



Guide for ledere
5 råd der rammer bundlinjen

Sådan hjælper du en medarbejder i 'stress'*

Bliv en bedre leder i mødet med stress* med 5 trin

**med 'stress' mener vi en belastet medarbejder, der måske er på vej mod en alvorlig belastningsreaktion*

Bliv en bedre leder

Følg de 5 trin i denne guide og minimér omkostningerne ved at have en belastet medarbejder.

Du er en helt afgørende ressource for dine medarbejdere – det er dig, der skal gå forrest og dig der har beslutningsretten

Hav de 5 trin med dig når du skal tage handling på en uholdbar situation. Og bliver du i tvivl så brug dem omkring dig.

Det er ikke raketvidenskab. Der er med stor sandsynlighed ikke meget ny viden at hente i denne guide for dig. Men din viden skal omsættes i konkret handling.
– *Det er lige til og sund fornuft!*

Guiden er skrevet af

Chefpsykolog Michael Danielsen, Wellbeing Institute

INDHOLD

1. **Gå direkte ind i det**
2. **Tag dit lederskab på dig**
3. **Brug din autoritet**
4. **Tag styring og sæt rammerne
– hele vejen (igennem)**
5. **Når du møder din tvivl
så tag imod råd og hjælp**

TRIN 1

Gå direkte
ind i det



TRIN 1

Du kan se på din medarbejder at noget er i gang.

Du skal gribe ind.

Du skal sige det højt – som et spørgsmål.

Og være klar til at handle på det.

Du ved det godt. Du ser tydelige tegn på at noget presser din medarbejder. Alligevel bliver du måske i tvivl om det er noget, du skal handle på.

Måske fordi du ikke vil blande dig unødigt? Måske fordi du ikke vil skabe problemer hvor der ikke er nogen?

Måske fordi du ikke vil få din medarbejder til at tvivle på din tillid? Et godt startsted er tydelige aftaler om, hvornår og hvordan du som leder griber ind hvis du ser noget, der for dig kan være tegn på mistro.

Gå direkte til det!

Du har et (med)**ansvar**.

Spørg direkte til det, du ser er i gang.

Lad dig ikke stoppe af de forkerte hensyn.

Du skal være **konkret**.

Og direkte.

Fortæl din medarbejder, hvad det er du har set.

At humøret har ændret sig. At performance har ændret sig.

Det værste der kan ske er at din medarbejder forsikrer dig om at der ikke er noget at tale om.

Og har du først sat ord på det, du ser, så er der en meget bedre åbning for at kunne følge op når du oplever, at det fortsætter.



TRIN 2

Tag dit lederskab på dig

Du er rollemodel for hvordan
I som fællesskab kan tale om
trivsel og mistrivsel – vis det!

TRIN 2

Der er noget, der påvirker din medarbejder.

Du skal tydeligt vise, du ser det og vil gøre noget ved det.

Vær respektfuldt nysgerrig og vis det er vigtigt for dig.

Det er din opgave at skabe rammerne for at opgaverne bliver udført og målene bliver nået. Du skal være den, der tager initiativet til det, der måske bliver en svær og ubehagelig samtale. Gør dit bedste for at spørge åbent og respektfuldt: Hvad handler det her om? Og hvad kan jeg gøre?

Tag dit lederskab på dig!

For at kunne træffe de rigtige beslutninger skal du møde det, din medarbejder fortæller på en ukritisk, respektfuld og nysgerrig måde. Uanset hvad det handler om.

Husk at du ikke behøver at have en løsning på problemet klar på forhånd selvom du som leder har et (med)ansvar. Sig direkte at det er i både din og fællesskabets interesse at der tages handling.

Vis din bekymring og sæt konkrete ord på det, du har set.

Spørg til hvad din medarbejder oplever. Lyt.

Hold fast i dit ønske om at ville hjælpe.

Vær insisterende på at der skal ske noget.

Hvis du finder ud af, at der er brug for en justering/tilpasning/ændring i rammerne så sig direkte, at du har besluttet der skal ske noget. For som leder kan/vil du ikke acceptere et status quo (med risiko for en eskalering).

TRIN 3

Brug din autoritet

Sæt dig igennem.
Vær ikke bange for at bruge din
beslutningsret.

Når vi er under pres er det overblik, vi
mangler



TRIN 3

Som leder bestemmer du.

Det er dig, der har definitionsmagten.

Lad dig ikke bluffe til at slå det hen eller underkende det vigtige for fællesskabet i at tage handling på (mulig) mistrivsel.

