

Coachingzonens guide til at skabe de bedste betingelser for dine medarbejders trivsel.

Trivsel og arbejdsglæde fører til mere produktive, motiverede og engagerede medarbejdere, hvilket har synlig effekt på virksomhedens bundlinje. Når medarbejdere trives og har en god tilstand fysisk, mentalt og følelsesmæssigt, har de god adgang til deres personlige styrker og ressourcer. Når medarbejdere bruger deres styrker og ressourcer optimalt, er der grobund for ansvar, initiativ og motivation.

Modsat har mistrivsel og stress store konsekvenser for den enkelte virksomhed. Når en eller flere medarbejdere oplever at have lav energi, svigtende hukommelse, lav motivation eller koncentrationsbesvær påvirkes effektiviteten og produktiviteten.

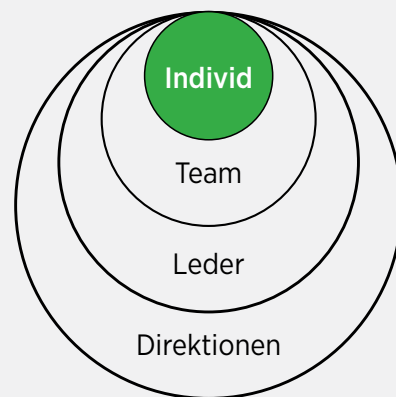
Mange medarbejdere sygemeldes på grund af stress, og der er fare for en snebolde-effekt, hvor resten af teamet ruller med, når arbejdsmængden og presset øges for de tilbageværende. mistrivsel og stress har også store personlige omkostninger og kan føre til stressrelaterede sygdomme.

Forebyg stress – i alles interesse!

En forebyggende indsats mod mistrivsel og stress er derfor både i medarbejdernes og i virksomhedens interesse. Omkostningerne ved at forebygge og

afhjælpe stress - inden det eskalerer, bliver til stresskollaps og langtidssygemeldinger - er små i forhold til konsekvenserne ved at lade stå til.

For at knække stresskurven kan der gøres en forebyggende indsats på flere niveauer i organisationen; fra direktion til individ. Det kræver motivation, viden og værktøjer at skabe den forandring, der skal til.



Neden for får du Coachingzonens guidelines og værktøjer, du som leder kan bruge i dit arbejde med at forebygge, skabe og fastholde trivsel.

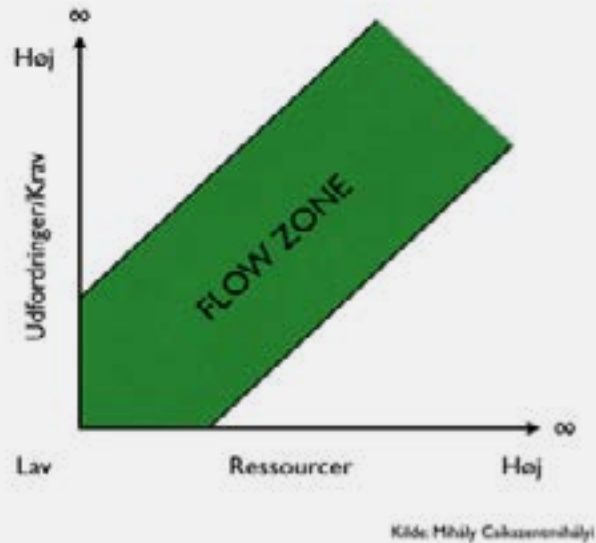
Som leder kan du tage ansvar for en lang række tiltag, der kan have afgørende betydning for dine medarbejders trivsel, arbejdsglæde og effektivitet.

Spot dét, der skaber flow

Gør det til din opgave at finde ud af hvad der skaber flow hos dine medarbejdere, én for én.

Brug tid på at finde ud af hvilke opgaver, der får den enkelte til at performe bedst muligt.

