

NØGLESAMTALEN – SYGEMELDING ELLER EJ? LEDERENS HÅNDTERING AF MEDARBEJDERSTRESS

V/JANNE SKAKON, IfP-KU, TANJA KIRKEGAARD, IfP-AU

LIDT OM FORSKNINGSPROJEKTET...

- INSPIRATION FRA TEORI OG FORSKNING
 - FRA FOKUS PÅ LEDERSTIL TIL FOKUS PÅ RELATION (ERDOGAN & BAUER 2015: LEADER-MEMBER EXCHANGE THEORY)
 - VOICE – MULIGHEDER FOR AT YTRE SIG (HIRCSHMAN 1970; BURRIS 2012 & 2013; BURRIS, ROCKMANN, KIMMONS 2017)
- UNDERSØGELSESSPØRGSMÅL
 - HVORDAN HÅNDTERER LEDERE MEDARBEJDERSTRESS OG HVILKE UDFORDRINGER OPLEVER DE I DEN FORBINDELSE?
- INTERVIEWUNDERSØGELSE MED LEDERE OG MEDARBEJDERE
 - 32 INTERVIEWS MED 14 LEDERE OG 18 MEDARBEJDERE.
 - LEDERE OG MEDARBEJDERE BLEV MATCHET SÅLEDES, AT FOR HVER LEDER BLEV ÉN ELLER TO AF LEDERENS MEDARBEJDERE UDVALGT TIL INTERVIEWS.
 - BÅDE SYGEMELDTE MEDARBEJDERE SAMT MEDARBEJDERE DER VAR TÆT PÅ SYGEMELDING MEN UNDGIK DEN DELTOG.
- DELTAGENDE ARBEJDSPLADSER
 - TRE FORRETNINGSOMRÅDER PÅ EN INDUSTRIVIRKSOMHED
 - TO KOMMUNALE ARBEJDSPLADSER
 - TO AFDELINGER PÅ ET HOSPITAL.

HVAD VI FANDT

- EN AFGØRENDE SAMTALE MED DEN STRESSBELASTEDE MEDARBEJDER - NØGLESAMTALEN
 - SYGEMELDING ELLER EJ
- 4 ORGANISATORISKE BARRIERER FOR AT LYKKES MED NØGLESAMTALEN
- 7 GRUNDE TIL IKKE AT GÅ TIL LEDEREN
- 7 GRUNDE TIL AT LEDERNE HOLDER SIG TILBAGE
- 4 FORSKELLIGE LEDELSESTILGANGE

4 ORGANISATORISKE BARRIERER FOR AT LYKKES MED NØGLESAMTALEN

- SVÆRT AT SPOTTE STRESS
 - STORE MEDARBEJDERGRUPPER
 - HYPPIGE LEDELSESSKIFT
 - DISTANCELEDELSE
 - TIDSPRES OG EFFEKTIVISERING
- DIALOGEN MED MEDARBEJDERNE GÅR SKÆVT
 - TIDSPRES – OG MANGE ADMINISTRATIVE OPGAVER
 - LEDERKULTUR, FORFORSTÅELSE IFT. MEDARBEJDERE OG STRESS
- HANDLING PRIORITERES IKKE I TILSTRÆKKELIG GRAD
 - MANGLENDE ORGANISATORISK LYDHØRHED OG MULIGHED FOR DIALOG OPADTIL
 - KRYDSPRES
- INDHOLDET AF HANDLINGEN ER SKÆVT IFT. BEHOVET
 - LEDERKULTUR, FORFORSTÅELSE IFT. HVAD DER SKAL TIL
 - MANGLENDE MULIGHED FOR EX. REORGANISERING AF ARBEJDSOPGAVER
 - KRYDSPRES

7 GRUNDE TIL IKKE AT GÅ TIL LEDEREN

- JEG PLEJER AT KUNNE KLARE DET HELE, SÅ DET KAN JEG OGSÅ NU
- JEG SKAL BARE LIGE OVER DENNE UGE, SÅ BLIVER DET BEDRE
- MIN LEDER LYTTER ALLIGEVEL IKKE TIL DET
- JEG VIL IKKE VISE SVAGHED OVERFOR MIN LEDER
- JEG ER BANGE FOR HVORDAN MIN LEDER VIL REAGERE
- JEG FÅR AT VIDE, AT DET ER ET VILKÅR, SÅ JEG MÅ TILPASSE MIG
- JEG MØDER MUREN HVER GANG JEG GÅR TIL MIN LEDER, SÅ JEG HAR OPGIVET

