

Styrk lederes trivsel og resultater



Introduktionsværktøj til ledertrivsel



BFA

Branche
Fællesskab
Arbejds miljø

Velfærd og Offentlig administration

Indhold

Kort om værktøjet

Mål med værktøjet side 3

Baggrund side 4

Der er tre trin i værktøjet side 5

Selve værktøjet

Krydspræs: en nøgle til at forstå lederes arbejdsmiljø side 6

Fire temaer som er afgørende for ledertrivsel side 7

Ledervægten – en model for ledertrivsel side 11

Roller og ansvar i at styrke lederes trivsel side 13

Sagt om værktøjet

Giver et godt afsæt for arbejde med andre værktøjer

Det er en stor gevinst at blive introduceret til den fælles ramme i introduktionsværktøjet.

Det giver en stor forskel på samtalerne kvalitet, at 'mine' ledere har deltaget og hørt introduktionen.

Chef, Kommune

Giver et fælles afsæt for at rette fokus på ledertrivsel

Det gør en forskel at få den fælles introduktion ift. hvad vi kan tale om bagefter: At lederne har en fælles viden om ledertrivsel og kan reflektere det ind på dem selv som ledere.

HR-konsulent, Regional arbejdsplads

Mål med værktøjet

Brug dette værktøj til at få et fælles overblik over, hvad der er vigtigt i lederes trivsel, og til at tage en første dialog om, hvordan det ser ud hos jer.

Formål:

At skabe et fælles sprog og dialog om lederes trivsel hos jer.

Målgruppe:

- Kan bruges af konsulenter og andre, der har en opgave med at skabe opmærksomhed på lederes trivsel.
- Kan også bruges i en ledergruppe til at tage pulsen på trivslen – fx i forbindelse med en dialogisk lederAPV.

Tidsforbrug:

45 min. gennemgang af viden om ledertrivsel og 45 min. dialog om ledertrivsel hos jer.



Baggrund: Hvorfor er det vigtigt at sætte fokus på lederes psykiske arbejdsmiljø og trivsel?

Lederes psykiske arbejdsmiljø og trivsel ligner langt henad vejen andre ansattes. Men der er også nogle forhold, som særligt gør sig gældende hos ledere. Denne materialeserie sætter spot på lederes trivsel og giver værktøjer til at styrke den.

Der er fire gode grunde til at sætte fokus på lederes arbejdsmiljø og trivsel:

1. Fordi lederes arbejdsmiljø har konsekvenser for produktivitet, kvalitet og udvikling

Ledere der trives, leder bedre og tydeligere end ledere der mistrives og er stressede. En leder i trivsel har også bedre forudsætninger for at skabe psykologisk tryghed i sit team, som fremmer både trivsel, produktivitet og udvikling.

2. Fordi lederes arbejdsmiljø har konsekvenser for medarbejderes arbejdsmiljø

Forskning viser, at ledertrivsel og ledelseskvalitet har direkte sammenhæng med medarbejdernes trivsel, herunder deres risiko for langtidssygefravær (Skakon 2010, Sørensen et al 2020).

3. Fordi (de fleste) ledere også er ansatte

Lovgrundlaget er det samme for lederes arbejdsmiljø som for medarbejderes – for selv om de har en særlig type opgave, er ledere stadig ansatte. Arbejdsgivere har pligt til at sikre, at arbejdet er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, og det gælder for 'ethvert arbejde, der udføres for en arbejdsgiver' – og dermed også for ledelsesarbejdet.

4. Fordi ledere også er mennesker

I vores daglige sprog bliver ledere ofte primært til nogen, som skal levere, løse, handle, lede og sørge for det hele. Og lidt til superhelte, som kan holde til og overkomme både det ene og det andet.

Det kan skygge for, at vi også ser dem som mennesker med behov og krav på trivsel og værdighed. Som alle andre mennesker.

Der er tre trin i introduktionsværktøjet

1. Introduktion til viden om ledertrivsel

Få viden om ledertrivsel og de særlige forhold som gør sig gældende for ledere.

