

OM ▾ FASTE SIDER ▾ NYHEDER NYHEDSBREV

KALENDER DOWNLOAD KONTAKT

Tilmeld dig
nyhedsbrev



Din stress smitter af på medarbejderne

9. december 2019 / Nyhedsbrev 12/2019 / Stress

Evnen til at lede bliver dårligere under stress, og derfor forplanter din stress som leder sig til medarbejderne. Og bliver svært at tackle, fordi det er svært at tale åbent om stress på ledelsesniveau. Men du har heldigvis mulighed for selv at påvirke din situation.

AF JOURNALIST ANNETTE AGGERBECK | ANN.AGG@MAIL.DK

I mange organisationer holder man fast i en gammeldags

OFFENTLIG LEDELSE

Bladet og
hjemmesiden
udgives af
Chefgruppen i
HK/Kommunal
og
Ledersektionen i
Dansk
Socialrådgiverfor
ening (DS)

Søg ...



KALENDER

< APRIL 2020 >

M	T	O	T	F	L	S
A	I	N	O	R	Ø	Ø
N	R	S	R	E	R	N
	S					
3	3	1	2	3	4	5
0	1					

opfattelse af, at ledere er superhelte, som hverken behøver at holde pause eller gå til frokost, men bare kan knokle på og stå alt igennem. Alene den holdning gør ledere ekstra udsat for stress, fordi der ikke er fokus på deres trivsel. Det mener erhvervpsykolog Marie Kingston, der har mange års erfaring i at arbejde med stress og ledelse. Hun er medforfatter til bogen Stop stress. Håndbog for ledere (Årets Ledelsesbog 2016) og forfatter til Førstehjælp til stressramte (2020).

– Når du som leder får stress, hænger det sammen med, at lederrollen i offentlige organisationer typisk er præget af uklare forventninger, der gør det svært at vide, hvornår din ledelse er god nok. Hertil kommer urealistiske og modsatrettede krav, der kan være svære at navigere i. Som leder har du ansvar for noget, du ikke altid kan styre og kontrollere, fx om medarbejderne trives. Du kan gøre en masse og håbe på, at det lykkes. Ledelse kan være et fantastisk spændende og udviklende job, men kan også være risikofyldt, siger Marie Kingston.

Stress forplanter sig nedad i organisationen

Typiske symptomer på stress er, at man sover dårligere, får problemer med at huske og kon- centrationsbesvær. Det betyder bl.a., at man har sværere ved at overskue arbejdsopgaver og træffe beslutninger. Man trækker sig også ofte fra sociale sammenhænge. Stress kan gøre lederen utålmodig og irritabel.

Hvis lederen vrisser ad medarbejderne, spekulerer de over, hvad de har gjort, siden lederen dog opfører sig sådan. Medarbejderne tror ofte, at det har noget med dem at gøre. Problemet for lederen er, at hans eller hendes symptomer på stress ofte bliver opfattet som dårlig ledelse, fordi alt, hvad man siger og gør som leder, bliver læst ind i en given kontekst som ledelse.

Events for april

3

No Events

6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	1	2	3

NYHEDSBREV

Ja tak, tilmeld mi

ARKIV

Vælg kategori

KONTAKT

Koordinator og

“

Husk, at din chef kan kun lykkes, hvis du selv lykkes med dine mål og indsatsområder. Tænk på, at du desuden selv ville ønske, at dine medarbejdere kom til dig, hvis de var overbelastede.

MARIE KINGSTON, ERHVERVSPSYKOLOG OG
LEDELSESCOACH

– Når lederen ændrer adfærd, tolker medarbejderne det ikke altid som tegn på stress, men som at lederens adfærd er rettet mod dem. Så hvis lederen ikke kan overskue at have kontakt med dem, synes de, at deres leder er fraværende. Og det er han jo også. Evnen til god ledelse har trange kår, når man er stresset, siger Marie Kingston og peger på, at man som leder har et særligt ansvar for at skabe en konstruktiv og motiverende stemning blandt medarbejderne med sin kommunikation og kontaktform.

Nogle gange kan medarbejderne se, at deres leder er presset, men i stedet for at italesætte det agerer de uden om lederen i et misforstået hensyn eller for at undgå, at lederen træffer dårlige beslutninger.

– Den stressfremkaldte dårlige ledelse gør, at medarbejderne mistrives og dermed selv risikerer at udvikle stress. Så når man siger, at stress smitter, er det, fordi medarbejderne bliver udsat for dårlig ledelse.

redaktør:

Tina Juul

Rasmussen

Telefon: 2876

5654

[redaktionen@off](mailto:redaktionen@offentligledelse.dk)

entligledelse.dk

ABONNEME
NT

Telefon: 3330

4340

Mail:

[\[k.dk\]\(mailto:k.dk\)](mailto:chefgruppen@h</p></div><div data-bbox=)

OM

Offentlig Ledelse

sendes til ca.

5.500 chefer og

ledere i

kommuner,

regioner og stat

hver tredje

måned.

ANNONCER

[Annoncemuligh](#)

[eder og priser](#)

PRIVATLIVSP

Få hjælp fra andre

For at sikre sin trivsel og forebygge stress som leder mener Marie Kingston, at det er afgørende at skabe en god relation til sin egen chef.

