



Nyhedsbrev af Marianne Norbye de Paoli

Træn jeres organisation i TRIVSELSDIALOGEN

Ifølge en netop offentliggjort undersøgelse (marts 2019) foretrækker stressede medarbejdere hjælp fra chefen. Det viser en spørgeundersøgelse foretaget af Epinion for rådgivningsvirksomheden AS3, der har analyseret trivsel på arbejdspladsen blandt 1.700 danskere.

Selvom medarbejderen foretrækker hjælp fra deres leder i form af dialog og at lederen skal fjerne opgaver, tilføre ressourcer eller prioritere, så er det ikke altid, at der bliver taget hul på denne dialog hverken fra medarbejderens- eller lederens side.

Top 5 ønsker om hjælp i forbindelse med stress

1. Dialog med leder (34%)
2. Leder skal fjerne opgaver/tilføre ressourcer/prioritere (32%)
3. Vil klare det selv (27%)
4. Samtale med psykolog (19%)
5. Samtale med egen læge (16%)

De 1700 respondenter har haft flere svarmuligheder. Epinion og AS3. Kilde: Finans, 19.03.2019

Hvorfor bliver dialogen ikke taget, når nu alle ved, at det er nødvendigt?

Det kan skyldes mange faktorer, eksempelvis kulturen på arbejdspladsen, tilliden mellem leder og medarbejder, lederens tilgængelighed, eller at medarbejderen selv ønsker at klare det alene.

- Strategisk stressforebyggelse
- Stresshåndtering
- Styrkelse af Mental Sundhed
- Resilience træning
- Effektivisering af Coping Strategier
- Sundhedspsykologiske Profiler
- Styrkelse af Personlig Indsigt
- Leder- & Medarbejder Workshops
- Psykologisk Coaching
- Lederudvikling
- Den Mentale Værktøjskasse
- Bedre Life-Balance
- Stressforebyggende Adfærd
- Stressbeskyttende ressourcer
- Stressfremkaldende risici
- Type A adfærd
- Individuel Assessment
- Gruppeportrætter
- Personlighedsfacetter
- Netværksmøder
- Personlige Udviklingsplaner
- Motivation- & Styrkeafdækning
- Selværd- og Selvtillidstræning
- Psykologisk Forandringsledelse
- Vane- & Adfærdsændring
- Kend din Stress-spand
- Udvikling af Personlig Gennemslagskraft
- Kognitive Samtaler
- Foredrag
- Performancesamtaler
- Stress Mentor

Men en vigtig forklaring, som vi hos NORBYE ofte hører, når vi træner ledere og medarbejdere i trivselsdialogen, er, at samtaler om trivsel og stress, kan være rigtig svære at tage, fordi vi ikke helt ved, hvordan vi skal gribe vi det an, hvad vi kan sige, hvad vi kan gøre, etc.

En væsentlig forudsætning for effektiv stressforebyggelse – hvis ikke den vigtigste – er kommunikationen, at vi som leder og medarbejder tør og kan tage dialogen om alt det ”bløde”, alt det som vedrører, hvordan vi har det. I en travl hverdag kan dialogen alt for ofte komme til at dreje sig om faglige udfordringer, deadlines, møder, etc., og trivselselementet kan let komme til at glide i baggrunden, og bliver måske først taget op på den årlige MUS eller når stress er en realitet.

Trivselsdialogen skal prioriteres

Baggrunden for trivselsdialogen er netop – som navnet også antyder - at det ikke blot skal være en dialog, som vi først tager hul på, når skaden er sket, men derimod løbende tager sammen, for dermed i opløbet at kunne drøfte begyndende usunde arbejdsmønstre, belastninger eller tegn på mistroivsel, men naturligvis også med fokus på arbejdsglæde, motivation & energigivende opgaver, etc.

Trivselsdialogen bør kort og godt prioriteres, idet den enkeltes trivsel er en afgørende komponent for individuel performance!

Fyld flere værktøjer i organisationens mentale toolbox

Den effektive trivselsdialog handler ikke kun om lederens rolle, men inddrager også den enkelte medarbejder, for det er et fælles ansvar at stressforebygge og fremme den sunde arbejdspladskultur. Trivselsdialogen går altså begge veje, og tesen om, at ”så længe jeg ikke hører noget, så går det sikkert godt nok”, den duer IKKE!

Derfor er det også vigtigt, at begge parter har værktøjerne til at tage dialogen og forstå hinanden, selvom værktøjerne dog kan være forskellige. Viden er naturligvis en væsentlig del af al stressforebyggelse, men en lige så vigtig komponent er konkrete værktøjer til at kunne arbejde med trivsel og stressforebyggelse.

Få mere viden om strategisk stressforebyggelse, mental sundhed og resilience hos NORBYE.