

Hjælp til at lede medarbejdere med stressreaktioner?

Undersøgelse fra NFA: Manglende ros eller anerkendelse fra chefen kan udløse depression hos medarbejdere

Psykolog advarer: Danskerne dør af dårlig ledelse - dårlig ledelse er ligeså skadeligt for medarbejdernes helbred som passiv rygning

Stress-ekspert: Man skal nærmest være elitesoldat for at være ansat i det offentlige i dag

Psykoterapeut: Lad følelserne blive hjemme når du går på job

Min forskning – ét nedslag

Fokus på at beskrive mekanismer ifm. modsatrettede krav –undersøge det der foregår under overfladen – det irrationelle og følelsesmæssige

Skam står i vejen for anerkendelse - An-erkendelse - at kunne tage imod nye erkendelser

Jo tættere på sygefravær- jo mere sort/hvis – lukker om sig selv

Ledelsesopgaven: Vikarierende samvittighed

Nye realistiske løsninger

Gabet mellem hvad vi gerne vil og hvad der er muligt er blevet et vilkår & en ledelsesudfordring

Fokus på måder, hvorpå en leder, kollegaer og den enkelte kan håndtere dette

Intet lederskab uden følgeskab – begge parter har et ansvar –
”redskaber” til alle parter

Lederen:

”Skellet mellem det gerne at ville sit arbejde som frontkæmper - det ens faglighed egentlig står for overfor hvordan virkeligheden er og navigere indenfor den, det tænker jeg er et kæmpe problem. Der er en masse idealisme, som er enormt godt, men det er også en meget hård virkelighed at acceptere, at mange af de ting man laver er noget helt andet end det der har et fagligt perspektiv”.

Mulig effekt: Konflikter

”Det der fylder allermest er de mellemmenneskelige konflikter” (Leder)

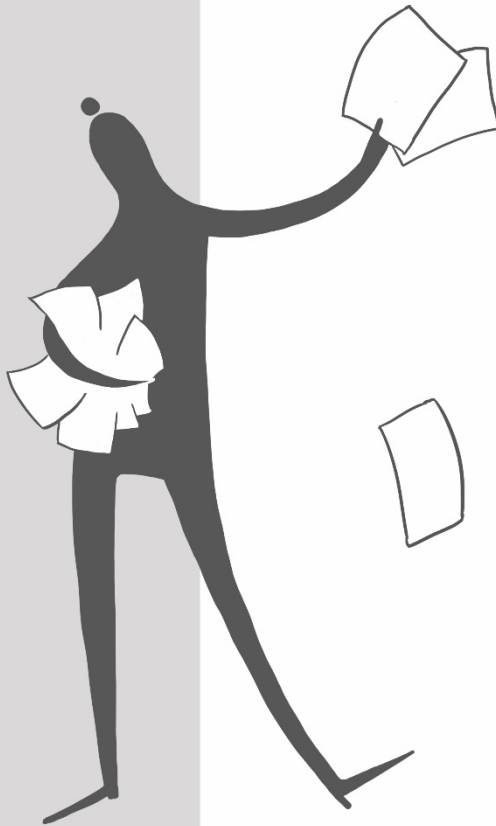
”Tit så stopper jeg faktisk en ordstrøm og siger, prøv lige at hør her, i siger fuldstændig det samme. I sidder og siger nej til hinanden, men indholdet af det I sidder og siger det er fuldstændig ens, men jeres ører er lukkede for det som den anden side. I lytter ikke”. (Leder)

God ledelse – ”top 5-svar”

- At blive anerkendt for det jeg laver.
- Kan give en god feedback - gå i dialog
- Tilliden- når jeg kommer og siger at det her er et problem, at han har tillid til at det er rigtigt - Lytte til det jeg siger og selv om han er uenig accepterer han at jeg har en anden mening
- Overblik. Ved hvor folk er henne - tager ansvar
- Er interesseret i at passe på mig - Når jeg kommer tilbage fra ferie dejligt at vide at jeg har været savnet

Problemløseren

Relationsmesteren



Problemløser

Faglighed og moral bliver
synonyme.

Ubærlig erkendelse: "Jeg kan ikke
præstere som jeg gerne vil

→ Tydelig og synlig ledelse
"Vikarierende samvittighed"

Undgå at tabe ansigt

Kort og kontant: Ja, der er mange
opgaver pt., hvad kan jeg gøre
Skitser rammer, tydeliggør bidrag
Giv mulighed for at man kan handle

Relationsmester

Tillægger andre hensigter

Ubærlig erkendelse: "Jeg er ikke
så vellidt som jeg gerne vil
være"

→ Tydelig og synlig ledelse
"Vikarierende samvittighed"

At blive lyttet til – "Det er jeg ked
af at høre

Lyt, nik og tilbyd hjælp og støtte
Giv plads til at lufte bekymringer
uden at blive
mødt med en løsning eller en dom

