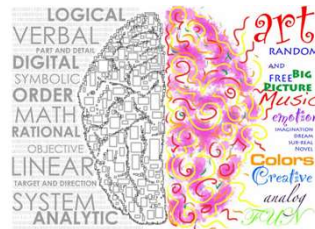




Systemizer profilen



Søren Obed Madsen

SYSTEMIZER
Frederiksborggade 42, 1. tv
1360 København K
som@systemizer.dk

Dagsorden

- Om Systemizer
- Om systemizer profilen
- Profilen, stress og sociale sammenhænge
- Strategiunderskud
- Opsamling nye strategier

Systemizer målsætningen



1. Øge selvindsigt hos den enkelte person med Systemizer profil
2. Kende de logiske grunde til at reagere, som man gør
3. Hjerneforklaringer på tanker, følelser, krop/sanser, adfærd (cortex, limbiske system, amygdala, frontal lapper)
4. Kende og manøvrere sine grundlæggende og situationsbestemte stressorer
5. Udvikle strategier til at fungere socialt, følelsesmæssigt, stress reducerende, selv accepterende (KAT-skemaer)
6. Lære sine styrker at kende og lave en job/studie profil
7. Fungere bedre med familie, kolleger, venner, organisationer

Systemizer coaching forløb



Samtale 1: Intro-samtale,
fokuspunkt-listen

Samtale 2: Hjernen

Samtale 3: Intro til stress
sårbarhed, den kognitive
diamant

Samtale 4: Gennemgang af
stress sårbarhed, de 5
signalstoffremmere

Samtale 5: Top down -
bottom up, SPQ

- Samtale 6: KAT-skema,
udvidet sort/hvid

- Samtale 7: Mine cirkler,
Empatisk lytning

- Samtale 8: Konfliktkurven,
hjulet, Sweetspot intro

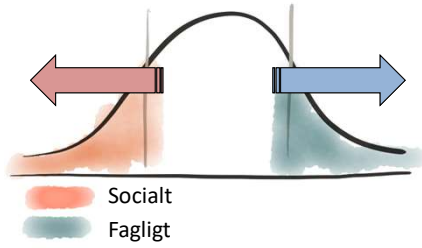
- Samtale 9: Sweetspot
gennemgang

- Samtale 10: Opsamling



Systemizer – en kort præsentation

Normalfordelingskurven



Systemizere har

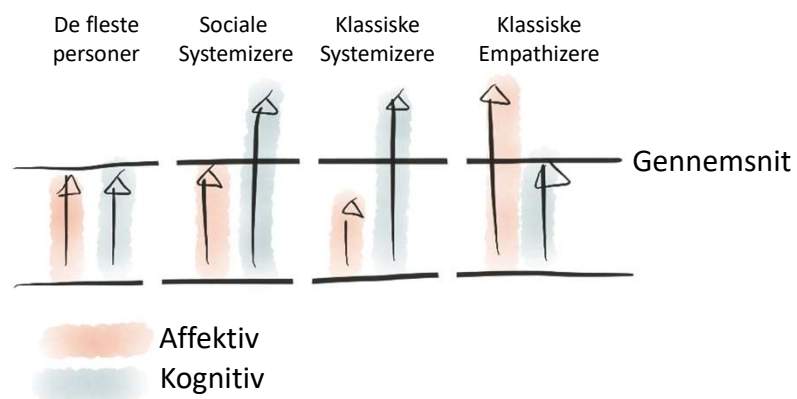
Højere lyst eller evne til
det faglige (den kognitive
del)

Lavere lyst eller evne til
den sociale del (den
affektive del)



Hjernen

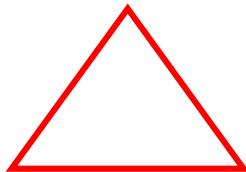
– kognitiv og affektiv proceshastighed



Diagnose - Autismetriaden

Lorna Wings triade (1981)

1. Forstyrrelse af socialt samspil
(enestående)

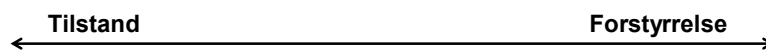


2. Forstyrrelse af social kommunikation

(verbal og non-verbal)
(autentisk)

3. Forstyrrelse af social
forestillingsevne

(fordybende)
(vedholdende, repetitiv)



Diagnosekriterier – DSM 5

A: Vedvarende problemer med social kommunikation og social interaktion

A1: Social emotionel gensidighed

A2: Nonverbal kommunikation, adfærd og forståelse (egen og andres)

