

Hvordan vil du ledes?

Fokus på dialogen mellem leder og medarbejder

Juliane Marie Neiiendam, Formand for Ansattes Råd
Thomas Bregnegaard, chefkonsulent og cand. jur.
Ingeniørforeningen.

Hvem er vi?

Juliane Marie Neiiendam

Civilingeniør og MBA

Formand for Ansattes Råd i IDA



Thomas Bregnegaard

Jurist

Chefkonsulent i Juridisk Rådgivning
og Arbejdsmarked i IDA





IDA

105.000 medlemmer

70.000 erhvervsaktive

75 % privatansatte

20 % offentligt ansatte

5 % selvstændige

4.500 projektledere

7.500 ledere

25.000 gange om året kontakter
IDA's medlemmer foreningen
for at få juridiske råd om
arbejdsmarkedet

3.000 medlemskontakter hvert
år til IDA's karrierekonsulenter
med feed back på jobsamtaler,
pep talks og karriererådgivning

Tema

Hvad har ledelse med sygefravær at gøre?



Undersøgelse

- > Undersøgelse af 1500 af IDA's medlemmers psykiske arbejdsmiljø fra 2015
- > Gennemsnit på 4,3 sygefraværdsdage om året
- > Nationalt gennemsnit på 8,3 dage om året jf. DST



Sygefravær – antal dage

Hvor mange arbejdsdage inden for de sidste 12 måneder har du været sygemeldt?

0 dage	32 %
1-2 dage	25 %
3-6 dage	29 %
1-4 uger	12 %
Mere end 4 uger	2 %

Sygefravær - stress

	Vil du beskrive dig selv som stresset i hverdagen?				
	I meget høj grad	I høj grad	I nogen grad	I lav grad	I meget lav grad/slet ikke
Gennemsnitlig antal sygefraværsdage	16,6	6,1	5,2	3,1	3,3

Sygefravær - trivsel

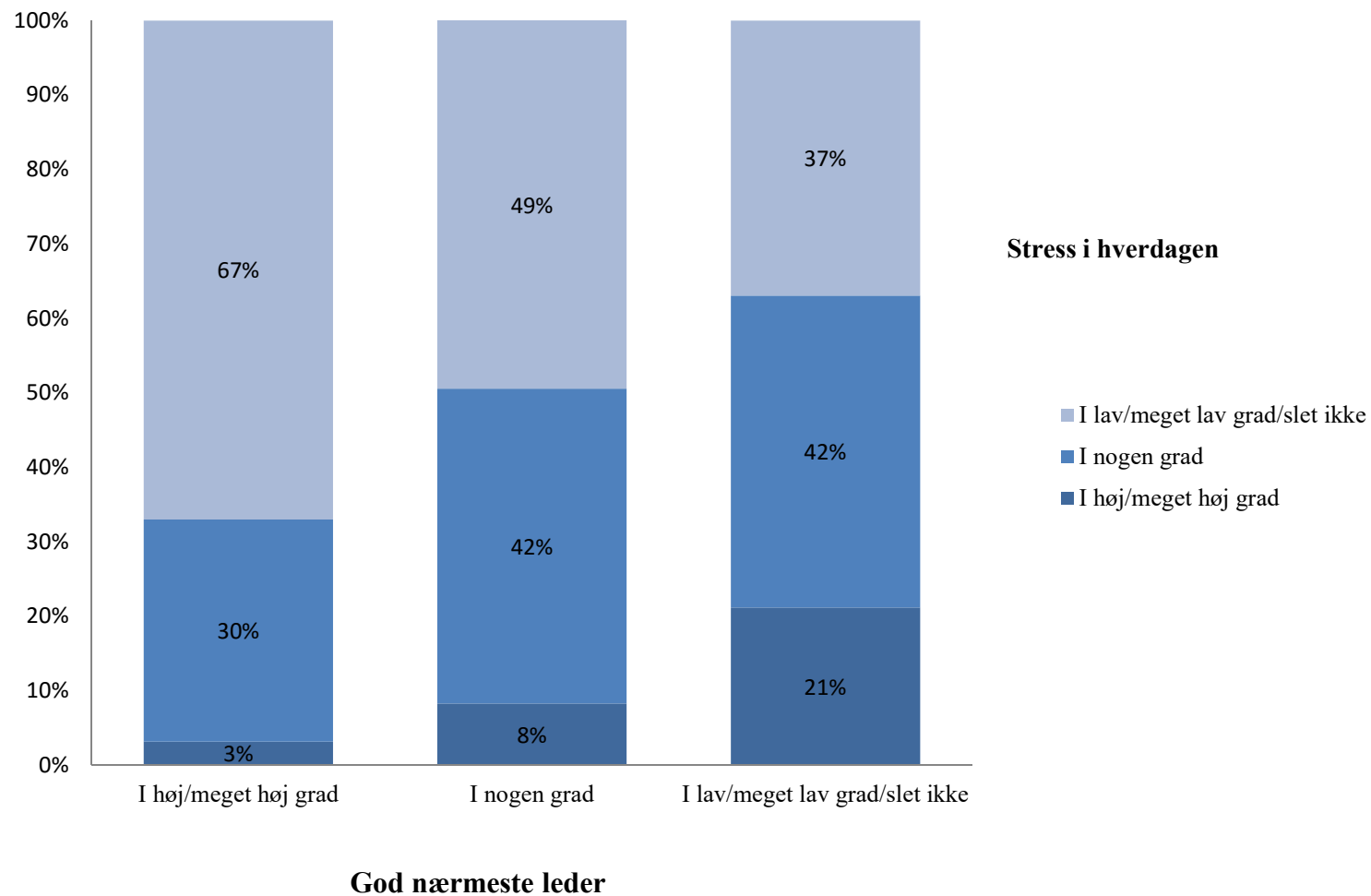
	Gennemsnitlig antal sygefraværsdage fordelt på trivsel		
	I høj/meget høj grad	I nogen grad	I lav/meget lav grad/slet ikke
Er dine arbejdsopgaver meningsfulde?	3,8	5,3	7,3
Er du stolt over at arbejde på din arbejdsplads?	3,4	5,3	6,5
Trives du i dit nuværende job?	3,4	5,3	6,8

