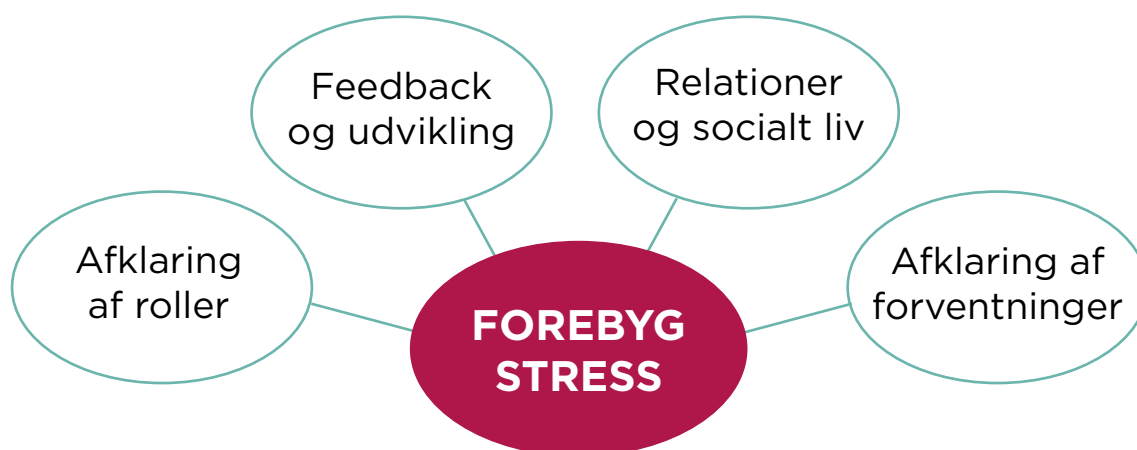


VÆRKTØJ TIL LEDERE:

FIRE FAKTORER, SOM FOREBYGGER STRESS

Som leder kan du arbejde med fire faktorer, som er med til at forebygge, at dine medarbejdere oplever deres arbejde som belastende. Ved at arbejde med de fire faktorer, kan du medvirke til at forebygge stress.



Sådan bruger du skemaet:

- Udfyld skemaet. Overvej de enkelte spørgsmål under hver faktor, og sæt dig i hver af dine medarbejders sted. Hvad ville de mon svare, hvis de blev spurgt?
- Overvej svarene. Hvor kan du bedst gøre en indsats for at forebygge stress?

1. Rolleafklaring – hvem gør hvad?

Når dine medarbejdere er helt klare på deres rolle og bidrag, så kan de bruge deres tid og energi effektivt på at udføre deres arbejde. Det er meningsfuldt og motiverende.

	JA	NEJ	HVAD KAN DU GØRE?
• Kender og forstår dine medarbejdere virksomhedens strategi?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
• Kender og forstår dine medarbejdere teamets/afdelingens strategi?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
• Er virksomhedens strategi gjort operationel for teamet/afdelingen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
• Er teamets/afdelingens strategi gjort operationel for dine medarbejdere?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
• Forstår dine medarbejdere, hvordan dit team eller din afdeling bidrager til virksomhedens strategi?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
• Har hver af dine medarbejdere en klar rollebeskrivelse, som de forstår?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____

JA NEJ HVAD KAN DU GØRE?

- Forstår dine medarbejdere, hvordan de selv bidrager til teamets/afdelingens og virksomhedens strategi? _____
- Er det klart i dit team eller din afdeling, hvem der leder og fordeler opgaver? _____
- Er det klart i dit team eller din afdeling, hvem der har ansvar for hvilke opgaver? _____
- Har du medarbejdere, som får opgaver fra nogen uden for dit team eller din afdeling, fx i et projekt? _____
 - Sker der en overordnet koordinering af opgaver i dit team eller din afdeling og i projekter? _____
 - Er der en klar ansvarsfordeling mellem dig og projektledere uden for teamet/afdelingen? _____
- Hjælper du dine medarbejdere med at prioritere deres opgaver? _____
- Har alle lige vilkår, eller er der individuelle aftaler? Er de kendte for alle dine medarbejdere? _____

2. FEEDBACK OG UDVIKLING

Mange medarbejdere bliver stressede af at bekymre sig om, hvorvidt de er gode nok, og om de gør deres arbejde godt nok. Det betyder også, at de nogle gange bruger for lang tid eller udfører deres arbejde for godt for at være på den sikre side, og det tager tid fra andre opgaver.