A3: Udvikling og vedligeholde relationer og interesse for det

B: Restriktive gentagende mønstre i adfærd, interesser og aktiviteter (mindst 2)

B1: Stereotype eller gentagende bevægelser

B2: Insistere på "sameness", ufleksibel i rutiner, (rutiner, forandring, skift)

B3: Særligt begrænsede interesser som er anderledes i fokus eller intensitet

B4: Hypo eller hyper sensitivitet (sansenforstyrrelser, optaget af særlige dufte eller ting)

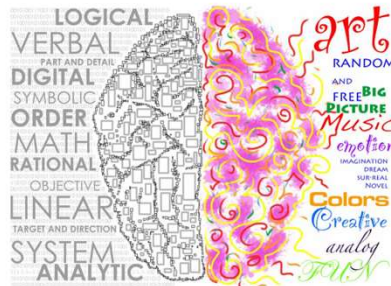
C: Til stede fra barnsben, men evt. maskeret af tillærte strategier eller først tydelige når krav overstiger kapacitet

D: Symptomer skal forårsage vanskeligheder socialt, arbejdsmæssigt, eller øvrige funktionsniveau

Begrebet Neurodiversitet



Alle har en **forskellig** neurokognitiv tilgang til livet!



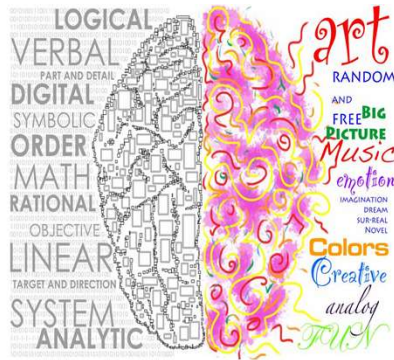
Der findes ikke en “normal” måde at tænke, bearbejde, føle, handle eller **kommunikere** på, fordi alles hjerner er forskellige fra hinanden og hver person bruger sin hjerne på forskellig vis.

Neurodiversitet forstås som alle menneskers hjerner og sind er forskellige fra hinanden – en uendelig variation af neurokognitive funktioner!

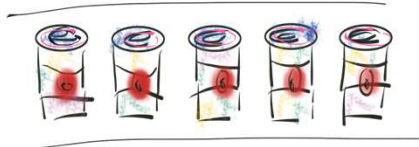
Forskellige processer vi er optaget af



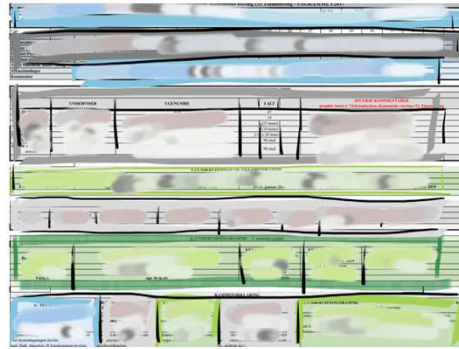
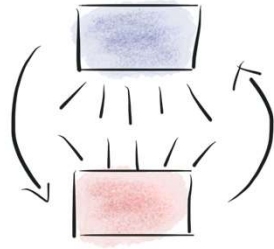
Faktuel
Detaljer
Direkte
Analytisk
"Sagen"
Indhold
Data



Sammenhæng
Tolkende
Overblik
Følelsesmæssig
"Mennesket"
Form / ramme
Formidling



Top down – bottom up



Om systemizer profilen

Ønsker til arbejdet

- Arbejde alene – være ene om en opgave
- Autonomi – kunne tage beslutninger selv
- Klart definerede roller og ansvar
- Intellectuel udfordrende
- Blive respekteret for egne færdigheder
- Personlig interesse i jobområdets indhold

Motivation for at arbejde

- Penge – oftest nævnt, men af praktiske grunde for at kunne klare sig – ikke så meget for status eller social position
- Glæde ved at arbejde
- Intellektuelt udfordrende
- Vil ikke kede sig
- Ønsker at være til nytte og opleve at kunne nå bestemte mål

Nøglefaktorer til det "perfekte" job

- Flexibelt arbejdsmiljø – tid, sted
- Autonomi
- Nok penge til at slippe for økonomisk bekymring
- Kontrol over egen tid og planlægning
- Begrænset kontakt med andre mennesker