Relationer leder-medarbejder- Lederens krydspres

Klemmt mellem krav:

Indefra – Krav fra samvittigheden til, hvad en god leder skal

Oppefra – Organisationens/kontraktens krav

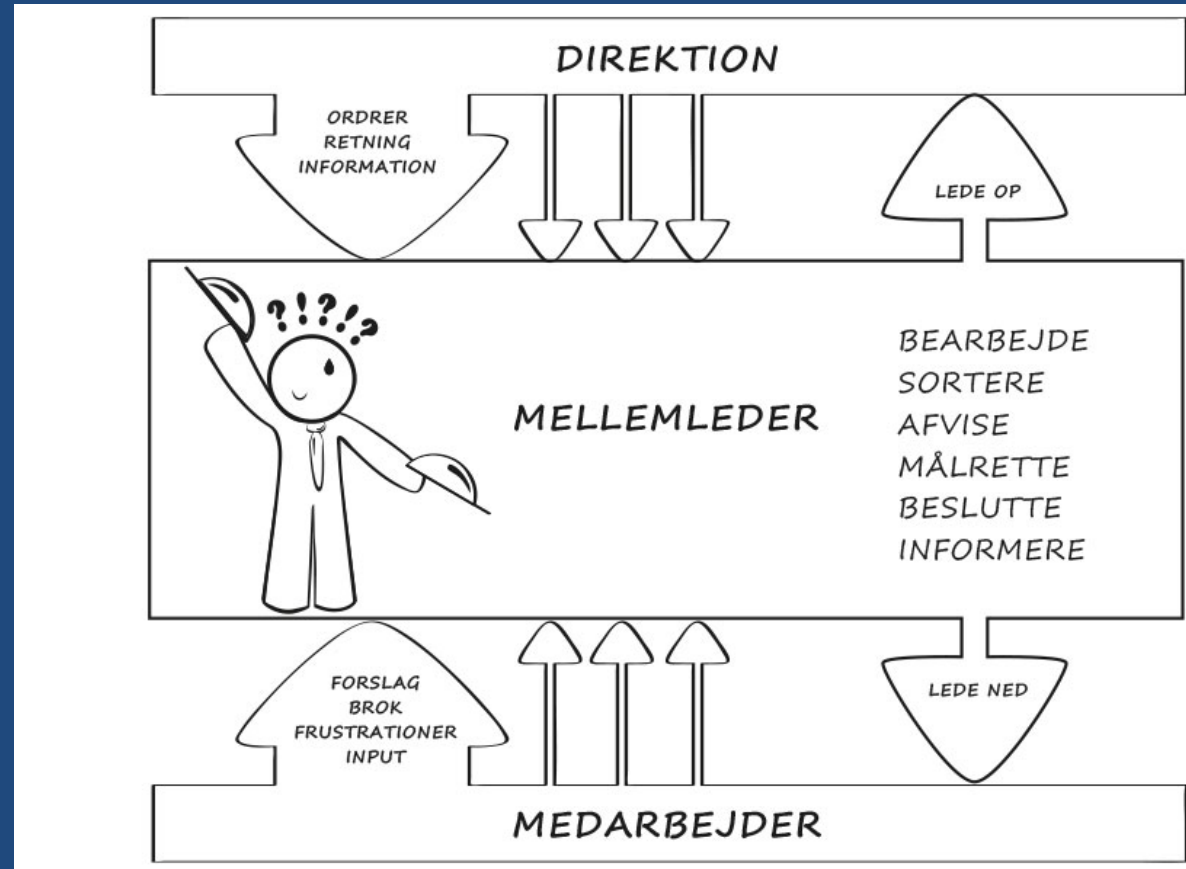
Nedefra – medarbejdernes krav

Gennemføre ubehagelige beslutninger, der vil møde modstand

Afvejning: Skal både tage hensyn til medarbejderne og må også mange gange hæve sig op over dem

Mellemlederens (u)mulighedsbetingelser

- Rammevilkår og råderum
- At lede med tillid ... at blive ledt med mistillid
- Mellemlederen som
 - Buffer
 - Formidler
 - Oversætter
 - Meningsskaber



”Ensomhed”

”Det kan være enormt ensomt at være leder. Jeg føler at jeg tit står meget alene” (Leder)

”Jeg fortæller at jeg synes de gør et godt arbejde for patienterne – men jeg tænker at anerkendelse må gå begge veje, både medarbejdere og ledere har brug for anerkendelse – Skal ledere rumme alt? (Leder)

Spørgsmål

Kan I genkende forskningens fund af moralske konflikter og forskellige måder at håndtere dem på hos dine medarbejdere?

Hvordan har I oplevet moralske konflikter – enten hos jer selv eller jeres medarbejdere?

Tag højde for relationsmønstre - hvad har I brug for?