

Hvem passer på chefen 2.0.

Louise Dinesen og Lill Palmblad
Erhvervspsykologer & aut. arbejdsmiljørådgivere



Louise Dinesen

Erhvervspsykolog – cand.psych. - autoriseret
arbejds miljørådgiver – forfatter – tidligere
ledelsesrådgiver i Forsvaret

Lill Palmblad

Erhvervspsykolog- cand.psych.aut – autoriseret
arbejds miljørådgiver – forfatter - tidligere
tilsynschef i Arbejdstilsynet



KORT & GODT OM

KRISELEDELSE

Lederen som instrument for andres
trivsel..





Forskning viser, at ledere er konstruktive, når de har det godt, og **passivt destruktive**, når de mistrives..

‘Jeg klarer mig...’
‘Tænk ikke på det..’



Hvornår er
lederjobbet **bedst?**



better worklife



Ledelse – et højrisikoarbejdsmiljø

Klager
Kritik
Omtale
Omdømme



Store risici er ikke forbudt
- men kræver grundig forebyggelse

Hvad kan især **beskytte**
lederes trivsel?

Hvad skal være på byggepladsen for
at den er sund og sikker?

Eksempler, situationer, erfaringer fra jeres karriere...





Beredskabstænkning

Hvad står vi overfor de næste 6 måneder

- og hvad kalder det på?

- Stor arbejdsmængde og tidspres
- Høje følelsesmæssige krav
- Uklarhed og kompleksitet
- Ensomhed
- Magtkampe og konflikter

- Indflydelse og mandat/afklaring
- Social og faglig støtte og opbakning
- Trygge fællesskaber
- Prioritering og klare kvalitetsstandarder
- Mulighed for restitution og pauser
- Følgeskab

- Aflyser private aftaler
 - Travl men ineffektiv – ‘shifttasker’
 - Mails/opkald uden indledning og afslutning
 - Glemmer aftaler
 - Manglende forberedelse
 - Svært ved at sidde stille og lytte
 - Undgåelsesadfærd – udsættelse
 - Ubeslutsomhed
 - Irritation, vrede, hård i vurderinger
-
- Dem/os retorik og magtkampe
 - Intern konkurrence og positionering
 - Beslutningsparalyse, ansvar skubbes rundt
 - Konflikter blusser op
 - Fald i udvikling, læring og resultater

Tegn (uden) på...