Socialt samspil

- Svært ved at læse sociale tegn og beskeder, specielt non-verbale udtryk, som andre intuitivt kan genkende
- Kan virke naive, taktløse eller arrogante og kan sige eller gøre ting "forkert" socialt
- Kan have svært ved at anerkende og rumme andres tanker, følelser og meninger, som er meget forskellige fra deres egen
- Kan tale "for" lang tid om et bestemt emne og kan have svært ved eller tage hensyn til om andre er klar til at lytte
- Kan have svært ved at anerkende sociale regler og dette kan resultere i aggression, skaberi eller eksklusion

Kommunikation og sprog

- Svært ved at læse non-verbale signaler, kropssprog og ansigts udtryk
- Svært ved at forstå de underforståede sider af humor, læse mellem linjerne og ikke bogstavelige sider af sproget
- Kan have brug for meget præcise instruktioner og skal ikke have for megen information
- Kan have svært ved at kommunikere præcist, hvilket resulterer i misforståelser, stress og eksklusion
- Bruger præcis og konkret sprogbrug og forventer dette af andre for at kunne forstå indholdet i samtalen

Manglende fleksibilitet i tanke og handling

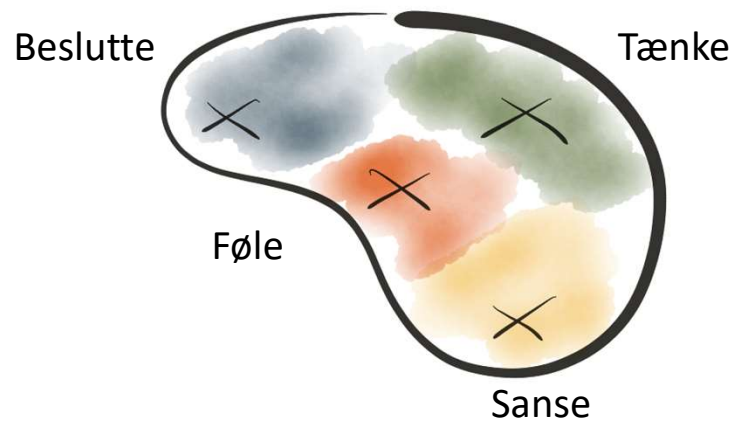
- Har et behov for egne rutiner og foretrukne måder at gøre ting på
- Begrænsede interesser og emner at tale om
- Kan have svært ved forandringer, variation, overraskelser og spontanitet, som de ikke selv er formidlere af
- Rigide tankemønstre som kan gøre det svært at håndtere nye koncepter, planer, konsekvenser og abstrakte tanker
- Flexibilitet i bestemte situationer kan være svært at håndtere og kan resultere i angst-reaktioner og skabe problemer rent socialt og kan blive set som egoistiske og uden omsorg for andre
- Sort-hvid tænkning – at kun kunne se 1-2 muligheder i en bestemt situation, enten-eller tænkning, alt eller intet tænkning i livet med begrænsede muligheder for at se alternative muligheder
- Problemer med korttidshukommelsen, organisation og planlægning

Arbejdsgivere

- Der skal være en høj grad af indhold i jobbet, som har personens interesse
- Vær kreativ ift. mulige arbejdstemaer indenfor jobområdet for at holde interessen og motivationen høj
- Der skal være en klar forventningsafstemning i jobbet, så der er overensstemmelse med ønsker, kompetencer og kapacitet
- Et godt CV er ikke det samme som en god evne til at performe i alle former for jobs, specielt hvis det er EQ krævende miljøer
- Et mindre godt CV er ikke det samme som manglende kvalifikationer eller kompetencer til at performe, men kan være et udtryk for personens stress-sårbarheds-historie



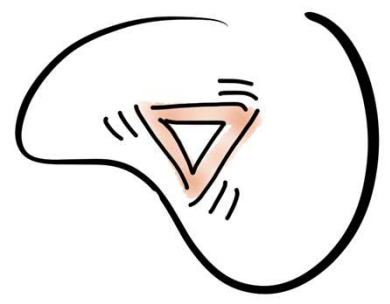
Hjernen – hvordan vi fungerer med stress!