2. Drøft fire temaer som er afgørende for ledertrivsel

Drøft disse fire temaer:

- *indflydelse og autonomi*
- *psykologisk tryghed og tillid*
- *behov for restitution og refleksion*
- *støtte til lederen.*

Til hvert tema er der dialogspørgsmål, som støtter jer i at drøfte temaet.

3. Brug ledervægten til at samle op

Med ledervægten kan I have en opsamlende drøftelse af, hvordan I ser på lederes arbejdsmiljø, hvordan det går hos jer, og hvor I med fordel kan tage fat, for at komme videre.

I alle tre dele af introduktionsværktøjet indgår der dialogspørgsmål:

- Om forholdene hos jer
- Om hvem der kan gøre hvad
- Om hvor I med fordel kan starte

Krydspres: En nøgle til at forstå lederes arbejdsmiljø

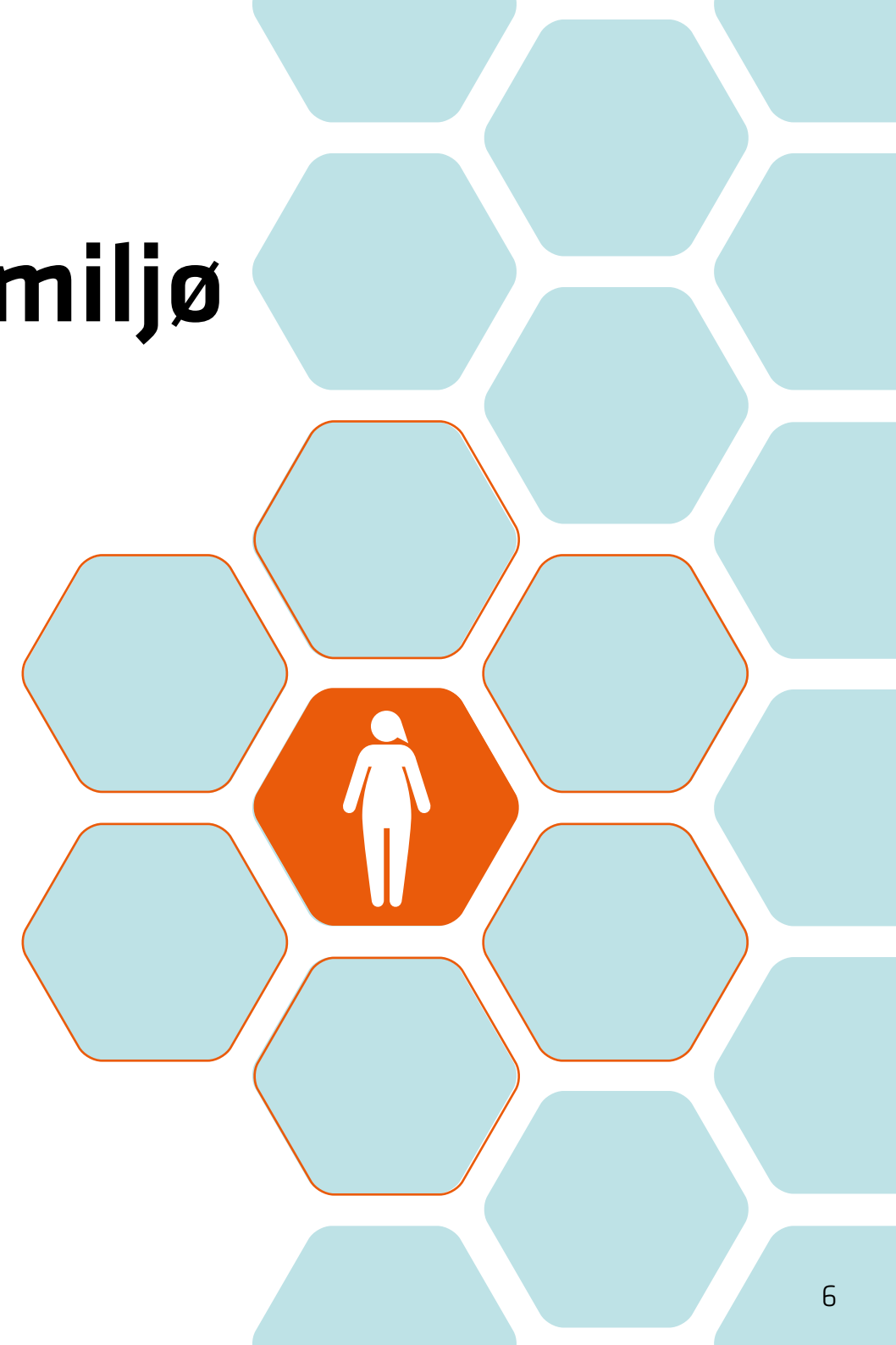
Leders psykiske arbejdsmiljø bærer i høj grad præg af modsatrettede krav og forventninger fra både organisation, medarbejdere og egne værdier. Denne kompleksitet skaber et særligt spændingsfelt – ofte omtalt som krydspres.

