

Skræddersyet kursus

Ledelse i organisationer med høje følelsesmæssige krav og mental belastning

Ledere på arbejdspladser, der beskæftiger sig med andre menneskers livssituationer, ved det allerede: det er privilegeret, dybt meningsfyldt og - potentielt belastende arbejde. Samtidigt er hverdagen ofte præget af et nu-og-her, der kræver opmærksomhed og sluger energi. Der er pres på det mentale overskud, på fællesskaberne og risiko for en stress-relateret domino effekt.

Derfor har vi skabt et forløb, der giver viden, redskaber og kompetencer til at øge modstandskraften, styrke den mentale kompleksitet og opbygge fællesskabets evne til at støtte hinanden når det bliver svært.

Det er muligt at flytte fokus fra reaktiv respons og individuel resiliens til systematisk forebyggelse og organisatorisk forankring af fælles ansvar med plads til arbejdsglæde.

Selv i svært belastende rammer kan mennesker trives, når de rette faktorer er til stede.

Hvad er der på spil

Stress koster. Ifølge det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø beløber det sig til mindst 16,4 mia. årligt for danske arbejdspladser. Det enkelte menneske, familie og kollegerne mærker konsekvenserne tæt på. Heldigvis er tabuerne under opbrud og vi ved, at stress kan forekomme alle steder, for selv den stærkeste. Derfor er det vigtigt at være opmærksom på en forhøjet risiko for stress og depression i forbindelse med arbejde, der indebærer mental belastning og høje følelsesmæssige krav.

Mental belastning kan se ud på mange måder. Det kan være arbejde, der direkte eller indirekte involverer andre menneskers sårbarhed, svære livsomstændigheder eller voldsomme oplevelser. Det kan være komplekse, dilemmafyldte situationer eller følelsen af, aldrig at kunne gøre nok. Fællesnævneren er, at selve indholdet af arbejdet påvirker nervesystemet og den mentale balance og kræver at organisationen arbejder med tilsvarende beskyttende faktorer.

Stress er på mange måder toppen af isbjerget, hvis der er en ubalance mellem belastning og beskyttende faktorer. Det kan give sig udslag i et højt sygefravær med mange drypdage. Relationer kan rammes med øget konfliktniveau, frustrationer og os-mod-dem kultur. Nogle kan reagere på presset ved at overinvolvere sig og blive tyndhudede. Andre kan blive underinvolverede, bagatelliserende og tykhudede. Så forskellige *coping* mekanismer risikerer at undergrave tillid og følelsen af, at være på samme hold.

Som leder kan de forhold optage meget tid, tanker og fokus.

Hvad er redskaberne til at styrke beskyttelsen og øge modstandskraften?

Ledere på arbejdspladser med høje følelsesmæssige krav og mental belastning arbejder allerede med at skabe gode rammer og håndtere de udfordringer der opstår. Vi ønsker at støtte op om den eksisterende indsats med konkrete redskaber og tilgange, der bliver en integreret del af ledelsesopgaven og arbejdsgangene.

Det er ikke alle belastende faktorer der hverken kan eller skal fjernes. Det handler først og fremmest om at forstå hvad der særligt belaster i den enkelte organisation eller team, så der kan sættes ind de rigtige steder.

Viden om risici gør det muligt målrettet at ruste sig, så der kan ageres ved tidlige tegn på belastning. På samme måde kan der igangsættes tiltag, der øger kompetencer og modstandskraft overfor de forhold, der kan skabe mental belastning hos jer. For eksempel ved at forbedre individuel og kollektiv evne til at håndtere kompleksitet og usikkerhed.

I samarbejde med jer, ser vi på organisering og strukturering af arbejdet og støtter implementeringen af de ønskede ændringer. Fællesskaber er nøglen til en bedre balance med nye vaner og et delt sprog der kan sikre, at tiltagene bliver en del af dagligdagen og forandringerne får fodfæste.

I forløbet klædes lederne på til opgaven via fire hovedspor: egen resiliens, ledelse af individuelle medarbejdere, ledelse af teams eller grupper og organisering af støttefunktioner i organisationen.

Indenfor hvert område arbejder vi med viden, konkrete redskaber og praktisk udvikling af planer og tiltag, for at skabe de ændringer der kan gøre en forskel. Både for lederne, medarbejderne, organisationen og opgaven.

En systematisk tilgang til at styrke de beskyttende faktorer og øge modstandskraften er sund fornuft. Med den rette tilgang skabes luft og overskud til at løfte opgaverne, også de svære. Det forebygger problemer ved at identificere og håndtere risici og kan spare mange menneskelige og økonomiske omkostninger.

Emnekatalog: Ledelse i organisationer med høje emotionelle krav og mental belastning

Alle organisationer er forskellige og har derfor forskellige behov.