Hjernens advarselssystem

Amygdala

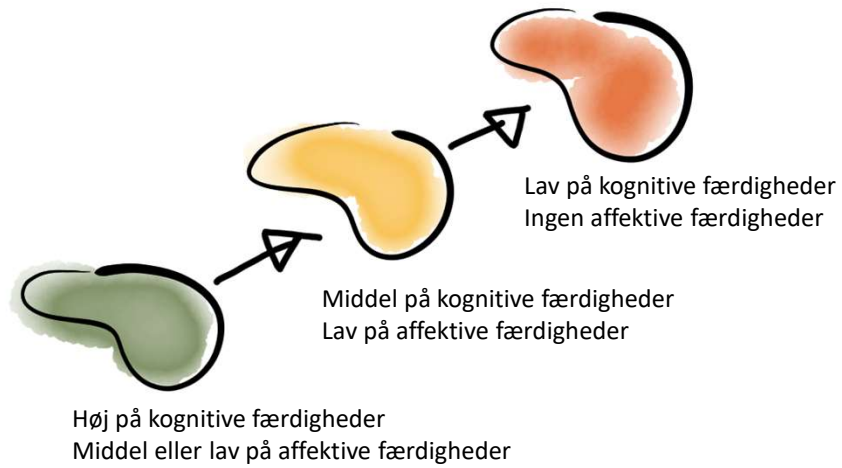


System fejl

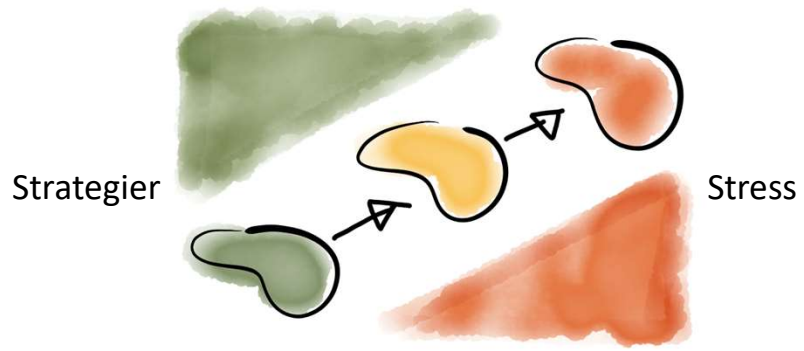




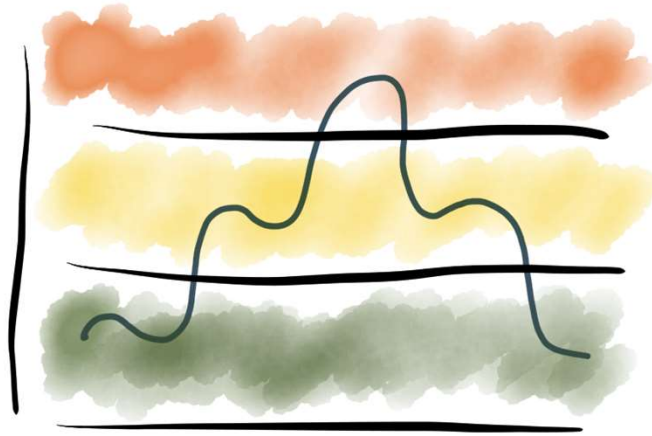
Hjernens funktionsniveau ved systemizing



