



🕒 2 min. 👁️ 📌 15-06-2012

Sådan spolerer du medarbejdernes sommerferie

Bunker med uafsluttede opgaver og møder lige til det sidste. Der er masser af muligheder, hvis du vil spolere dine medarbejders egen sommerferie. Læs, hvad du skal gøre, hvis du ikke synes, dine medarbejdere har fortjent god sommerferie. Eller også er det måske, hvad du skal undlade at gøre...

Skribentinfo



[Lis Lyngbjerg](#)

Specialist i ledelse og stress, forfatter

www.lyngbjerg.dk

Sommerferien nærmer sig, og de fleste ledere ønsker angiveligt, at deres medarbejdere har fortjent en god ferie. Ubevidst (eller bevidst) kan du dog hurtigt få den spoleret. Her er 9 ting, du skal huske, hvis du vil spolere deres ferie. Alternativt, er det nok noget, du skal undlade at gøre.

1. Undlad at have styr på, hvem der er på ferie hvornår

Send et signal om, at du ikke aner, hvem af dine medarbejdere, der er på arbejde, og hvem der har ferie. Det kan du for eksempel gøre ved at bombardere de ferierende med mails og telefonbeskeder. Så viser du, at du ikke følger med i, hvad de laver og giver indtrykket, at du ikke interesserer dig for dem.

2. Book mange møder

Hvert møde giver som regel flere opgaver. Så mange møder op til ferien sikrer, at der er masser af uafsluttet arbejde, som kan lure i baghovedet til, når ferien er overstået. Så book møder helt frem til, I går på ferie. Det er særligt godt at gøre, hvis dine medarbejdere ikke er gode til at sige fra, for så er det helt sikkert, at de har en masse, de skal nå. Så kan de gå småstressede på ferie, og så kan de bruge resten af

ferien på at tænke på alt det, de har i vente, når de vender tilbage.

3. Brug al din tid på arbejde

Som leder er du rollemodel for dine medarbejdere og deres adfærd. Hvis du frem til ferien, sørger for at arbejde 24 timer i døgnet, sende mails om natten og i weekenden, påtage dig nye store opgaver osv., signalerer du, at det er sådan, man bør agere, og opfordrer ganske diskret dine medarbejdere til samme adfærd.

4. Lav bunker

En god ferie starter som regel med, at man kan efterlade et opryddet skrivebord, hvor alle opgaver er afsluttet. Så hvis du begynder at lave bunker til medarbejderne, som de lige skal kigge på inden eller efter, eller måske i ferien, bliver ferien helt sikkert ikke nogen energiopladning. Så sørg derfor allerede nu for at indsamle materiale, som medarbejderne skal læse eller arbejde på før, under eller efter ferien.

5. Drop autosvar på mailen

Hvis du som leder tager computeren med på ferie og bruger 1-2-3 timer hver dag på at besvare mails, kan du signalere, at ferie ikke er ensbetydende med, at man ikke lige bør tjekke sin mail i ny og næ. Så tag computeren med på ferie, og send et par mails om dagen.

6. Manglende overblik over opgaverne

Hvad har første og anden prioritet? Hvad kan vente? Og kan det eventuelt droppes eller aflyses? Ved at undgå en tydelig prioritering af medarbejdernes opgaver inden sommerferien, er du sikker på, at de højst sandsynlig tager opgaver med på ferie. Så undgå at være tydelig om prioritering af opgaverne.

7. Undgå at afstemme forventninger

Nu hvor arbejdslivet har ændret sig fra at være bestemt af ydre rammer, såsom faste arbejdstider, til i højere grad at være kendetegnet af, at mange arbejder selvstændigt og selv planlægger, har en af konsekvenserne været, at mange har svært ved at beslutte, hvornår 'godt nok' er 'godt nok'. Hvis du lader være med at afklare forventninger, vil en del af medarbejderne have svært ved at få dem afsluttet og sige: "Nu er det nok, nu holder jeg ferie". Op til flere vil sandsynligvis tage noget arbejde med på ferien.

8. Giv dine medarbejdere en hurtig start efter ferien

Stå klar med store komplicerede opgaver den første mandag morgen efter ferien, og signaler at I har forrygende travlt, og I ikke kan komme hurtigt nok i gang. De skal ikke have tid til at lande og få overblik over de opgaver og mails, der er kommet ind i ferien.

9. Spørg ikke til ferien

Stil ikke spørgsmål til ferien såsom "hvor rejste I hen?", "hvordan var det?", "hvordan var vejret", "hvad syntes ungerne om det?" eller lignende. Det viser, at du interesserer dig for dine medarbejdere.

Lis Lyngbjerg Steffensen er forfatter til de første bøger i Skandinavien om ledelse og stress. Hun har skrevet bøgerne 'Ledelse uden stress', 'Effektiv uden stress', 'God Personaleledelse' (Børsens Forlag 2002, 2003, 2005) 'Ledelse og stress' (JyllandsPostens Forlag 2007) og 'Søvnkuren – til dig, der er træt af at sove dårligt' (Gads Forlag 2011).

Hun er medstifter af Stressbarometer med overlæge Bo Netterstrøm og cand.psych., Ph.D. Else Kathrine Relster . Læs mere på www.lyngbjerg.dk

Læs flere af Lederwebs sommerferieartikler:

[Ødelæg din ferie - i god tid](#)

[Super sommerferie til supermedarbejdere](#)