Krydspres opstår, når ledere skal skabe resultater i en kontekst præget af mange krav, begrænset tid og høje forventninger fra både omgivelser og dem selv. Det kan være psykisk belastende – “en spændetrøje” – hvis kravene er uklare, uforenelige eller uden støtte og ressourcer. Men krydspres kan også være konstruktivt, når det giver mulighed for læring, kreativitet og udvikling af opgaver.

De fire temaer der kan afgøre, om krydspres opleves som en hæmmende belastning eller som et konstruktivt udviklingsrum:

- indflydelse og autonomi
- psykologisk tryghed og tillid
- behov for restitution og refleksion
- støtte til lederen.

De næste sider uddyber hvert tema og giver inspiration til, hvordan I kan arbejde med dem i praksis.



Fra belastning til konstruktivt krydspres

Indflydelse og autonomi

Ledere er motiveret af at have indflydelse og at lykkes i de forventninger, der bliver stillet til dem. Samtidig har de ofte en gejst for at gøre en forskel i forhold til kerneopgaven, medarbejderne og i forhold til at udvikle på den fælles opgaveløsning.

Her er det vigtigt at have et ledelsesrum, hvor man kan handle og bringe sig selv i spil som leder. Ledelsesrummet skal være afklaret, sådan at lederen ved 'hvad der ligger hos mig, hvad jeg skal og hvad jeg ikke skal' – og samtidig så tilpas fleksibelt, at der er mulighed for indflydelse og lederens egen prægning. Dette er med til at skabe mening i ledelsesarbejdet.

Det vigtige ved dette tema er altså:

- udfordringer som motivationsfaktor
- afklaret ledelsesrum
- mulighed for indflydelse
- tilpas autonomi

Hvad tænder gejsten hos jer hver især som ledere?

Hvordan arbejder I med at afklare ledelsesrummet?

Fra belastning til konstruktivt krydspres

Psykologisk tryghed og tillid

Godt samarbejde, god kommunikation og gode relationer er blandt de vigtigste faktorer for at have et godt psykisk arbejdsmiljø. Den professionelle og faglige relation er det væsentligste i lederes samarbejdsrum, men det skal også have et menneskeligt ansigt, så man 'tør tage sig selv med på arbejde'. Blandt andet skal det være muligt og legitimt at tale frit om det psykiske arbejdsmiljø og om fejl, idéer, tvivl, dilemmaer og uenigheder i forhold til ledelsesopgaven.

Den slags åbenhed kan være udfordret fx af konkurrence imellem lederkolleger og af magtforholdet mellem lederen og lederens egen leder.

På den ene side er dette naturligt, men på den anden side er det en vigtig grund til at arbejde løbende og systematisk for at etablere og vedligeholde et sundt samarbejds-klima. Både ledelsesgruppen og leder af ledere er vigtige for at kunne skabe dette klima, ligesom der kan være brug for, at det gøres til et fælles tema i den samlede organisation, fx via topledelsesfokus og indsatser i AMO/SU/MED og HR/HS. Den enkelte leder har også et ansvar for at medvirke, fx ved selv at være en åben og hjælpsom kollega.

Det vigtige ved dette tema er altså:

- åben og ærlig dialog om fejl, idéer, tvivl, dilemmaer og uenigheder
- åben og ærlig dialog om både belastning og begejstring i ledelsesarbejdet
- systematisk og løbende indsats i hele virksomheden

Hvor ofte og hvordan taler I om jeres egne fejl og tvivl i jeres ledelsesgruppe?