Stress og strategier

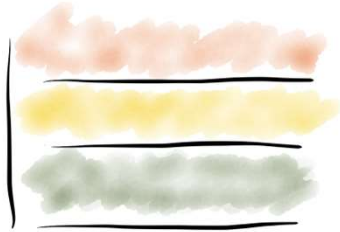


Stress historien

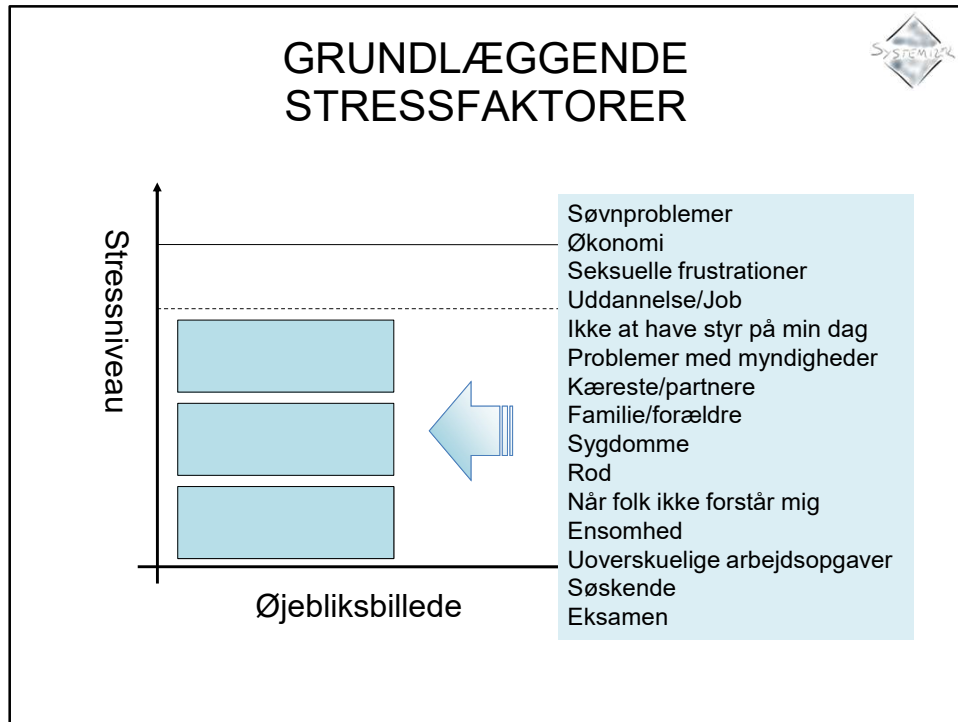




Kortlægge stress

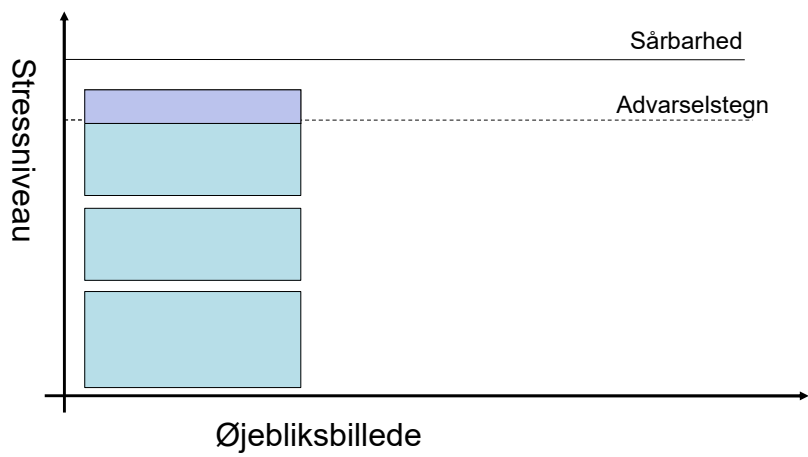


- **Arbejde** (Hvilken del er grundlæggende og svært at ændre på her og nu?)
- **Personlig** (Hvad er udfordrende for mig på arbejdet?)
- **Privat** (forhold/relationer, familie, partnere)



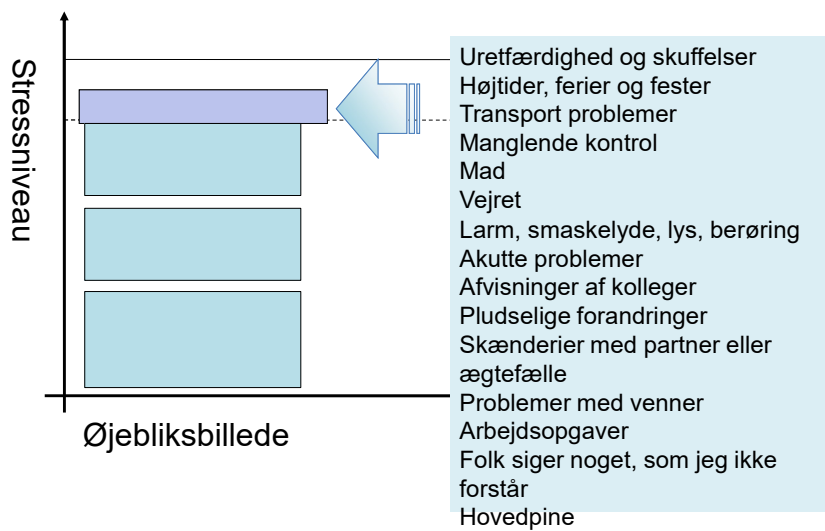
Ok at fjerne seksuelle frustrationer?