Ledelseskvalitet

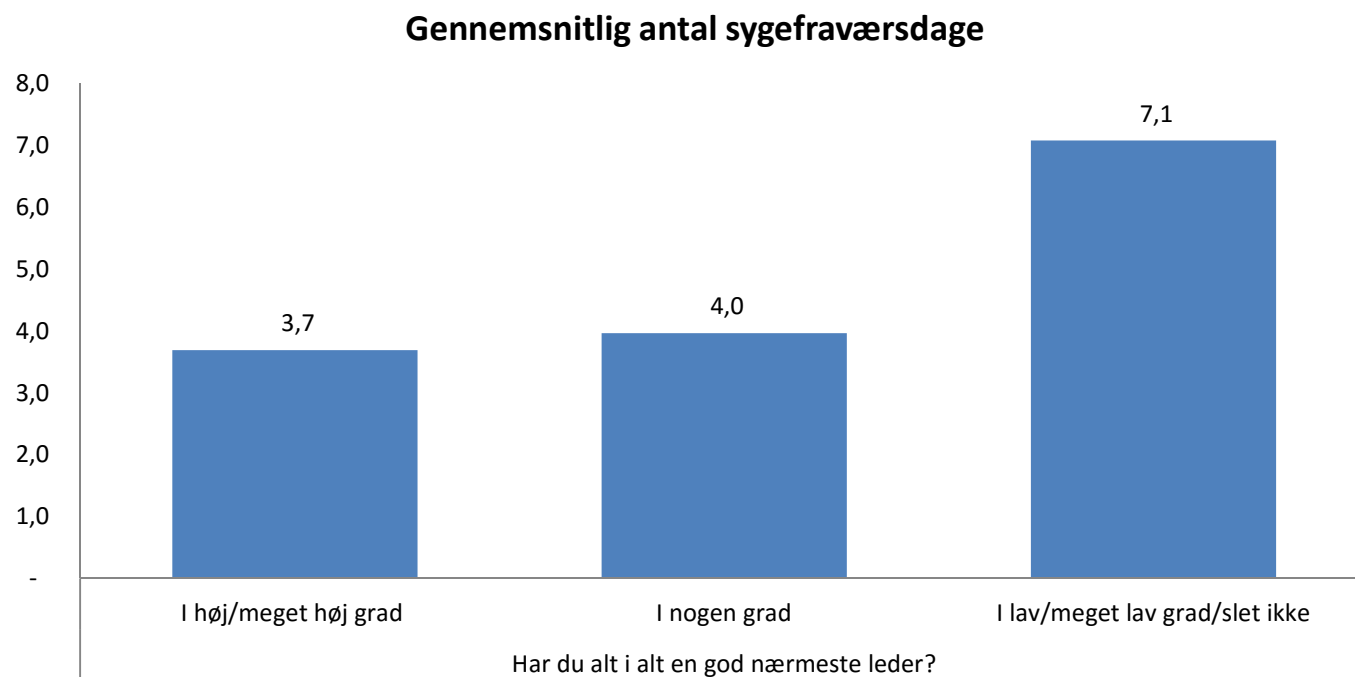
Synes du alt i alt, at du har en god nærmeste leder?