De enkelte moduler skal ses som mulige komponenter, der kan skrues op og ned for, alt efter behov, prioritering og tid. Vi starter med en grundig samtale og vurderer sammen med jer, hvordan et forløb bedst kan sættes sammen.

Indholdet er inddelt i følgende temaer:

1. Egen resiliens
2. Ledelse af individuelle medarbejdere
3. Ledelse teams og grupper
4. Organisering af støttefunktioner i organisationen

1. Egen resiliens – her forstået som evnen til at modstå, håndtere og komme styrket gennem belastninger, modgang og kriser

- Overinvolvering, underinvolvering og balanceret involvering
- Det emotionelle pres i lederrollen
- Powerstress og moralsk stress – når vi ikke kan hjælpe nok
- Kende og forholde sig til egne følelser i belastede situationer
- Neuroscience – hvordan hjernen og dit nervesystem fungerer og hvordan du kan hjælpe dig selv
- Kend dig selv: Enneagrammet (styrker, blinde punkter, automatreaktioner mm.)
- Fællesskabet som medspiller
- Ledelsesfilosofi
- Din strategi for nedsættelse af egen stress

2. Ledelse af individuelle medarbejdere

- Den enkeltes ansvar for det mentale helbred: lederens rolle og støtte
- At øge det enkelte menneske's mentale kompleksitet, resiliens og evne til at håndtere det, der er svært
- Følelser/ tanker – egne og andres
 - At lytte og stille de rigtige spørgsmål for at afdække de "rigtige" udfordringer
 - Følelsesmæssig håndtering af belastende samtaler
- Træning i støttende samtaler
- Hvornår har nogen brug for hjælp
 - Advarselssignaler
 - Professionel hjælp og ledelsesmæssig opfølgning

3. Ledelse af teams/ grupper

- Gruppedynamikker
- Gruppens ansvar og indvirkning på hinanden
- Arbejdsbetingelser – strukturering af arbejdsopgaver, principper for mentalt belastende arbejde og beslutningsstrukturer
- Følelser/ tanker – egne og andres
 - At lytte og stille de rigtige spørgsmål for at afdække de "rigtige" udfordringer
 - Følelsesmæssig håndtering af belastende samtaler
- Mental kompleksitet i grupper - ansvar, fællesskab og øget fokus på organisationens formål og effektivitet
- Konflikthåndtering – uenighed, personkonflikter og styrkelse af feedback kultur

4. Organisering af støttefunktioner i organisationen

"Strukturen ligger i kulturen og kulturen ligger i strukturen"

- Organisering af fællesskaber
- Implementering af understøttende tiltag og værktøjer, som sikrer, at organisationen håndterer relationer og følelser på en sund måde
 - Buddyordning
 - Feedbackværktøjer
 - Processer der sikrer at udfordringer tages i opløbet
 - Hvordan anerkender vi hinanden og taler om det svære
- Organisering af arbejdet så det understøtter den ønskede kultur
 - Teamorganisering og arbejdsfællesskaber
 - Mødestrukturer
 - Hvordan giver vi rum for at kunne være den gode kollega

Vi kan ikke helt fjerne den belastning, som arbejdet under komplekse vilkår indebærer.

Men vi kan gøre meget for at øge vores resiliens, forebygge og håndtere skadevirkninger.

Dine medspillere og facilitatorer:



Trine Christensen er coach og rådgiver med speciale i ledelse og stresshåndtering med mere end 20 års erfaring i menneskerettighedsfeltet.

Som researcher dokumenterede hun seksuel vold, fængselsforhold og diskrimination i USA.

Trine har over 12 års ledelseserfaring, fem af disse som generalsekretær for Amnesty International Danmark.

I dag arbejder Trine med individer, teams og organisationer både i Danmark og internationalt.

Trine er uddannet cand.merc.int. fra Copenhagen Business School og har taget en ICF akkrediteret coachuddannelse hos Sofia Manning.

Kontakt Trine på ☎ 24436164

✉ trinechristensen@protonmail.com

🌐 www.trinechristensen.dk



Pia Friberg Krejsager har de sidste 20 år arbejdet som konsulent i dansk erhvervsliv, i NGO'er og i den offentlige sektor.

Pia står bl.a. i spidsen for NGO-Lederuddannelsen og NGO-Projektlederuddannelsen samt en ICF akkrediteret coachuddannelse.

Pia har 25 års leder- og topledererfaring fra Finansrådet, Niels Brock og konsulentbranchen.

Pia er uddannet cand. merc., Master i Public Administration og Pædagogisk Diplomuddannelse. Pia er endvidere certificeret coach på MCC-niveau og certificeret managementkonsulent.

Kontakt Pia på ☎ 29207444

✉ Pia@frontsetter.dk

🌐 www.frontsetter.dk