VÆKSTHUS FOR LEDELSE



1 min. 09-06-2022

Ny uddannelse i ledelse af psykisk arbejdsmiljø

Når I er presset, hvad enten det handler om høje følelsesmæssige krav, hård tale eller ubalance mellem opgaver og tid, så går det ud over det psykiske arbejdsmiljø. Læs her, hvorfor en overkommelig 5 procent tankegang kan tage toppen af presset og om en ny uddannelse i ledelse af psykisk arbejdsmiljø.

Skribentinfo



Maren Kaadt
Partner og Stifter
MENING.NU

Lone spørger de andre, om de vil med til frokost, lige da Helle er gået efter en kop kaffe. De gider ikke at have hende med i kantinen, hvis de kan slippe. Hun er så mærkelig og irriterende…

Kender du situationen? Som leder ved du, at der er mange faktorer, der påvirker det psykiske arbejdsmiljø og kender sikkert hverdagens eksempler. Der er også forsket i, hvad der trækker ned på det psykiske arbejdsmiljø.

Forskningen viser blandt andet, at der særligt er fire faktorer, som du skal være opmærksom på som leder, så du kan forebygge og håndtere det.

Det drejer sig om:

1. Høje følelsesmæssige krav. Medarbejdere forventes at håndtere borgeres og patienters følelser samtidig med at de skal håndtere deres egne følelser
2. Krænkende adfærd. Kulturer hvor vi taler hårdt, overfuser hinanden eller giver urimelig feedback
3. Ubalance mellem de krav der stilles og de tilgængelige ressourcer

4. Vold og trusler

Eksempler på beskyttelse

En måde at beskytte dine medarbejdere i forhold til de faktorer er, at I sammen prioriterer, så der er 5 pct. flere ressourcer. Det kan ifølge ekspert i psykisk arbejdsmiljø, aut. psyk og tidligere forsker på NFA (Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø), Malene Friis Andersen gøre forskellen på, om en medarbejder vælter med stress. Det er en af pointerne, når hun i forskellige sammenhænge præsenterer "stresstrappen", og det bliver tydeligt, at det at skrue 5 pct. op for ressourcerne eller 5 pct. ned for konfliktniveauet kan gøre en stor forskel. De 5 pct. gør det overkommeligt at handle på og dermed realistisk at rette op på. Læs mere om stresstrappen her.

En anden måde at beskytte dig selv, organisationen og medarbejderne på er ved at have en åben dialog om, hvilken feedback-kultur I ønsker jer. Hvilket sprog bruger I? Hvilket sprog bruger I ikke? Og hvordan skal feedback se ud, for at I kan tage det ind og bruge det til at udvikle og forbedre jeres arbejde?

Det kan også være en beskyttelse at have den helt rigtige indledning og afslutning på en svær samtale, hvor du som leder kommer godt fra start og får skabt en rolig og professionel ramme. Ligesom det kan være afgørende at få samlet op i slutningen og få aftalt, hvad der skal ske efter jeres samtale, og hvilke gensidige forventninger I har til hinanden.

Tag masken på først

Det er med ledelse af psykisk arbejdsmiljø på samme måde som i flyveren, hvor du selv skal iføre dig masken, før du kan hjælpe andre.

Det er vigtigt at have viden om dig sig selv som leder. Du er rollemodel og kan smitte med uro eller miste overblikket, hvis du ikke selv trives.

KL, Forhandlingsfællesskabet og Danske Regioner har sammen med LEAD udviklet ledelsesuddannelsen "Uddannelse af psykisk arbejdsmiljø", der bygger på forskning og samtidig giver konkrete værktøjer til at håndtere hverdagens udfordringer og lede psykisk arbejdsmiljø.

Uddannelsen afholdes enten i København eller Aarhus. Første hold starter januar 2023.

Læs mere om uddannelsen og tilmeld dig her