

---

# Socialt Lederforums Landsmøde 2019

## Legitim ledelse, stærke arbejdsfællesskaber og stresshåndtering

Inspirationsforedrag v/ erhvervpsykolog Maja Loua Haslebo

Torsdag d. 28. marts 2019 kl. 15.15-16

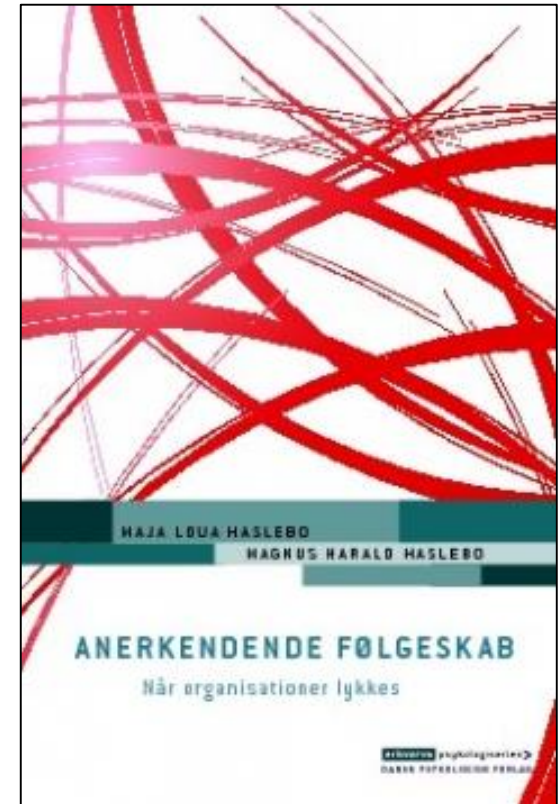
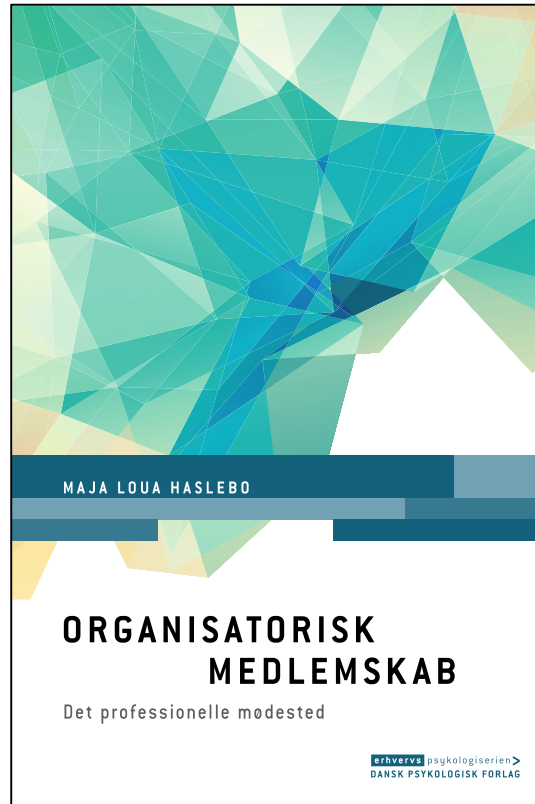
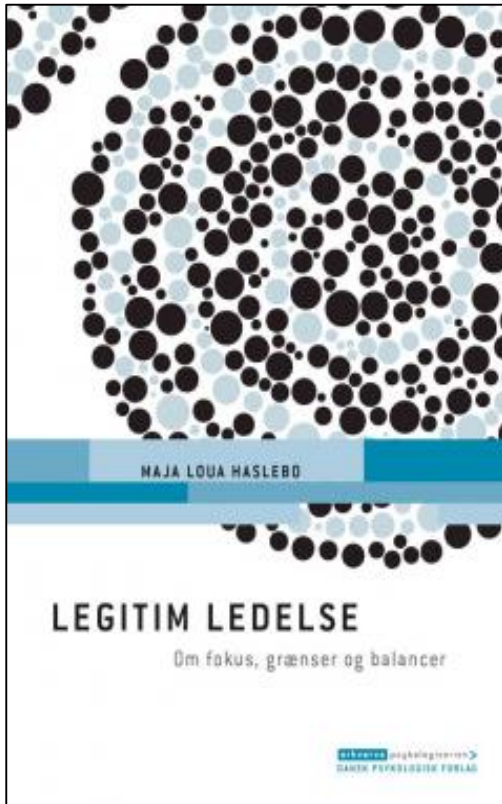
# Maja Loua Haslebo

