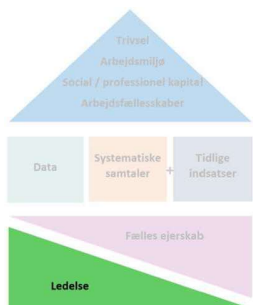




HUSET og værktøjer til at arbejde med Ledelse



Hvad enten I er fem eller 60 medarbejdere på jeres arbejdsplads, er det ledelsens ansvar at skabe nogle rammer, som gør, at medarbejderne ikke bliver stressede af at gå på arbejde. Men hvordan gør man det som leder? Hvad skal man være særligt opmærksom på, og hvor skal man starte?.

Øverste ledelse skal skabe fundamentet for en arbejdspladskultur, hvor der arbejdes forebyggende på organisatorisk niveau, og ledelsen skal synliggøre organisationens tilgang til stress og skabe rammen for, at den enkelte leder har tid til at forebygge og håndtere stress.

Lederen skal kende udfordringerne og tilpasse rammerne for indsatsen derefter. Det kræver overblik, indsigt og et vedvarende fokus. Og husk fordelene i TRIO-samarbejdet for både lederen, de tillidsvalgte og for arbejdspladsen som helhed.

Værktøjer

Kend dine egne præferencer –Balancemodell

<https://www.cabiweb.dk/temaer/sygefravaer/ledelse/>

Indsatser mod stress: Det kan du som ledere gøre mod stress

<https://www.arbejdsmiljoweb.dk/trivsel/stress/indsatser/leder>

Lederens opgaver med stress

<https://www.etsundtarbejdsliv.dk/stress/5-lederens-opgaver-med-stress>

Samarbejde om arbejdsmiljøarbejdet

<https://www.arbejdsmiljoweb.dk/arbejdsmiljoearbejdet/paa-forkant>

Du er rollemodel

Det betyder, at din egen arbejdsstil og dit humør let smitter af på hele arbejdspladsen. Om du ønsker det eller ej, vil de fleste medarbejdere mere eller mindre bevidst spejle sig i dig og din adfærd. Hvor meget, hvordan og hvornår du selv arbejder, kan let blive fortolket som dine forventninger til medarbejderne. Derfor er du som rollemodel og kulturbærer nødt til at overveje, hvilken arbejdskultur du gerne vil skabe.

Mennesker påvirker hinandens sindsstemninger. Den sindsstemning, du træder ind i rummet med, sætter i høj grad den fælles stemning. Dine følelser forplanter sig let til dine medarbejdere uanset om det er positive eller negative.

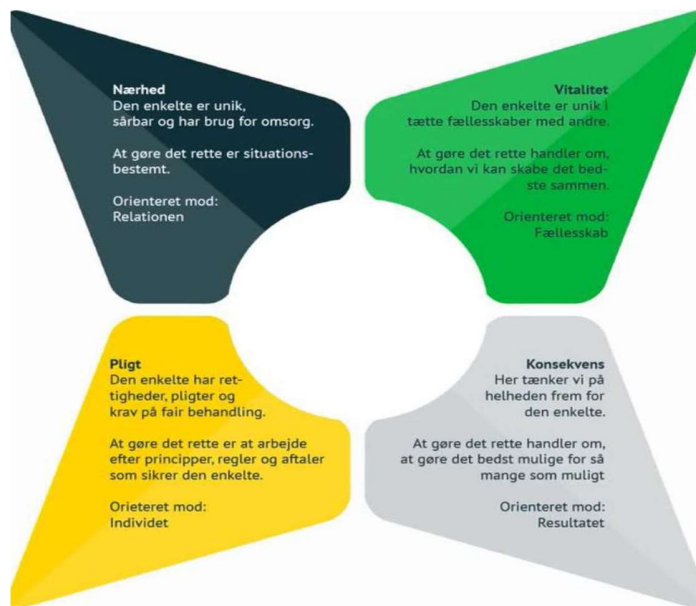
Det er derfor en del af dit personlige lederskab at være opmærksom på dette. Du bør som leder styrke din egen bevidsthed om, hvilke følelser du udstråler, så de understøtter det, du gerne vil opnå.

Læs mere: <https://www.arbejdsmiljoweb.dk/media/ev2dctdl/bfa-forstaa-og-forebyg-stress-web.pdf>

9 forskningsbaserede anbefalinger fra Tænk tanken Bæredygtigt Arbejdsliv (2019):

- 1. Skab en fleksibel arbejdskultur**
Gentænk arbejdstidsstrukturerne, så de understøtter en mangfoldighed af familieformer, arbejdsformer og døgnrytmer.
- 2. Match arbejdstider til menneskets døgnrytme**
Tilbyd arbejdstider, der er tilpasset individuelle døgnrytmer, der vil kunne bidrage til bedre helbred, livskvalitet og produktivitet.
- 3. Sæt fokus på det organisatoriske og sociale arbejdsmiljø**
Kortlæg udfordringer ved det sociale og organisatoriske arbejdsmiljø, og find fælles løsninger i arbejdet.
- 4. Arbejd organisatorisk med forebyggelse og involvér dine medarbejdere.**
Skab mulighed for at medarbejderne kan diskutere, hvad der begejstrer og belaster i arbejdet, og hvilke mulige løsninger, de ser. På hvilket niveau er problemet opstået?
- 5. Etabler konkrete procedurer for tilbagevenden til arbejdet.**
Sikre at forløbet omkring tilbagevenden til arbejdet efter stress tilpasses til den enkelte medarbejder og arbejdspladsen.
- 6. Lær at lede.**
Ledere skal have mulighed for at blive uddannet i ledelse af arbejdsmiljø og i viden om samspil mellem produktivitet, kvalitet og arbejdsmiljø.
- 7. Styrk lederfællesskaber til fælles bedste.**
Styrkede ledelsesfællesskaber og bæredygtig ledelse skabes blandt andet, når man deler viden og erfaringer.
- 8. Vær opsøgende i din ledelse.**
At være opsøgende og på forkant forudsætter, at man har et godt kendskab til status på afdelingens opgaver og medarbejdernes situation.
- 9. Skab gode arbejdsvaner.**
Indfør arbejdsmetoder, der kan hjælpe medarbejderne til at være mere effektive, således at de producerer mere på kortere tid.

Tænk tanken Bæredygtigt Arbejdsliv (2019)



Styrk samarbejdet

Der er meget at hente ved at arbejde systematisk med at skabe et stærkt samarbejde på arbejdspladsen. Dels kan det styrke arbejdsmiljøet, dels kan det øge kvaliteten i kerneopgaven.

- Fælles fokus på opgaven
- Medarbejderinddragelse
- Synlighed og gennemsigtighed
- Retningssætning og prioritering
- Professionelt råderum

Læs mere: BFA:

<https://www.arbejdsmiljoweb.dk/media/hhlmur5i/styrket-samarbejde-web.pdf>

Vær bevidst om dine egne præferencer som leder i en sygefraværssituation

Hvor langt går du i bestræbelserne på at fastholde en sygemeldt medarbejder med stress? Hvor hurtigt tænker du i drift og bundlinje? Og hvor langt går du for den enkelte i forhold til fællesskabet? Dit syn, dine beslutninger og dine handlinger ift. stress på arbejdspladsen påvirkes af det, der falder dig mest naturligt at tage udgangspunkt i.

Kendskabet til dig selv, og hvad der falder dig mest naturligt, giver dig større sikkerhed til at handle, når du står over for en svær situation.

Læs mere på Cabi: <https://www.cabiweb.dk/temaer/sygefravaer/ledelse/>