	Procent
I meget høj grad	18
I høj grad	35
I nogen grad	31
I lav grad	12
I meget lav grad/slet ikke	3

Stress og ledelse



Sygefravær – god leder?



Konklusion

Medarbejdere med god ledelse er mindre stressede og har væsentligt mindre sygefravær...

Hvordan handler vi på det?



Hvad er ledelse?

Behov for dygtige lokale ledere, der vil trivsel for medarbejderne

Fire relevante metoder!
(og i virkeligheden mange flere)





Instrumentel støtte

Konkret hjælp til at prioritere arbejdsopgaver, og hjælp til at sætte grænsen mellem arbejde og fritid.



Informativ støtte

Dialog mellem ledelse og medarbejdere med at skabe klare mål og rammer.



Vurderende støtte

Feedback i form af konstruktive tilbagemeldinger på udført arbejde, herunder information om, hvorvidt arbejdsgiverens krav og forventninger er indfriet.



Følelsesmæssig støtte

Lederen lytter til medarbejderen, så vedkommende bliver taget alvorligt.



MEN...

...er medarbejderne gode nok til at efterspørge ledelse?

Samtidig er IDA's medlemmer højtuddannede, selvledende specialister, som ikke behøver detaljeret ledelse i dagligdagen. Kan det afskrække en leder?

Og kender medarbejderne deres egne ønsker og behov for ledelse? Særligt hvis en begyndende stressreaktion skaber kaos i medarbejderens indre.

Hvis medarbejderen ikke kender og kommunikerer egne ønsker, så skal lederen gætte...

Egne grænser

Afgørende at medarbejder og leder har en klar både fælles og individuel forståelse af, hvornår medarbejderen har brug for ledelse, og der ikke er brug for det.

- > Når man er opgaveorienteret
- > Når man er relationsorienteret
- > Når man savner sproget
- > Når man en gang er blevet skuffet





Dilemmaer

Grænserne er flydende fra arbejdsplads til arbejdsplads og fra medarbejder til medarbejder.

Balancen mellem begejstring og belastning er hårfin.

Samtidig har vi alle forskellige tippekpunkter for, hvor meget pres vi kan håndtere, og står den enkeltes tippekpunkt klart for lederen?

Er tippekpunktet båret af andres (tolkede) opfattelse af medarbejderen eller intern selvkritik?



Dialogen

Ledelsen ved, hvornår medarbejderne ønsker ledelse, hvis de efterspørger den, både når det brænder på og i dagligdagen.

Og det kræver både en ledelse og medarbejdere, der vil i dialog.

Med en klar kommunikation fra begge sider: Gør hvad du siger!

Ledelsen skal invitere til dialogen og gøre rammerne trygge. Særligt i sårbare situationer.



Opgave

1. Hvordan skabes de trygge rammer for dialogen om "ledelse på bestilling"?
 2. Hvordan gennemskuer man som leder, hvad der reelt efterspørges?
 3. Hvor meget medansvar for egen trivsel kan lederen kræve fra medarbejderen?
- 10 minutters diskussion ved bordene. Derefter åben debat.