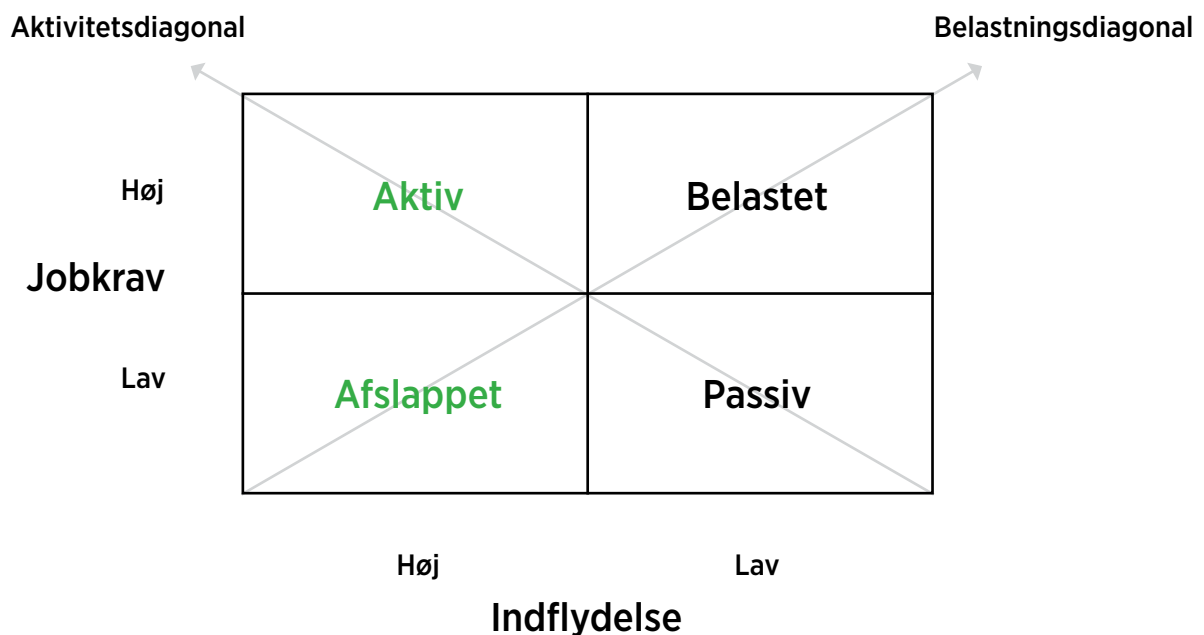
- Hvor oplever medarbejderen at bidrage og skabe værdi?
- Hvor balancerer medarbejderens udfordringer og kompetencer i arbejdet?
- Hvordan får medarbejderen lejlighed til at bruge sine topstyrker?

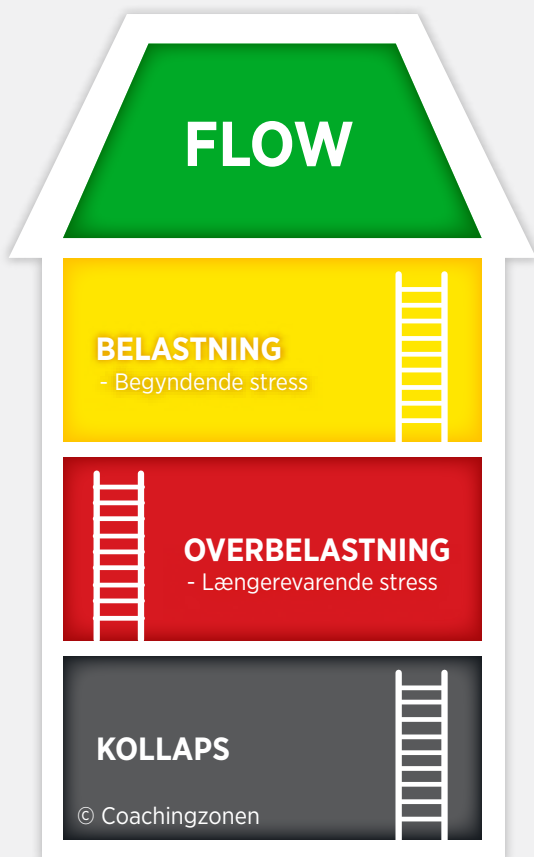


Medarbejderindflydelse og trivsel

Det kan også være særdeles værdifuldt, at du som leder lader dine medarbejdere have indflydelse på eget arbejde – beslutninger, planlægning, prioriteringer.