7 GRUNDE TIL AT LEDERNE HOLDER SIG TILBAGE

- JEG HAR IKKE TID
- JEG HAR IKKE SET DET OG INGEN HAR FORTALT MIG NOGET
- DET ER PRIVATLIVET OG DET KAN JEG JO IKKE BLANDE MIG I
- HVAD SKAL JEG GØRE?
- HAN PLEJER JO NOK AT KUNNE KLARE PRESSET
- DET ER NOK BARE EN PERIODE – DET GÅR SNART OVER
- JEG HAR JO FORSØGT MEN BLEV AFVIST

LEDERENS ROLLE OG BETYDNING

- HVILKE ERFARINGER OG REFLEKSIONER HAR I IFT. BETYDNINGEN AF LEDERENS HÅNDTERING AF STRESSEDE MEDARBEJDERE?



De 4 FORSKELLIGE LEDELSESTILGANGE

OG MEDARBEJDERENS REAKTION



DEN EMPATISKE TILGANG OG DEN SNAKKENDE OG EKSPRESSIVE

DEN TEORETISKE TILGANG OG DEN FRUSTREREDE OG UTÅLMODIGE

DEN RESERVEREDE TILGANG OG DEN FØLELSESLADEDE OG OPGIVENDE

DEN PRAKTISKE TILGANG OG DEN INDESLUTTEDE OG FORVIRREDE

NØGLESAMTALEN

- DIALOGERNE ILLUSTRERER
 - HVORDAN LEDERENS TILGANG TIL NØGLESAMTALEN KAN MEDFØRE MANGLENDE-ELLER SKÆV HANDLING PÅ MEDARBEJDERENS PROBLEMSTILLINGER
 - HVORDAN LEDERENS TILGANG OG MEDARBEJDERREAKTIONEN KAN VÆRE ET MATCH DER MEDFØRER EN (U)HELDIG KOMMUNIKATION MELLEM LEDER OG MEDARBEJDER
 - VIGTIGHEDEN AF AT LEDEREN KENDER MEDARBEJDERNE OG DERES FORSKELLIGE REAKTIONER, SÅ LEDEREN BEDRE KAN FORSTÅ OG REAGERE I TIDE

EN BALANCEGANG



EMPATISK

LEDEREN

- ER LYTTENDE
- VISER FORSTÅELSE
- ER ANERKENDE
- TAGER MEDARBEJDEREN ALVORLIGT – UNDGÅR AT BAGATELLISERE

UNDERSØGENDE

LEDEREN

- LÆGGER SINE FORFORSTÅELSER TIL SIDE OG
- UNDERSØGER (EVT. SAMMEN MED MEDARBEJDEREN) STRESSORER "HELE VEJEN RUNDT"
 - INDIVIDUELT NIVEAU
 - KOLLEGIALT NIVEAU
 - LEDELSESNIVEAU
 - ORGANISATORISK NIVEAU

AFGRÆNSENDE

LEDEREN

- INVOLVERER SIG IKKE PERSONLIGT, MEN FORHOLDER SIG NØGTERNT TIL PROBLEMATIKKEN
- FORHOLDER SIG TIL DET MEDARBEJDEREN INVITERER TIL
- TAGER TYDELIGT ANSVAR

HANDLENDE

LEDEREN

- HANDLER UD FRA EN NUANCERET FORSTÅELSE
- HANDLING MATCHER MEDARBEJDERNES BERETNING I VIDEST MULIGT OMFANG
- HANDLER RETTIDIGT

OPSUMMERING

ANBEFALINGER TIL LEDEREN

- PRIORITER NØGLESAMTALEN
- REFLEKTÉR OVER DIN TILGANG TIL NØGLESAMTALEN
- REFLEKTÉR OVER DIN MEDARBEJDETS MULIGE TILGANG TIL NØGLESAMTALEN
- VÆR EMPATISK, UNDERSØGENDE, AFGRÆNSENDE OG HANDLENDE



HVIS DU VIL VIDE MERE

LÆS MERE OM PROJEKTETS RESULTATER I RAPPORTEN “STRESSFOREBYGGELSE – ANBEFALINGER TIL LEDERE”:

- [HTTPS://WWW.ARBEJDSMILJOWEB.DK/TRIVSEL/STRESS/INDSATSER/LEDER/NOEGLEN-TIL-AT-FORHINDRE-STRESS-SYGEMELDING](https://www.arbejdsmiljoweb.dk/trivsel/stress/indsatser/leder/noeglen-til-at-forhindre-stress-sygemelding)
- KONTAKT TANJAK@PSY.AU.DK OG JANNE.SKAKON@PSY.KU.DK

TAK FOR NU

OG GOD ARBEJDSLYST MED STRESSFOREBYGGELSE!

