



🕒 4 min. 👁️ 📌 11-05-2022

Sådan spotter du om din medarbejder er ensom

Virker din medarbejder træt og udbændt? Så er det nærliggende at tro, det er fordi hun har for travlt. Men det kan også være et tegn på, at hun er ensom og føler sig socialt isoleret, viser undersøgelser. Læs, hvordan du som leder spotter ensomhed hos din medarbejder, og hvad du kan gøre for at forebygge det.

Skribentinfo

[Janne Press](#)Udviklings - og ledelseskonsulent
Strong Connection

Kender du følelsen af, at uanset hvor meget du forsøger at ændre i din medarbejders arbejdsmængde og arbejdsrutiner, så er det som om, at det ikke rigtig hjælper. Hun bliver ved med at føle sig udbændt.

Det kan være svært at komme til bunds i problemstillingen omkring din medarbejders udbændthed, og mange ledere føler også, at de mangler en brik i forståelsen af, hvad der er på spil, når en medarbejder vedvarende fortæller om træthed og udbændthed - og sygemeldes.

Denne artikel handler om "the missing link". Dvs. den brik, som kan forklare, hvorfor den måde vi forsøger at løse problemstillingen omkring udbændthed, ikke altid virker.

[Hør Podcast: Er ensomhed en uundgåelig del af lederjobbet?](#)

Træthed kan være et tegn på ensomhed

At have travlt italesættes ofte som årsagen til, at medarbejdere føler sig udmattede. Det er heller ikke helt forkert, når vi tænker sådan, men desværre heller ikke helt korrekt, for selvom udmattelsen sagtens kan være opstået i forlængelse af et presset og fortravlet arbejdsmarked, så er travlhed ikke den eneste forklaring på, at mennesker føler sig trætte. Undersøgelser viser nemlig at træthed, udmattelse og udbrændthed også kan være et symptom på ensomhed – på at føle sig alene og udenfor fællesskabet.

Når intet vi gør virker

Ensomhed manifesterer sig i følelsen af udmattelse og træthed, og derfor forvirres vi nemt til at tro, at det hele handler om travlhed og arbejdsmængde. At omlægninger af opgaver, effektiviseringer og søvn og hvile er løsningen. Uanset hvor meget vi hviler, eller hvor meget vi forsøger at omlægge opgaver og lytte til medarbejderens ønsker, så genfinder fornemmelsen udmattelse sig hurtigt igen - og nægter at slippe sit tag i din medarbejder, hvis vedkommende i virkeligheden er ensom.

Den amerikanske professor John T. Cacioppo, der har forsket i ensomhed og menneskets behov for fællesskab og social kontakt, betegner ensomhed som et biologisk alarmsignal, som netop skal fortælle os, at vi er i fare og har behov for at etablere kontakt til andre. Det vil altså sige, at udmattelse og træthed som er forårsaget af ensomhedsfølelse, kræver noget ganske andet end fx fred, ro eller reduktion i arbejdsbyrden fordi ensomhed kalder på fællesskab og kontakt til andre.

Det føles skamfuldt at være udenfor

En af de største udfordringer ved ensomheden er, at ingen rigtig taler om den. Følelsen af ensomhed vækker ofte en følelse af skyld og skam, fordi man helt fejlagtigt tror, at der må være noget galt med én selv, siden man er alene - og føler sig ekskluderet og udenfor. Men intet er mere forkert. Det er dog vigtigt for lederen at forstå, fordi det betyder, at medarbejderne sjældent af sig selv åbner op for deres situation.

Lederen skal tale med medarbejderen, om det at være alene og føle sig udenfor, og lederen skal sætte scenen for, hvordan arbejdspladsen håndterer følelsen af ensomhed og emotionel udmattelse.

Sådan spotter du ensomheden hos dine medarbejdere

Når du skal spotte ensomhed, kan du kigge efter fysiske, psykologiske og sociale tegn hos medarbejderne. Hvordan ser kroppen og øjnene ud? Hvordan lyder stemmen? Er der en øget grad af labilitet, aggressivitet eller måske ligegyldighed hos medarbejderne? Begynder din medarbejder at trække sig, eller måske sygemelde sig?