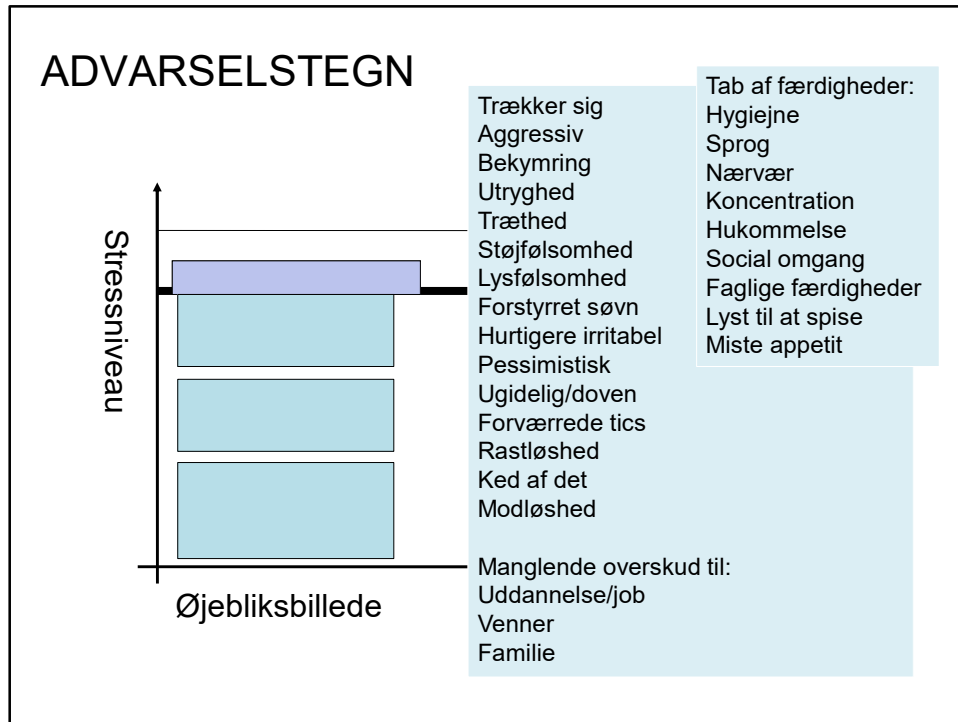
SITUATIONSBESTEMTE STRESSFAKTORER





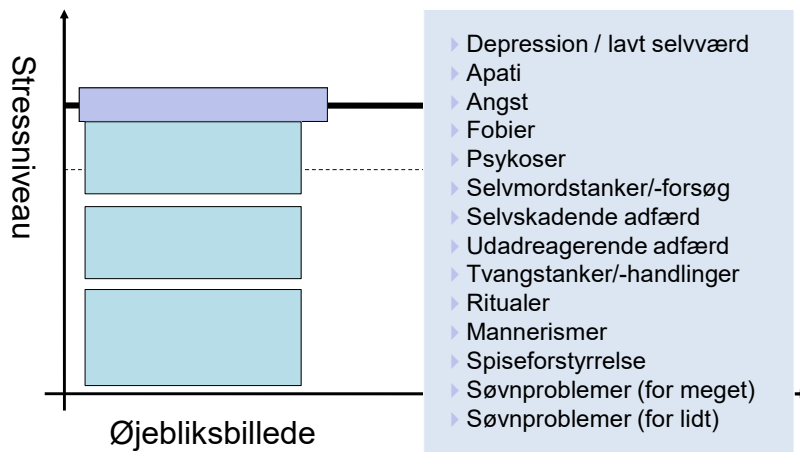
SITUATIONSBESTEMTE STRESSFAKTORER

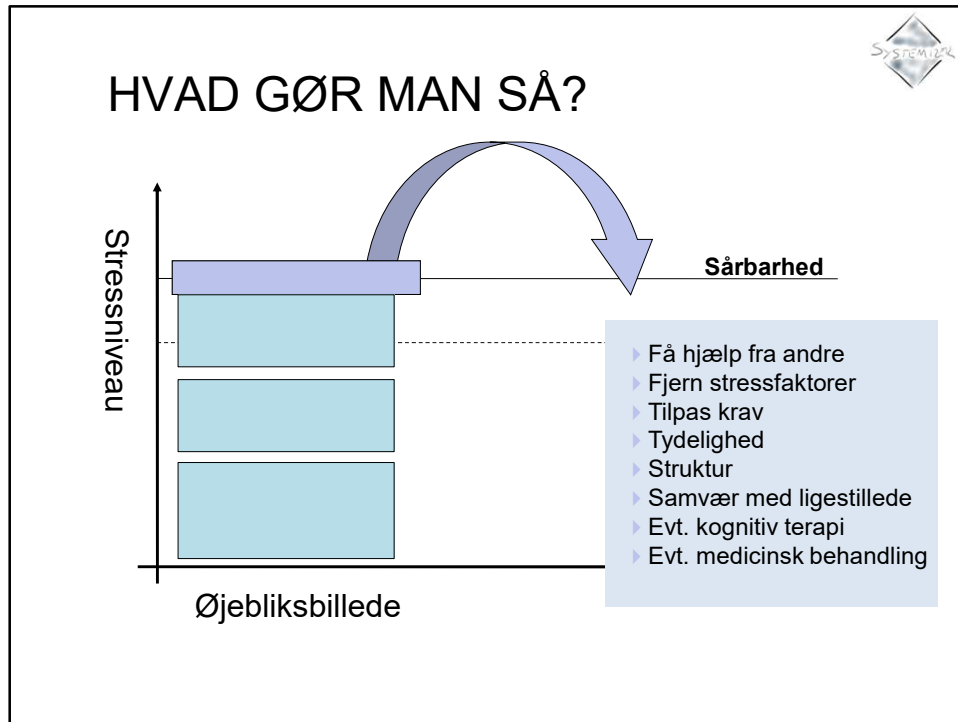




KAOSTEGN

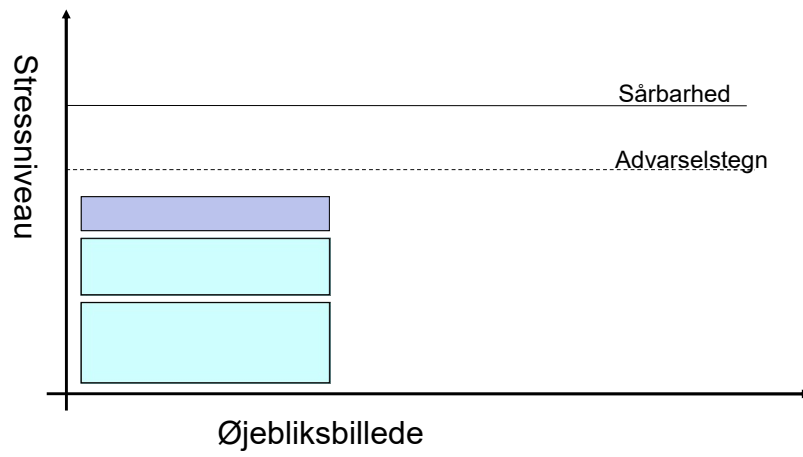
Over sårbarhedslinjen

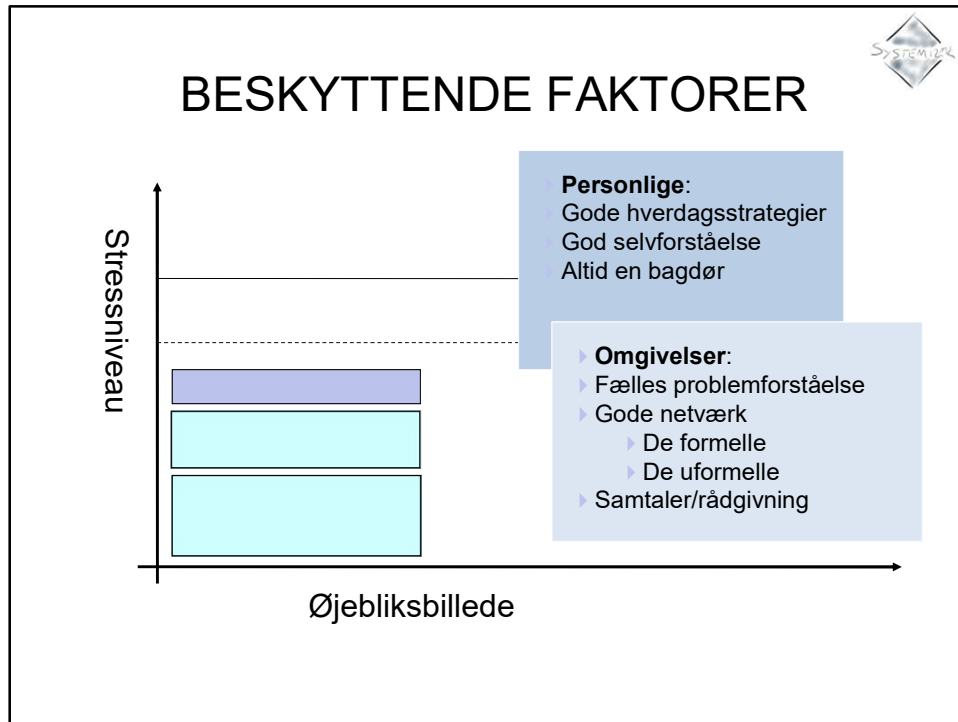






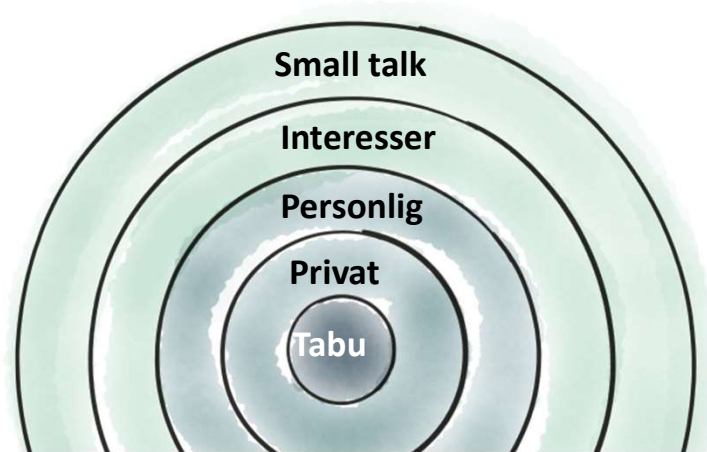
UNDER LINJEN IGEN





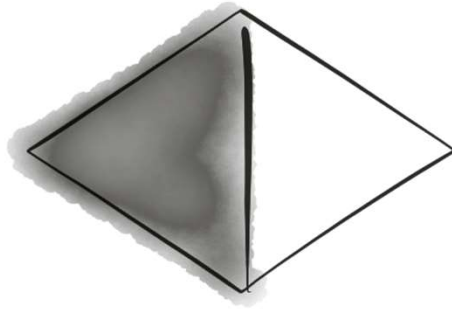


Mine sociale cirkler





Sort og hvid tænkning

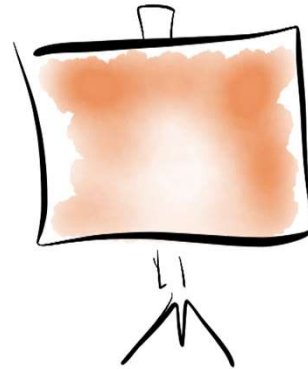


Udvidet sort og hvid tænkning



Death by meeting!

- Type af møde – administrativt, taktisk, strategisk, udviklingsmøde
- Tid – start/slut
- Årsag og indhold – Vel forberedt dagsorden
- Forventninger – action points, orientering, debat, beslutning, inspiration
- Small talk – Hvad bliver forventet af personlig karakter?