---

- Selvstændig konsulent, foredragsholder, forfatter, sparringspartner
- Cand. Psych. fra Københavns Universitet og University of Westminster
- Ledelse, følgeskab, samarbejde, kommunikation, konflikthåndtering
- Afsæt i den anerkendende tilgang og socialkonstruktionismen
- Mange forskellige typer af organisationer
- Ledere, konsulenter og medarbejdere
- Skriver bøger og artikler om livet i organisationer

# Særlig relevant litteratur

---



# Kommunikativ omhyggelighed

---

- Al kommunikation påvirker arbejdsmiljø og resultatskabelse (tale, skrive, tænke, lytte, fortolke, mimik, gestik)
- Vi bidrager alle til bedre eller ringere samarbejde, trivsel, arbejdsglæde, stemning, fokus, succes, ledelse og følgeskab
- Vi skal alle kommunikere med omhu i både formelle og uformelle situationer
- Vi kan ikke holde fri fra kommunikation – vi må bruge vores indflydelse til kerneopgavens gavn

# Nyttig kommunikation?

---

---

- Stress som en sygdom, der kan ramme hvem som helst og når som helst
- Stress som en epidemi
- Symptomer, som den stressramte er den sidste til at opdage
- Stressforebyggelse og –politik
- Stressbehandling
- Stress som en (nærmest) uundgåelig del af arbejdslivet
- Stresshåndtering som et ledelsesansvar

# Hverdagens samtaler: Skal vi forstå eller forbedre?

---

---

## Fokus på at forstå

- 1 . Hvad handler problemerne om?
- 2 . Hvad er årsagerne til problemerne?
- 3a. Hvordan kan vi rumme problemerne, nu da vi forstår årsagerne bag?
- 3b. Hvad vil ledelsen gøre for at sikre, at det ikke sker igen?

