med et koncentreret udtryk i ansigtet på en stillesiddende person, eller ser I mulighederne i de tilsyneladende "ikke-produktive faser", hvor ting ligger til hævning i hjernen, mens man er andre steder og gør andre ting? Tør I kaste en på forhånd defineret og aftalt struktur fra jer, fordi I kan mærke, at der er "noget på vej": at hjernen leder jer i en anden, men alligevel produktiv retning?
15. Anerkender I værdien af at "sove på" en beslutning, inden den træffes?

Kapitel 9+11+12

Kapitel 12

Kapitel 12