JA NEJ HVAD KAN DU GØRE?

- Får dine medarbejdere løbende, rettidig og konstruktiv feedback på deres arbejde? _____
- Er de klar over, hvad de gør godt? Og hvad de gerne vil eller med fordel kan udvikle? _____
- Har hver af dine medarbejdere en langsigtet udviklingsplan? _____

3. RELATIONERNE OG DET SOCIALE LIV

Dine medarbejdere kan rumme flere udfordringer og forandringer, når de oplever, at de hører til et fællesskab, og at de har gode relationer og støtte fra kollegaer og ledere – specielt dig som leder. Hvis medarbejderne oplever konflikter eller er en del af et konfliktfyldt miljø, kan de gode relationer være med til at forebygge stress, og medarbejderne ved samtidig, at der er nogen til at støtte og hjælpe dem, hvis det bliver for meget.

JA NEJ HVAD KAN DU GØRE?

- Er der faglige og sociale arrangementer i virksomheden, som medarbejderne deltager i? _____
- Er der faglige og sociale arrangementer i gruppen, som medarbejderne deltager i? _____
- Har hver medarbejder gode relationer til en eller flere kollegaer i eller uden for teamet/afdelingen? _____
- Har medarbejderne en god og tryk relation til dig? Og til evt. projektledere? _____
- Er der konflikter i teamet/afdelingen? I virksomheden? _____

4. FORVENTNINGSAFSTEMNING

Når dine medarbejdere ved, hvad de skal lave, hvad der forventes af dem, har indflydelse på planlægning og udførelse af deres arbejde samt har de nødvendige kompetencer, så er der også større chance for, at dine medarbejdere arbejder bedre sammen, og at opgaver i dit team eller din afdeling fordeles og løses gnidningsfrit.

JA NEJ HVAD KAN DU GØRE?

• Bliver der jævnligt sat klare mål for dine medarbejdere, fx årligt?	■	■	_____
• Har dine medarbejdere indflydelse på deres mål?	■	■	_____
• Er der klare opgavebeskrivelser for dine medarbejders opgaver? Start, slut, milepæle, afhængigheder, samarbejdspartnere, ledelse, ansvar, mandat, støtte undervejs.	■	■	_____
• Har dine medarbejdere indflydelse på planlægning og udførelse af deres opgaver?	■	■	_____
• Er det klart, hvad der er "godt nok" for at løse en opgave?	■	■	_____
• Har dine medarbejdere de rette kompetencer til at løse deres opgaver?	■	■	_____
• Er opgaverne for svære/udfordrende/komplekse/umulige? Eller er de for lette/kedelige?	■	■	_____
• Er det klart, hvad du forventer af dine medarbejdere af fleksibilitet og overarbejde, for at de kan nå deres opgaver?	■	■	_____
• Involverer du dine medarbejdere i forandringer, der skal ske i virksomheden eller teamet/afdelingen?	■	■	_____

Andre gode værktøjer på sammenomtrivsel.nu

- **En god samtale om stress:** En guide til den svære samtale med en stressramt medarbejder.
- **Signaler om stress** og **Stressfaktorer:** To tjeklister, som din medarbejder evt. kan udfylde på forhånd, hvis du planlægger en samtale om stress.
- **Tag hånd om stress:** Et hæfte fra BFA Kontor, som indeholder meget viden og gode værktøjer om stress.