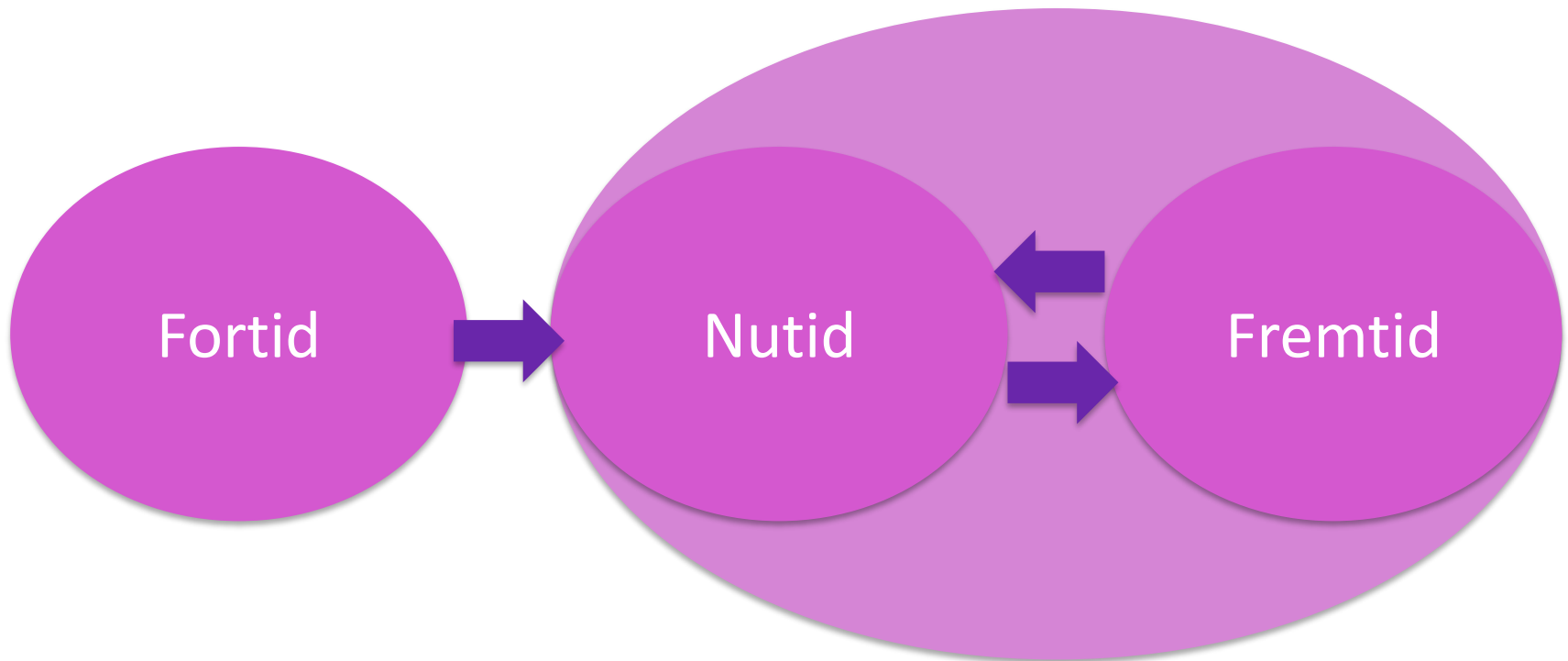
## Fokus på at forbedre

- 1 . Hvad kunne være bedre?
- 2 . Hvordan vil det være bedre i forhold til vores kerneopgavehåndtering?
- 3 . Hvordan kan vi sammen gøre det bedre?
- 4 . Hvad vil vi gøre fremover?

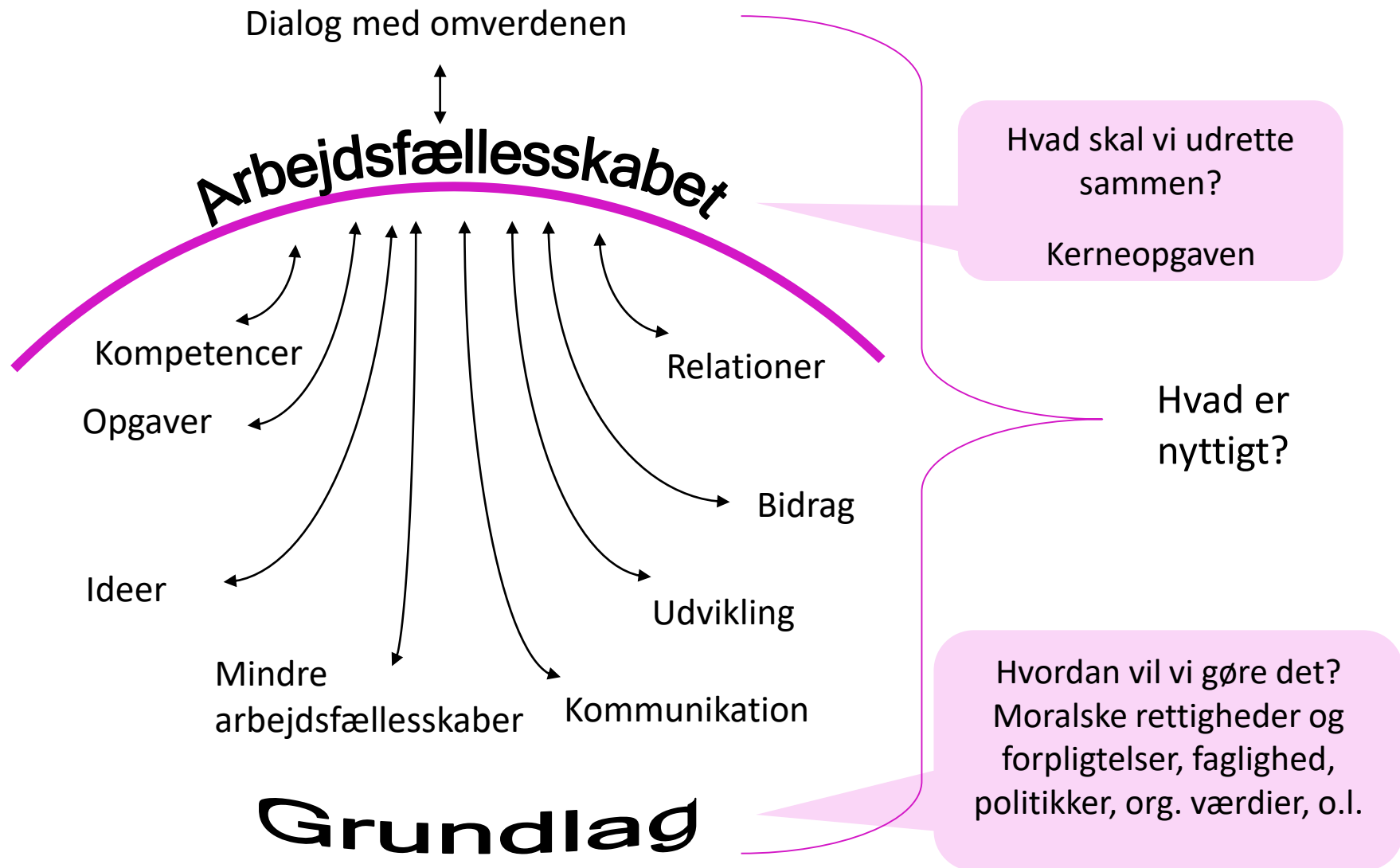
# FØF inspirerer nutidens handlemuligheder