Gør det legitimt at tale
hensynsfuldt sammen om
adfærdsændringer

better worklife

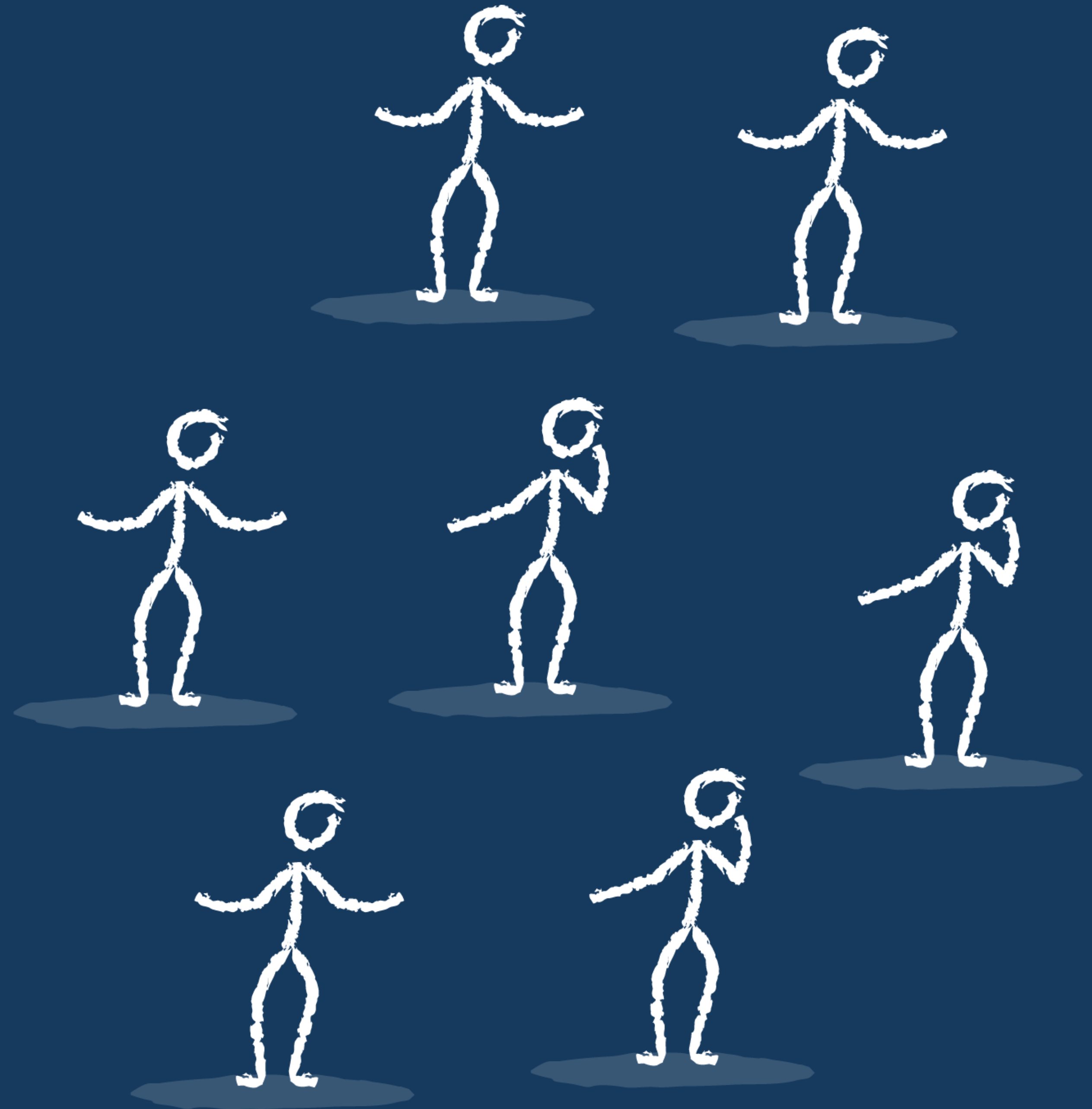
Paradoksledelse i eget liv

Hvad skal med
sikkerhed være
på din tallerken,
for at du trives?



better worklife

Pause





Det særlige ved lederjobbet

Identitet og impostorsyndrom

”Jeg er ikke lykkedes med...”

”Det er tilfældigt, at det gik godt”

I'm fine



Magtens paradoks

Vi tildeler ansvar til dem,
der evner at gøre godt for fællesskabet
- men magten kan også tage magten
fra os og skade fællesskabet



Ensom blandt mange



better worklife

En labyrint af egne og andres følelser



Hvordan reagerer du, når andre reagerer stærkt?



Overinvolvering
'HVOR SYND'



Rolig kontakt
FØLELSER SMITTER



Kynisme
'IKKE NU'