Når vi er under pres bliver vi typisk i tvivl om os selv og om vi gør det godt nok. Desværre betyder det alt for tit at vi 'gemmer' os fordi vi frygter at blive dømt 'forkerte' eller 'ude'. Vær tydelig om dine gode intentioner. Og lad dig ikke snyde til at lade stå til.

Brug din autoritet!

Du skal være **tydelig**.

Og du skal **sætte dig igennem**.

Virkeligheden er sjældent entydig. Ofte er der en hel masse 'på den ene side og på den anden' - du skal kunne navigere i.

Ved begyndende mistrivsel vil det være mere tydeligt for dig hvad den rigtige vej at gå vil være.

Ved alvorlig mistrivsel er det mere vanskeligt at finde ud af, hvad der skal til. Og hvor meget der skal til.

Som leder er det vigtigt at du skærer igennem. At du ikke lader dig nøjes med 'måske' eller 'kunne' eller 'ville'. Men at du insisterer på dit ansvar for at skabe de bedst mulige rammer for en forandring til det bedre.

Du skal sikre dig at der træffes beslutninger eller laves aftaler der allerede fra i dag af kan skabe en bevægelse henimod en forandring.



TRIN 4

Tag styring og sæt rammerne

'Sandheden er ilde hørt' siger et ordsprog
- gør dine kolleger en tjeneste og hold fast

TRIN 4

Du har besluttet at noget må gøres.

Det skal gøres nu.

Det er din opgave at sikre at aftalerne er konkrete:

Hvad skal ændres?

Og hvornår vil du følge op for at tjekke om det har virket?

Husk på at når man er presset forsvinder overblikket. Og at uden overblik er det utrolig svært at prioritere og få taget handling.

Undgå den klassiske fejl som er at overlade det til den pressede medarbejder selv at skulle beslutte hvad der skal til.

Sørg i stedet for at tage del i beslutningerne og følge op.

Tag styring og sæt rammerne hele vejen (igennem)!

Der skal laves en enkel og overskuelig handlingsplan. Den skal du sætte dig ned og lave sammen med din medarbejder.

Eller hvis det ikke giver mening eller er muligt så træf beslutning om, hvem der kan sætte sig sammen med medarbejderen og lave et udkast som du skal gennemgå og godkende. For det er dig, der har mulighed for at træffe de nødvendige beslutninger.

Den gode handlingsplan laver I sammen. Bygget på gensidig respekt. Du skal understrege din tillid til medarbejderens evner og kompetencer. Og sige direkte at du ikke har noget ønske om at gå ind og overtage eller underkende din medarbejder.

Men at du fastholder at det er dit ansvar, at der bliver lagt en konkret plan. Og at få fulgt op på den.

TRIN 5

Når du møder
din tvivl så
opsøg råd og
hjælp

Det er en svær balance mellem respekt og ansvar du skal finde.

Du skal ikke kunne alting selv – brug dit netværk for sammen kan I bedre finde vejen



TRIN 5

Som leder er du dine medarbejders vigtigste buffer mod alvorlig mistrivsel.

Du skal gå forrest og tage ansvaret på dig.

Det er dig, der bestemmer (til en vis grad).

Men du kan ikke alt. Så tag imod hjælp.

Spørg dig selv direkte: Har der været noget som helst nyt i det, du har læst i denne guide? Vores bedste bud er at det var der ikke. Men er der plads i dit lederskab til at handle som du godt ved du skulle og gerne ville? Og hvis ikke hvad kan du så gøre mere af fremover? Og hvad skulle der til for at det kunne ske?

Når du møder din tvivl så tag imod råd og hjælp!

Med hjælp i ryggen bliver du mere modig og bedre til at tage dit ansvar på dig du bliver en bedre leder.

Nogle gange kan du enten med det samme eller efter noget tid se, at du er ude, hvor du ikke er sikker på, at du kan bunde.

Du skal aldrig tøve med at opsøge hjælp. Hellere blive bekræftet i at der ikke er nogen (nem/enkel) løsning på det, der er svært for din medarbejder end at gå med en stor tvivl om du har gjort det rigtige – eller gjort nok.

Skulle du møde den tvivl når du tager handling på mulig mistrivsel – eller blive berørt af det, din medarbejder står i, så husk på at det samme gælder for dig selv: Søg hjælp/rådgivning/input hos HR, din faglige organisation, Wellbeing Institute eller et andet sted.

Vær modig og pas på dig selv. Og dine medarbejdere.



FÅ RÅD

Ræk ud og bliv en stærkere leder

Har du spørgsmål undervejs mod målet om at blive en bedre leder i mødet med stress så kontakt os:

Chefpsykolog Michael Danielsen

md@wellbeinginstitute.dk / 28801992

CEO Pauli Bøttker

pb@wellbeinginstitute.dk / 28801991