Vedvarende italesættelser om travlhed, træthed og frustrationer om fx ikke at føle sig hørt, bør ligesom fysiske, psykologiske og sociale tegn, vække din opmærksomhed i forhold til, om det der foregår, er et udtryk for, at din medarbejder føler sig ensom og isoleret fra de andre, både mindre grupper - og fra fællesskabet.

[Læs også: Lederen skal være en hjælp når livet slår fra sig](#)

Social isolation har indflydelse på arbejdsevnen

Social isolation og ensomhed har indflydelse på vores fysiske og psykiske helbred – det har også stor indflydelse på vores arbejdsevne, og på hvor godt vi kan varetage vores opgaver.

Ensomhed og social isolation vil altid aktivere en grad af alarmering og nedlukning af de dele af os, som ikke har direkte indflydelse på vores overlevelseschancer, hvilket særligt går ud over vores kognitive og sociale evner.

Det går ud over både vores produktivitet og kreativitet, og vores evne til at løse problemer og tænke rationelt mindskes. Vi bliver mere defensive, mindre empatiske, har flere negative interaktioner – og er i det hele taget tilbøjelige til at nære mistro og se fare alle steder.

Derfor skal du styrke den sociale kontakt blandt medarbejderne

Svaret på følelsen af ensomhed er fællesskab og social kontakt.

- Vi får det bedre – og har større arbejdsglæde, når vi er sammen med – og samarbejder med andre.
- Vi får mere energi, vi bliver modigere, mere kreative, dygtigere, mere nysgerrige, innovative osv.
- Vi får det bedre som individer, vi bliver bedre som kolleger og vi opnår meget nemmere store resultater i vores arbejde, når vi udvikler tingene sammen som et team.

Læs også: [Kend forskel på en travl og stresset medarbejder](#)

3 ideer til hvordan du fremmer fællesskabet

1. Frem en kultur, hvor den enkelte føler sig værdsat, understøttet og respekteret

Prioriter at dine medarbejdere er sammen med hinanden hver dag. Prioriter også, at dine medarbejdere arbejder sammen med hinanden på tværs af viden, positioner og fag. Husk at kvaliteten af beslutninger og vores modstandsdygtighed som gruppe, er afhængige af forskelle i viden, erfaringer og kapaciteter.

Hils også på hinanden, og sig fx altid god morgen og farvel til hinanden. Vær hjælpsom som leder – og vær opmærksom på dine medarbejdere og på samarbejdet internt i organisationen.

2. Frem en kultur med tillid og psykologisk tryghed

Vær til stede som leder og skab rum for, at alle kan ytre sig. Gå foran og vær et forbillede. Fortæl fx om dine tanker og overvejelser, og bed om feedback og belysning af fx blinde vinkler.

Vær lyttende og skab sprog for emotionelle og psykologiske forhold. Indbyd til dialog og skab plads til at tage fejl. Udpeg fx djævlens advokat når I holder møder, så det bliver naturligt at sige potentielt upopulære ting.

Vær engageret, nærværende og modig. Mod handler om at sætte sig ud over sig selv, og for en stund risikere at være sårbar og f.eks. stille spørgsmålet: Er du/I ensomme?

3. Frem en kultur med høje kollektive standarder

En gruppe uden formål er en slags pseudogruppe, som konstant er i fare for splittelse og opløsning. Uden et formål er der ikke et VI – og uden et VI er vi alene.

Vær engageret i dit arbejde, vær tydelig omkring (kerne)opgaven, forvent høje standarder og involver medarbejderne i udviklingen af arbejdet.

Ros, vær nysgerrig og skab rum for at fejre jeres kollektive succeser. Det at fejre, at jeres fællesindsats

er succesfuld, er med til at opbygge solidaritet og fællesskab. Fejring øger også fornemmelsen af at høre til - og kan således beskytte os mod ensomhed og faren for at brænde ud.