Og hvad med uenigheder?

Fra belastning til konstruktivt krydspres

Restitution og refleksion

Restitution og refleksion er afgørende for både at trives og lykkes godt med ledelsesopgaven.

Restitution handler om at skabe et pusterum fra presset, mens refleksion handler om at skabe et rum for at tænke over og drøfte situationer, dilemmaer og tvivl. Dette kræver tid og rum, både i arbejdet og mellem arbejdet og det øvrige liv. Det kræver også sparring, som er et markant og vigtigt behov for ledere.

Samtidig oplever ledere en høj grad af grænseløshed i ledelsesopgaven – herunder både i *tid og rum*: hvor som helst og nårsomhelst, i *kvalitet*: det kan altid blive bedre og i *kvantitet*: der er altid mere at gøre. Dette stiller krav, dels til lederens egen evne til at sætte grænser og afstemme forventninger ift sin opgave, og dels til omgivelsernes evne til at bidrage til prioritering og rammesætning af forventninger.

Det vigtige ved dette tema er altså:

- klare og realistiske prioriteringer i hele virksomheden
- muligheder for restitution i løbet af arbejdsdagen (pauser og mellemrum) og mellem arbejdsdage (aftener, weekender, ferier)
- muligheder for sparring, gerne både indenfor og udenfor organisationen

Hvordan er kulturen for pauser og forventningen til lederes tilgængelighed udenfor almindelig arbejdstid hos jer?

Fra belastning til konstruktivt krydspres

Støtte og sparring

Ledere oplever ofte at stå alene med en vanskelig opgave, og til tider kan de stå med et stort psykisk pres. Det er derfor vigtigt med professionel, faglig, ledelsesmæssig og social støtte for at lykkes med opgaven og håndtere presset. Dette kan udfordres af, at både ledere selv og deres omgivelser har tendens til at undervurdere eller underprioritere behovet.

Støtte og sparring kan foregå både formelt og uformelt, ligesom det er gavnligt at have adgang til flere forskellige støttende relationer. Især lederens egen nærmeste leder og ledelsesgruppe er vigtige kilder, og det er derfor gavnligt at have en vis systematik og formalitet omkring det, fx i form af jævnlige fokuserede dialoger med fokus på opgaver, udfordringer og trivsel. Disse kan så suppleres af mere uformel støtte og sparring i dagligdagen.

Andre kilder kan være lederkolleger fra andre dele af organisationen, en netværksgruppe, en intern mentor eller HR partner, eller en ekstern coach. De kan være særligt vigtige, hvis ledergruppen er meget lille, meget spredt eller er præget af problemer i det indbyrdes samarbejde.

Det vigtige ved dette tema er altså:

- adgang til støtte og sparring både internt og eksternt
- jævnlig og fokuseret sparring med nærmeste leder og ledelsesgruppe
- adgang til både formel og uformel støtte

Hvilke muligheder er der hos jer?

Bruger I dem?