---

---



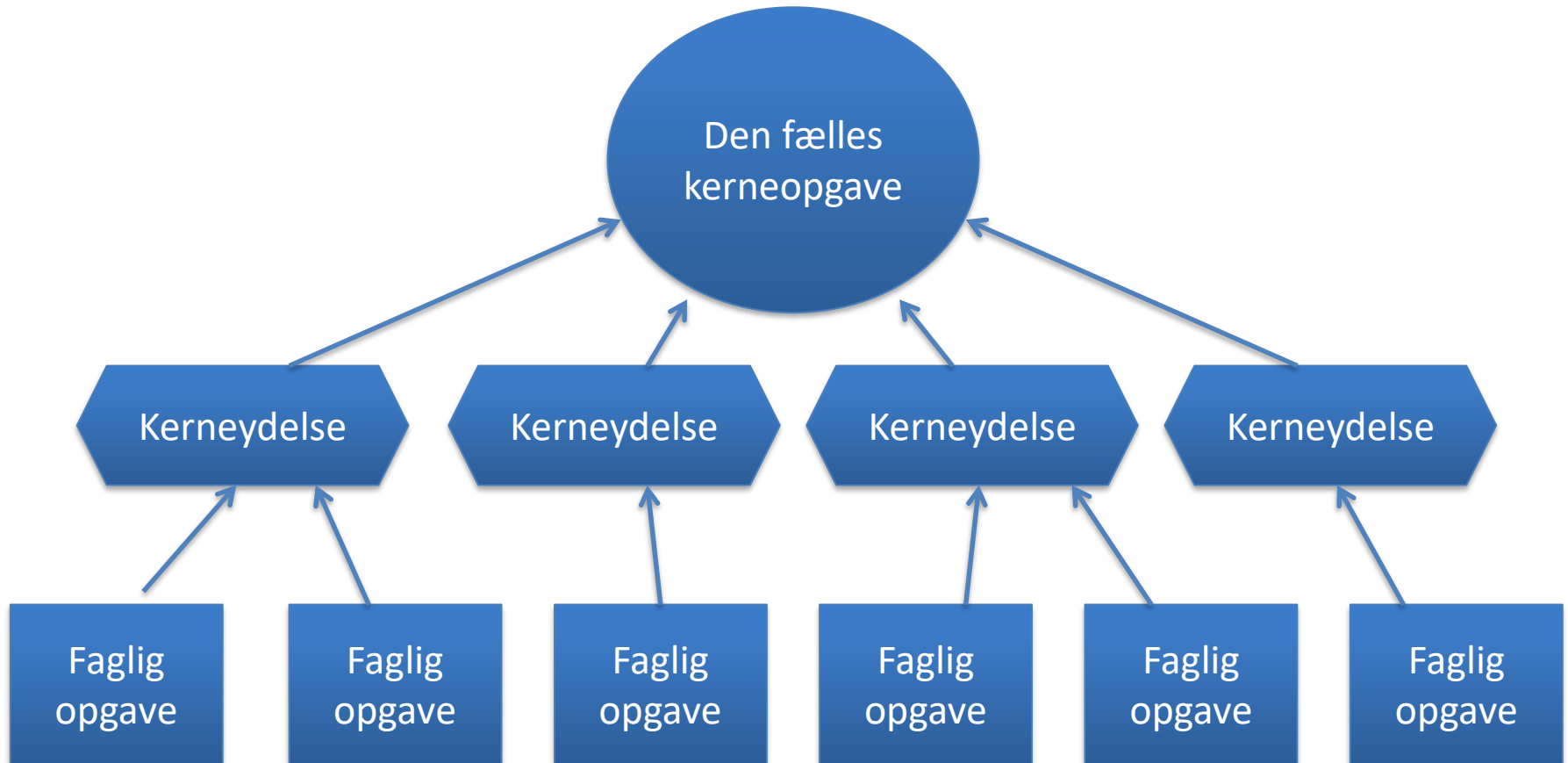
# Organisationen som et stærkt arbejdsfællesskab