Under observation, til
vurdering, i skudlinjen



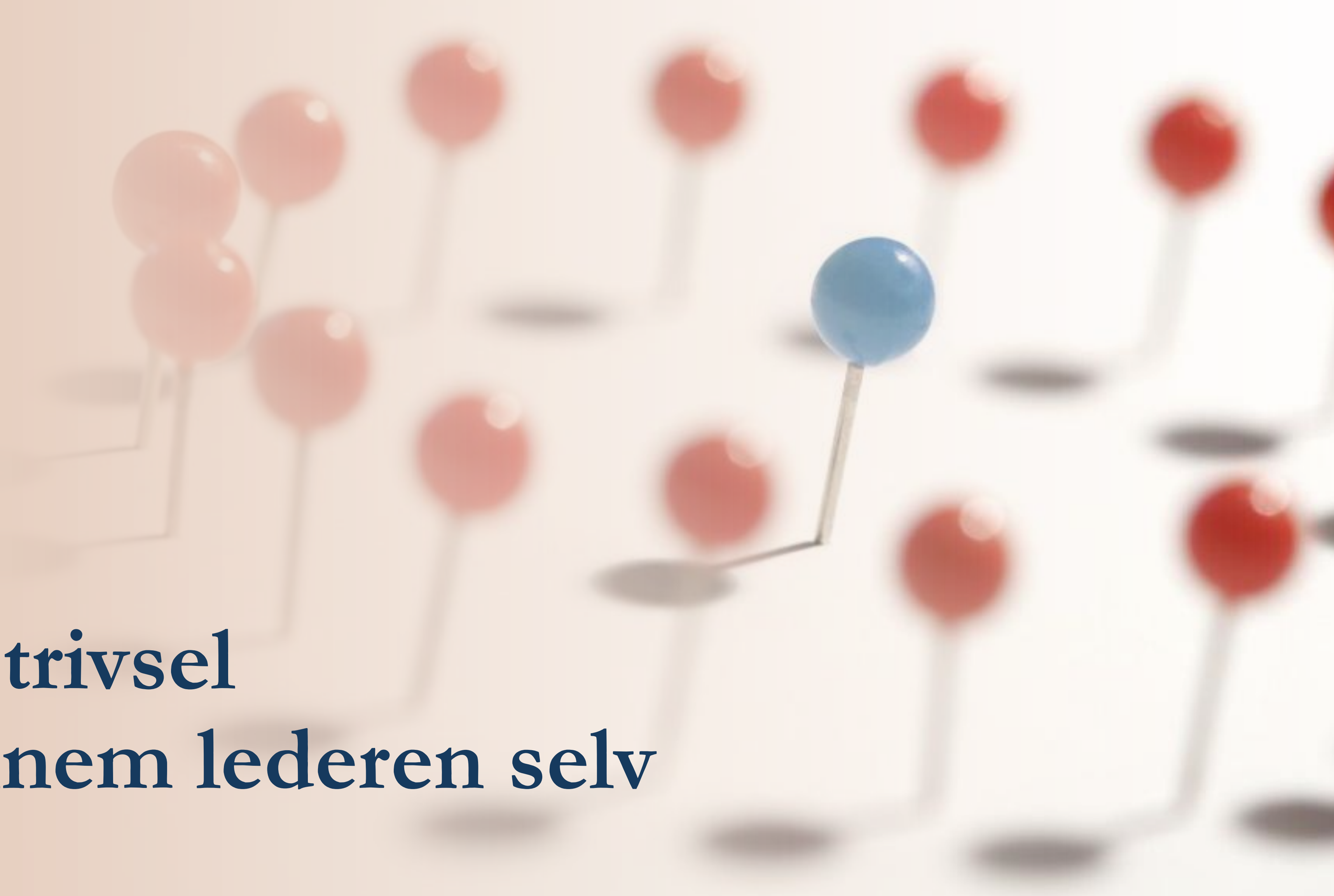
Det der belaster, kan også begejstre

Kompleksitet, forandringer, kriser og uforudsigelighed

Balancere drift og udvikling

Identitet, faglighed og ambitioner



A network diagram with a blue node and red nodes. The blue node is a sphere connected to a central point, which is further connected to a network of red spheres. The red spheres are arranged in a circular pattern around the blue node. The background is a light beige color with a subtle pattern of vertical lines.

Vejen til ledertrivsel - går ikke gennem lederen selv



**Sikkerhedskultur
– det kollektive
før det individuelle**

Psykologisk tryghed

”.. troen på at arbejdsmiljøet og relationerne er stærke og trygge nok til at **man tør løbe en risiko**. Begrebet peger på oplevelsen af trygt at **kunne dele sine idéer, spørgsmål og bekymringer**. Der er psykologisk tryghed når kollegaer har **tillid til og respekterer hinanden**, og føler sig i stand til – endda forpligtede til – at **være ærlige og ligefremme**.

Det utrygge lederteam

- Pseudo harmoni
- Mikro-aggressioner
- Fraværende tilstedeværelse
- Konkurrence
- Fravær af inkluderende handlinger
- Nedsættende og sarkastisk humor
- Subtile afvisninger
- Bilaterale møder

Det trygge lederteam

- Konstruktiv uenighed
- Inkluderende kropssprog
- Værdighedsproducerende handlinger
- Hjælpsomhed og sparring
- Værdsættelse af forskelligheder
- Humor og uformel kontakt
- Anerkendelse
- Feedback og læringskultur