Model for ledertrivsel

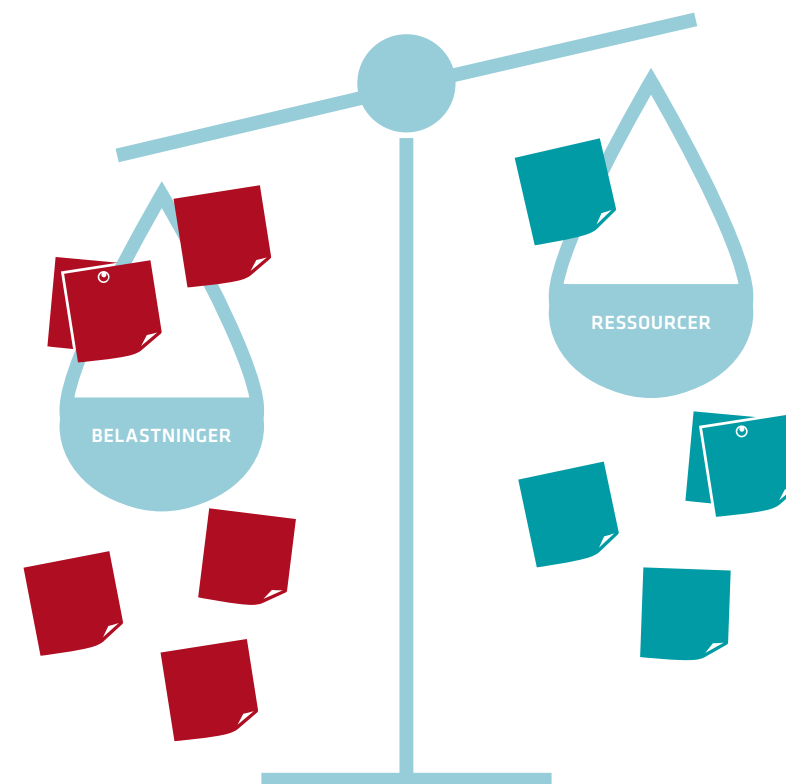
Opsamlende dialog

Vægten er en grundlæggende måde at forstå det psykiske arbejdsmiljø som en balance mellem belastninger og ressourcer. Her har vi omsat modellen til lederes vilkår.

Når man vil sikre en god balance, er det vigtigt, at de to sider passer sammen, så ressourcerne slår til i forhold til både mængden og typen af belastninger.

Brug oversigten og de tilhørende dialogspørgsmål på den næste side til en opsamlende drøftelse:

- hvordan I ser på lederes arbejdsmiljø
- hvordan det går hos jer
- og hvor I kunne tage fat, hvis I vil videre.

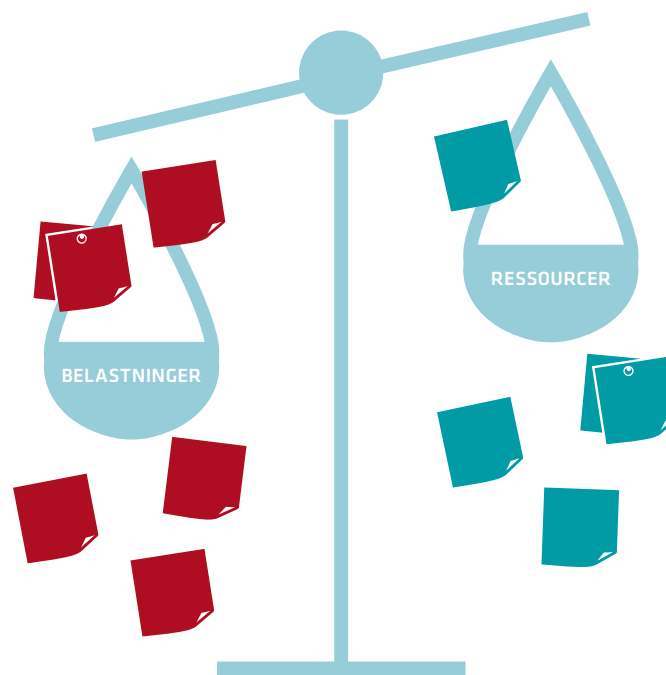


Model for ledertrivsel

Belastninger og ressourcer i lederjobbet

Belastninger

- Krydspres
 - Forventninger vs ressourcer
 - Udvikling vs drift
 - Planlægning vs fleksibilitet
 - Forskellige interesser og aktører
- Stor arbejdsmængde og grænseløshed
- Høj kompleksitet
- Vanskeligt relationsarbejde



Ressourcer

- Motiverende udfordringer og kompleksitet
 - Indflydelse og autonomi
 - Psykologisk tryghed og tillid
 - Restitution og refleksion
 - Støtte og sparring
- Gode relationer, især til:
 - nærmeste leder
 - nærmeste ledergruppe
 - egne medarbejdere

Hvordan er balancen mellem belastninger og ressourcer lige nu?

Er der belastninger, der er brug for at skrue ned for – eller ressourcer, der skal styrkes?

Mangler der noget i modellen, som er vigtigt her hos os?