# Opgavehierarki

---



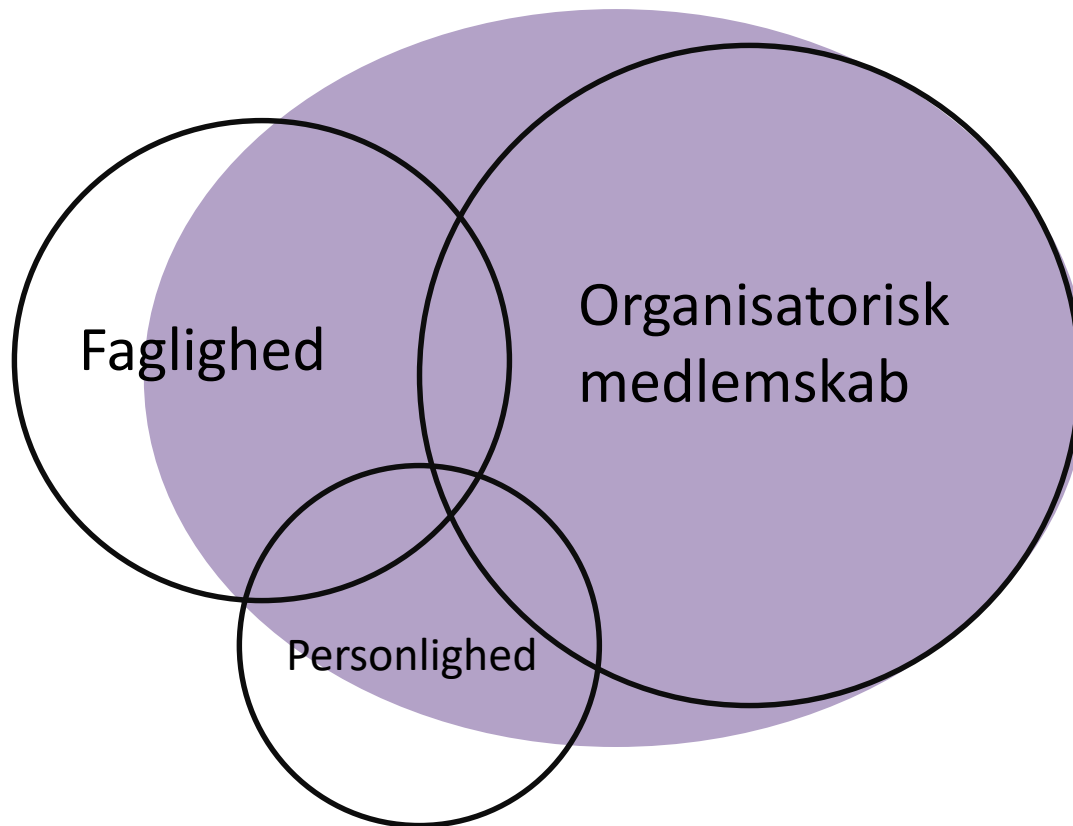
# Uklar kerneopgaveforståelse/-fokus



# Kommunikation i stærke arbejdsfællesskaber

---

---



# Ledelsesindsatser

	Traditionel tilgang	Legitim ledelse
<b>Tiltrækning og rekruttering</b>	Gode muligheder for personlig og faglig udvikling. Sjov arbejdsplads. Søde kolleger. Personalegoder.	Ambitiøst og professionelt arbejdsfællesskab med fokus på kerneopgaven. Høje krav og forventninger.
<b>Arbejds miljø</b>	Optimalt arbejdsmiljø som <i>forudsætning</i> for at arbejde. De få skal skabe det gode for de mange.	Arbejdsstolthed som <i>effekt</i> af omhyggelig kerneopgavehåndtering. Alle bidrager til fælles arbejdsglæde og arbejdsstolthed.
<b>Sygefravær</b>	Forebyggelse af fravær. Undersøgelse af fraværsårsager. Indsatser evt. i privatlivet	Styrke fremmøde af hensyn til KO. Genbesøge/udbygge forpligtelser.
<b>Stress</b>	Afdækning. Forebyggelse. Symptomer. Sygdom. Epidemi.	Stærke og velfungerende arbejdsfællesskaber, der lykkes med kerneopgaven og løbende dygtiggør sig.
<b>Målinger</b>	Medarbejdertilfredshed og –trivsel. Lederkvalitet.	Forståelse af, fokus på og bidrag til kerneopgaven. Erfaringer med at samskabe god kommunikation og koordination.
<b>MUS/OMUS</b>	Fokus på medarbejdertrivsel og medarbejdertilfredshed.	Udvikle og styrke organisatorisk medlemskab og stærkt følgeskab.
<b>Afvikling</b>	Manglende personlige eller faglige kompetencer. Problematisk og sørgeligt.	Professionel relation ikke længere gensidigt meningsfuld. Naturligt og sundt.