– Mange ledere opfatter det som at tabe ansigt, hvis de beder om hjælp opadtil i organisationen. Eller de afholder sig fra at kontakte chefen i et ønske om at skåne ham eller hende, fordi de fornemmer, at chefen selv er presset. Lige så vigtigt det er at opbygge tillid i forhold til sine medarbejdere for at sikre deres trivsel og forebygge stress, lige så vigtigt er det at opbygge en god og tillidsfuld relation til sin egen chef. Det gør det lettere at bede om hjælp, når det er ved at brænde på, siger Marie Kingston.

– Husk, at din chef kun kan lykkes, hvis du selv lykkes med dine mål og indsatsområder. Tænk på, at du desuden selv ville ønske, at dine medarbejdere kom til dig, hvis de var overbelastede. Så bed din chef om hjælp til at prioritere. Din chef har et andet og mere overordnet perspektiv, der kan hjælpe dig med at få ryddet op og fokusere på det vigtigste.

Brug chefen som støtte, for chefen ved højst sandsynligt, hvordan du har det, fordi han eller hun selv har prøvet noget lignende, siger Marie Kingston, der også anbefaler, at man sørger for at få sparring og kollegial støtte fra sin ledergruppe om sin arbejdsituation.

– Forskning viser, at social støtte er en af de vigtigste faktorer i forebyggelsen af stress. At andre kan genkende det, man selv oplever, og kan støtte én, betyder meget. Det er vigtigt at have et forum, hvor man som leder kan spejle hinanden og udveksle erfaringer. De andre ledere kender helt sikkert også til at ligge søvnløs og spekulere over svære ledelsesopgaver, siger Marie Kingston.

OLITIK

[Cookie & Privatlivspolitik](#)

EMNER

[Afbureaukratisering](#)

[AI](#)

[Arbejds miljø](#)

[Borgeren i centrum](#)

[Borgerinddragelse](#)

[Coaching](#)

[Coronavirus](#)

[Det personlige lederskab](#)

[Digitalisering](#)

[Digital transformation](#)

[Disruption](#)

[Distanceledelse](#)

[Feedback](#)

[Folkemødet](#)



FAKTA

Sådan forebygger du stress hos dig selv

Prioriter selvledelse. Skab et rum, hvor der er plads og tid til, at du kan reflektere over din ledelse.

Kig i kalenderen og se, om du bruger din tid fornuftigt. Hvor kan du spare tid? Måske kan du skære ned på antal og varighed af møder.

Få hjælp i tide. Skab en tillidsfuld relation til din chef, så du kan få opbakning til dine valg og prioriteringer. Lav netværk med lederkolleger, hvor du kan få sparring. Tal med HR-konsulenten, din partner derhjemme og evt. en ekstern coach eller psykolog.

Få andre til at gøre dig opmærksom på, når du udviser stress-symptomer, eller tingene begynder at gå i den forkerte retning, så du kan lære dig selv at kende.

Vær obs på dine ambitioner. Det nytter ikke at ville være den bedste leder nogensinde, hvis ikke det er realistisk. Så hvad er 'god nok ledelse' i dit job?

*Kilde: Erhvervspsykolog Marie Kingston,
Kingston Consulting*

Forandringsledelse

innovation

Kommunikation

Kompetenceudvikling

Konfliktbehandling

Kontrol

Kriseledelse

Kunstig intelligens

Ledelse

Ledelse af digitalisering

Ledelseskommissionen

Ledelsesrum

Ledelsesteori

Ledergrupper

Lederidentitet

Lederuddannelse

Lederudvikling

Ligestilling

← Forrige Indlæg

Næste Indlæg →

Medarbejder
udvikling

Motivation

Netværk

Offentlig
ledelse

Personale
ledelse

Psykisk
arbejdsmil
jø

Rekruttering

Samarbejd
e

Selvtillid

Stress

Tillid

velfærdsteknol
ogi

Vold og
trusler



Bladet og
hjemmesiden
udgives af
Chefgruppen
i HK/Kommunal
og
Ledersektionen
i Dansk
Socialrådgiverforening
(DS)

Cookie &
Privatlivspolitik

KONTAKT

Koordinator og
redaktør:
Tina Juul
Rasmussen
Telefon 28 76 56
54
redaktionen@offentligledelse.dk

ABONNEMENT

Telefon: 3330
4340
chefgruppen@hk.dk

SØG ...



EMNER

Afbureaukratisering AI Arbejds miljø
Borgeren i centrum
Borgerinddragelse Coaching
Coronavirus Det personlige
Lederskab Digitalisering Digital
transformation Disruption
Distanceledelse Feedback
Folkemødet Forandringsledelse
innovation Kommunikation
Kompetenceudvikling
Konflikthåndtering Kontrol
Kriseledelse Kunstig intelligens
Ledelse Ledelse af digitalisering
Ledelseskommissionen
Ledelsesrum Ledelsesteori
Ledergrupper Lederidentitet
Lederuddannelse
lederudvikling Ligestilling
Medarbejderudvikling Motivation
Netværk Offentlig ledelse
Personaleledelse Psykisk
arbejds miljø Rekruttering
Samarbejde Selvtillid Stress Tillid
velfærdsteknologi Vold og trusler