Robert Karaseks model viser, at kontrol over - eller høj grad af indflydelse på – ens situation giver en belastningstilstand kaldet ”aktiv”. Oplever din medarbejder derimod, at der er høje krav, men lav grad af kontrol eller indflydelse, er der risiko for en ”belastet” tilstand.





Det betaler sig, at du som leder reagerer på det første tegn.

Vejen tilbage på sporet er langt kortere fra "gul zone".

Vær opmærksom på "gult lys"

Tag ansvar for at spotte, når medarbejderen bevæger sig ud af trivselszonen og viser tegn på at være belastet. Tegnene kan være mange - både fysiske, psykiske og adfærdsmæssige. Og de kan være forskellige fra medarbejder til medarbejder.

Typiske tegn kan være:

Uro, vrede, kort lunte, flere fejl, lavere effektivitet, konflikter, vanskeligheder med at kommunikere, prioritere og samarbejde.

Få flere effektive værktøjer og brugbar viden om stressforebyggelse og stresshåndtering

TILMELD NYHEDSBREV

Tag temperaturen og støt op...

Når du opdager, at din medarbejder har bevæget sig ud af trivselszonen, er det vigtigt, at du handler. Med den rette håndtering, er det muligt at undgå, at situationen eskalerer og symptomerne forværres. Vis din interesse og tag en snak med medarbejderen, hvor du sætter ord på dét, du har spottet.

Undersøg, hvordan medarbejderen selv oplever sin situation og arbejdsbelastning. Udvis empati og respektér medarbejderen oplevelse. At blive set, hørt og mødt har stor betydning for medarbejderens trivsel. Arbejd hen imod nogle aftaler om, hvordan belastningen skal stoppes - og lav en konkret plan, som I følger op på i fællesskab.

Kommunikation som næring til trivsel og arbejdsglæde

De fleste medarbejdere næres af at modtage vigtig information om mål, retning og forventninger. Det giver mening for medarbejderen at udføre sine opgaver, når de hænger sammen med den overordnede strategi. Det har ikke kun betydning, at du kommunikerer ud, men også, at du følger op – og at medarbejderen modtager anerkendelse og feedback på sin indsats.



Skab en kultur, der balancerer mellem præstation og restitution

Som leder kan du være med til at signalere, at der er plads til både ”præstation” og ”restitution”. Du kan tage ansvar for at lede og fordele og afstemme arbejdsopgaver og -mængde i forhold til ressourcerne i teamet – og hos den enkelte medarbejder.

Du kan tage ansvar for, at en ”peak periode” efterfølges af en periode med restitution. Ingen har gavn af at køre med speederen i bund non stop – kroppen bliver belastet, og det påvirker trivselsniveauet i negativ retning. Når der er balancen mellem præstations- og restitutionssystemet, bliver der et andet overskud til at tackle hverdagens uforudsete begivenheder. Det har stor betydning for kulturen, at du som leder signalerer og efterlever værdier og spilleregler. At du er en god rollemodel, der selv både præsterer og gearer ned, tanker op...

Nu har du fået Coachingzonens guidelines og værktøjer, du som leder kan bruge i dit arbejde med at forebygge, skabe og fastholde trivsel.

De 6 guidelines, du har fået, er:

1. Spot dét, der skaber flow hos den enkelte medarbejder – og sørg for at udfordringer og kompetencer balancerer.
2. Giv dine medarbejdere indflydelse på arbejdsopgaver, planlægning og arbejdsrutiner.
3. Udvis interesse for medarbejdernes trivsel og reagér allerede, når en medarbejder viser tegn på at være i ”gul zone”.
4. Observér, lyt og mød din medarbejder dér, hvor vedkommende er – og lav i fællesskab en plan for, hvordan medarbejderen kommer ”tilbage på sporet”.
5. Kommunikér mål, retning og forventninger. Følg op og giv feedback.
6. Skab en kultur, hvor restitution er naturligt oven på en ”peak” periode.

Næste step ...

- // Hvad gør du allerede for at skabe trivsel?
- // Hvad kan du gøre mere af?
- // Hvad skal være dit første step henimod mere trivsel og arbejdsglæde i dit team?