- Atmosfære og stil – hvilken kultur skaber vi?
- Rummet – lys, opstilling, dekoration



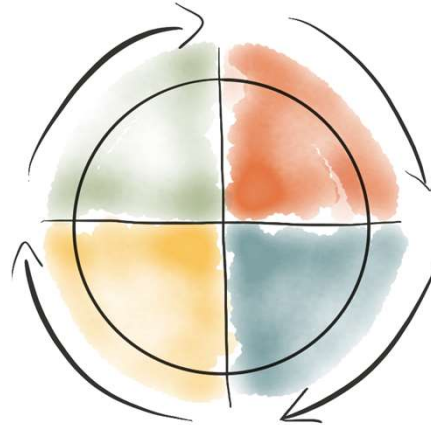
Arbejds miljø miljø!

- Kontor design
- Larm, lugt, farve og lys
- Kultur – hvad forventer vi af vores kolleger vedrørende pauser, besøg, time out, privatliv, humor, hjælp, afbrydelser?
- Coping med forandring udefra – administration, ledelse, politisk
- Klare forventninger – kryds pres, stress, ængstelse, job, managing, ledelse, formidling



Team work

- Klare forventninger
- Overblik over processerne
- Social adfærdstræning
- Kunsten at samtale
- Komplimenter og feedback
- Konfliktløsning
- Hjælp
- Acceptere forslag
- Samarbejde vs jeg har ret
- Læse kropssprog





Det er ikke personligt – det føles bare sådan

- Når en systemizer har overload eller rød hjerne, reagerer de som alle andre med kæmp, frys eller flygt.
- Den tillærte adfærd eller sociale filter forsvinder og budskaberne kan blive meget direkte.
- Fakta før følelser og ting før mennesker.
- Går i sort eller hvid.

Strategiunderskud

Når ens strategier ikke længere virker og man ikke kan opfinde nye.

Nye strategier

- Vær konkret og præcis
 - Vær direkte
 - Undgå at skabe overload: tænk bottom-up fremfor topdown
 - Vær forberedt på spørgsmål
 - Når en systemizer kritiserer, er det altid for at optimere noget.
 - Klare dagsordner til møder, der følges
 - Sociale arrangementer skal have dagsordner
 - Giv altid en bagdør
 - Når der afvises eller ikke svares på mail, handler det ikke om dig, men om overload eller fokus hos dem.
-
- Har I fået ideer til nye måder at gøre tingene på?