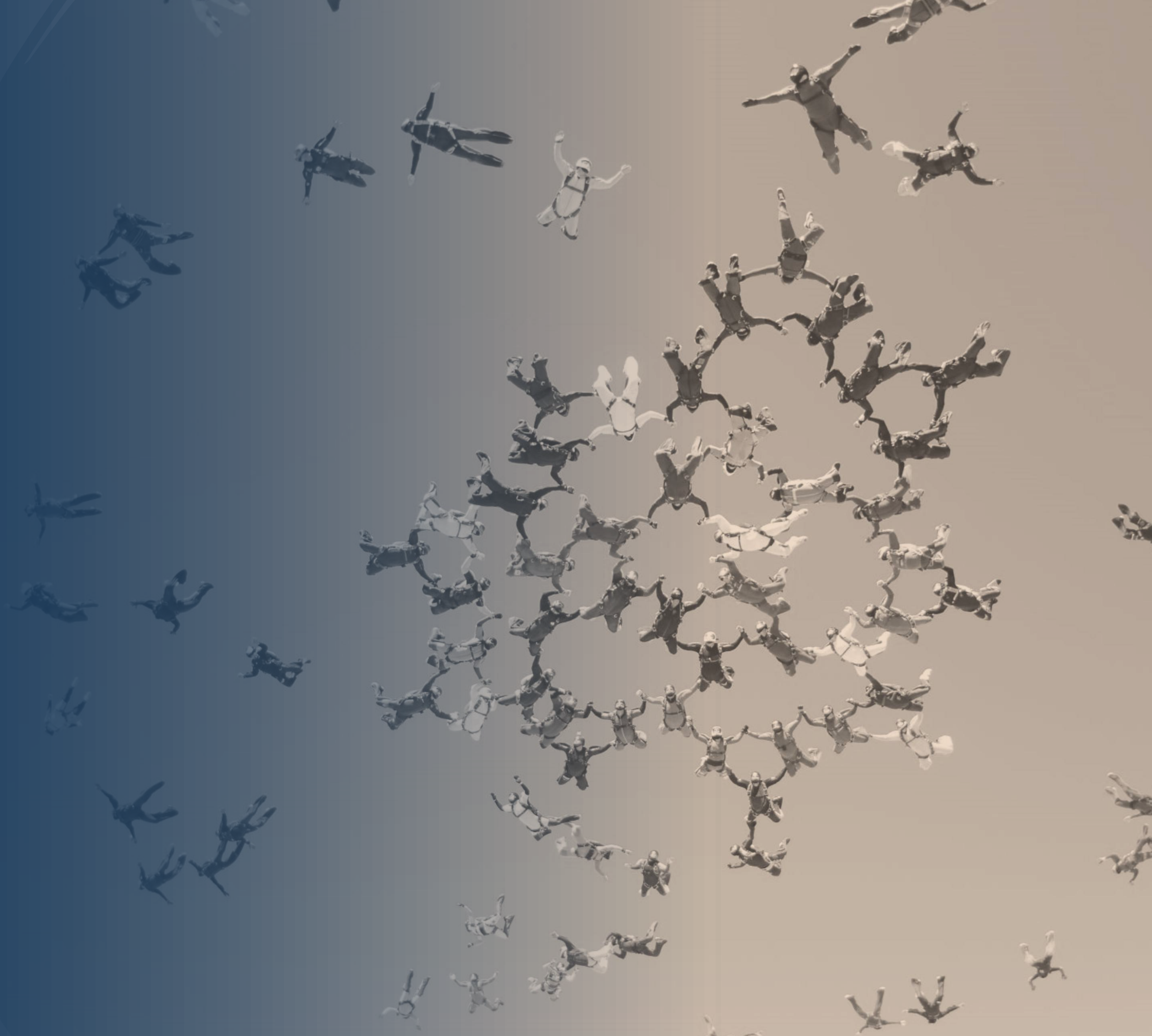
**Hvad har vi ikke talt nok om
i vores ledergruppe,
som vi bør tale mere om?**

”Der er meget for tiden....”

- Arbejdsomængde og tidspres
- Krydspres og paradokser
- Følelsesmæssige krav
- Presse, medier og omtale - klager og kritik
- Uenigheder, konflikter og magtkampe
- Ressourcekampe og silodannelse
- Faglige værdier og ambitioner
- Ensomhed og tvivl



Leder- og medarbejderskab ...men hvordan?