Roller og ansvar i at styrke lederes trivsel

I forhold til lederes trivsel kan det være særligt vigtigt at afklare roller og ansvar i organisationen og på de forskellige ledelsesniveauer. De er fremstillet her på siden.

Hvad gør vi allerede som støtter lederes trivsel hos os?

Hvem kan gøre hvad for at sikre en bedre balance og ledertrivsel fremover?

Roller

Ansvar

Topledelsen

- Tage ansvar for ledelsens psykiske arbejdsmiljø.
- Tage funktionen som rollemodeller alvorligt.
- Understøtte, at lederne passer på sig selv og hinanden.
- Efterspørge løbende status, og stille ressourcer til rådighed

HR og interne konsulenter

- Understøtte ledernes psykiske arbejdsmiljø.
- Synliggøre, hvordan det kan løftes i organisationen.
- Sikre, at der er kapacitet til at implementere beslutninger om lederes psykiske arbejdsmiljø.

MED eller SU & AMO

- Indgår i samarbejdet om at sikre og løfte lederes psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen.
- Se det i sammenhæng med det samlede fokus på arbejdsmiljøet i organisationen.

Ledere af ledere

- Pas godt på lederne i din del af organisationen og på dig selv.
- Vær bevidst om din funktion som rollemodel.
- Sørg for at kommunikere klart om prioriteringer og forventninger.
- Lyt til lederne og organisationen.

Ledere af medarbejdere

- Har ansvar for at skabe resultater og trivsel i din egen enhed.
- Pas på dig selv og tænk på, hvordan du bidrager til en god ledelseskultur.
- Vær opmærksom på egne medarbejdere og især på nøglemedarbejdere, der står i en uformel ledelsesrolle.

Fra belastning til konstruktivt krydspres

Vigtigheden af lederens relationer

Som leder er man omgivet af mange forskellige relationer – som det ses på figuren her. Alle relationerne har betydning, både for løsning af ledelsesopgaven og for lederens arbejdsmiljø og trivsel.

For eksempel kan relationen til eget team og medarbejdere have betydning, dels som ressource både relationelt og i forhold til delegering af vigtige opgaver og delansvar. Og dels i form af de krav og belastninger, som følger med medarbejderes ofte forskellige forventninger til ledelsesform og rammer, og med opgaver i personaleledelsen som ind imellem udfordrer på relationerne og stiller høje følelsesmæssige krav til lederen.

Undersøgelsen af ledes arbejdsmiljø viser, at når det kommer til arbejdsmiljø og trivsel, er det især relationen mellem lederen selv og nærmeste leder og relationen ind i egen ledelsesgruppe som er umiddelbart vigtige, mens organisationen som helhed har betydning for, den bredere kontekst, dynamik og kultur, som lederen bevæger sig og skal trives i.



Introduktionsværktøj til ledertrivsel

Revideret oktober 2025

Udgivet af BrancheFællesskabet
for Arbejds miljø for Velfærd og
Offentlig administration
Stu diestræde 3, 3.sal
1455 København K

Styre- og interessegruppe:

Akademikerne

BUPL

Danske Regioner

Dansk Socialrådgiverforening

DSR

FOA

HK Kommunal

HK Stat

KL

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen

Skolelederforeningen

Aktiviteten og materialerne er udviklet i samarbejde med BFA Finans.

Projektledelse: Mads Kristoffer Lund og Kamilla Vesøen

Faglige konsulenter: Jan Heiberg og Lill Palmblad

Grafisk design: Karen Krarup og Ida Tryg Grue Fridell

ISBN: 978-87-7590-016-9

Oversigt over værktøjer til lederes trivsel

Introduktions- værktøj til ledertrivsel



Hent værktøjet på:
godtarbejdsmiljo.dk/ledert-rivsel-intro

Styrk lederens dialog med nærmeste leder



Hent værktøjet på:
godtarbejdsmiljo.dk/lederdialog

Skærp ledergruppens samarbejde



Hent værktøjet på:
godtarbejdsmiljo.dk/ledergruppen

Skab en samlet plan for ledertrivsel



Hent værktøjet på:
godtarbejdsmiljo.dk/ledert-rivsel-plan