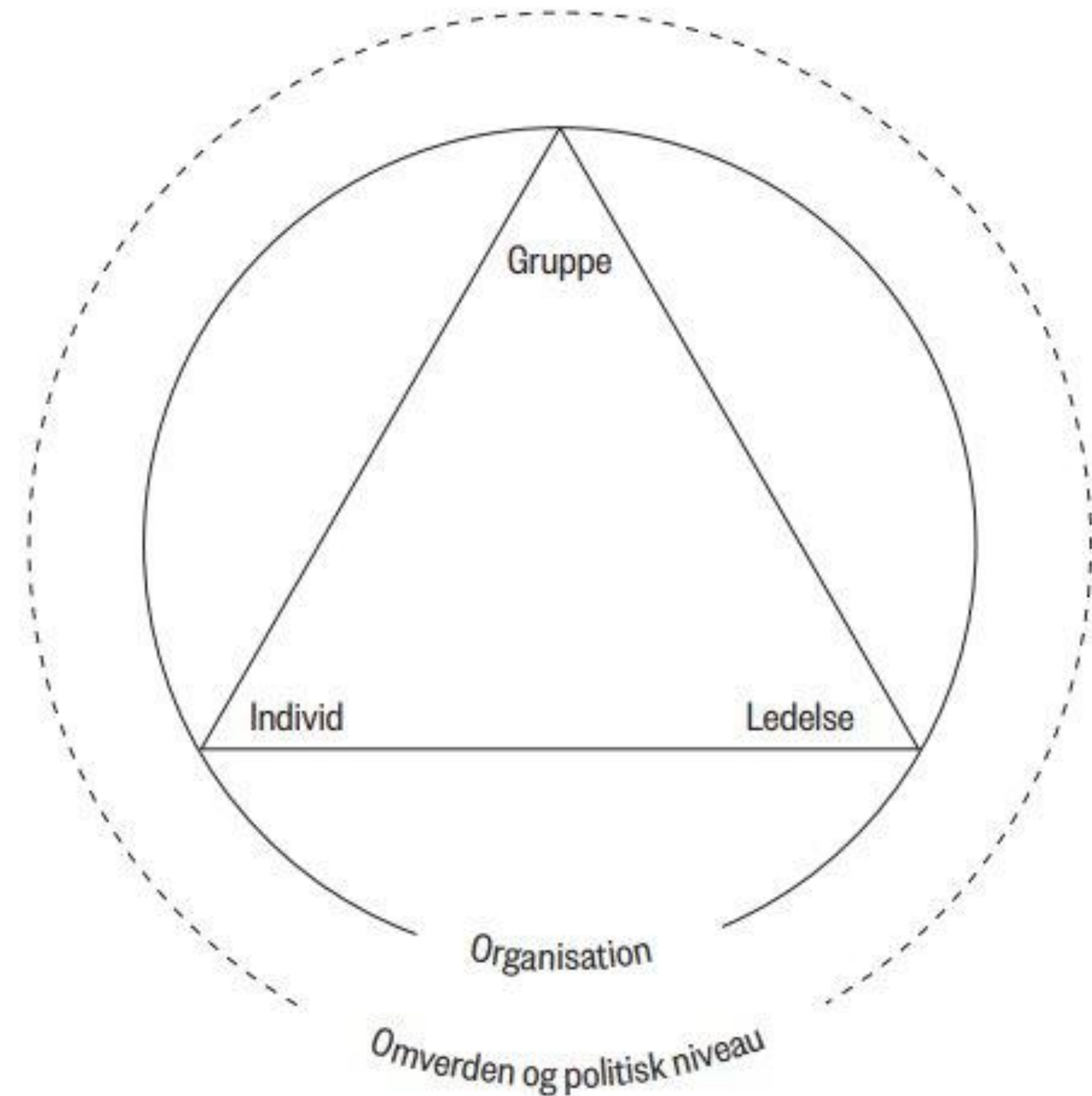


P-IGLO

- dynamisk samspil

**Tænk i indsatser på flere
niveauer**

Tænk i beredskab



Ledertrivsel i praksis

Hvilke gode erfaringer, har I allerede, som I skal fortsætte med?

Hvad kan I evt. gøre mere af?



- Vi har talt for lidt om ledernes psykiske arbejdsmiljø og trivsel
- Ledelse er fantastisk – og er også et højrisikoarbejdsmiljø
- Vejen til ledertrivsel går ikke gennem lederen selv
- Sikkerhedskultur er et fælles ansvar

Tak for nu!

Find os her 

Lill Palmblad & Louise Dinesen

