



Lederguiden
*Sådan forebygger
og håndterer
du stress hos dig
selv som leder*

03	Forord
04	Stress blandt ledere
7	Hvorfor er ledere i risiko for at få stress?
11	Hvad kan du gøre for at forebygge din stress
14	Hvordan viser stress sig hos ledere?
16	Hvordan håndterer du stress?
18	Hvor kan du hente hjælp?

Indhold

Indhold

Forord

Denne guide henvender sig til dig, der er leder og gerne vil lære mere om at forebygge og håndtere stress hos dig selv.

Guiden giver dig inspiration og værktøjer til, hvordan du kan:

- Forstå stress og reagere hensigtsmæssigt, alt efter hvor ramt du er.
- Handle konkret for at forebygge stress og bevare din trivsel.
- Lære at spotte, hvordan stress viser sig.
- Få hjælp både i organisationen og udenfor.

Guiden tager udgangspunkt i bogen "Stop Stress – Håndbog for ledere" af Malene Friis Andersen og Marie Kingston. Klim. (2016). Der skal henvises til bogen eller refereres til denne guide ved citat.

Rigtig god fornøjelse.

Venlig hilsen
Lederne



Stress *blandt ledere*

Selvom der i de seneste år har været et stigende fokus på at nedbringe stress, har vi endnu ikke knækket kurven i forhold til at nedbringe antallet af stressede ledere og medarbejdere. En undersøgelse blandt Ledernes medlemmer fra april 2015 viser, at 18% af medlemmerne (i job) ofte eller hele tiden føler sig stressede. Meget tyder på, at lederjobbet medfører en risiko for overbelastning og stress. Alligevel kan stress hos ledere opleves som et tabu.

I denne guide sætter vi fokus på, hvordan du kan forebygge og håndtere stress hos dig selv som leder. Vi håber, at guiden kan være med til bryde tabuet og medvirke til, at du får skabt optimale vilkår for, at du kan udøve god ledelse og samtidig undgå stress.

Hvad er stress?

Der er ikke enighed om, hvordan stress skal defineres, og stress er heller ikke en officiel og selvstændig diagnose. Det betyder, at det som den ene oplever som stress, kan den anden opleve som travlhed.

I denne guide tager vi udgangspunkt i følgende definition af stress:

- Stress opstår, når du ikke føler, at du kan leve op til de krav og betingelser, du stilles overfor i en længere periode.
- Der er nogle veldokumenterede risikofaktorer for udvikling af stress, såsom stort arbejdspress og lav social støtte, som man som leder skal være særlig opmærksom på.

Definitionen viser, at stress afhænger af den enkelte medarbejders oplevelse af situationen, men at der også er nogle betingelser og forhold i arbejdslivet, som øger risikoen for stress. Det er altså ikke bare et spørgsmål om at tænke anderledes om situationen.

Hvorfor bliver du som leder nødt til at gøre noget ved din egen stress?

En stresset leder er ikke den bedste leder. Stress har en markant effekt på din evne til at udøve god ledelse, og derfor kan det få uheldige konsekvenser for medarbejdernes stress, produktivitet og motivation.





Når du som leder er stresset, kan det påvirke medarbejderne på følgende måder:

1. Du kan risikere at smitte dine medarbejdere med stress

Du er rollemodel for dine medarbejdere, og derfor er der risiko for, at du kan smitte dine medarbejdere med din stress. Medarbejderne spejler sig først og fremmest i deres leders måde at arbejde på og lederens generelle sindsstemning. Er du selv stresset, kan det brede sig som ringe i vandet, fordi medarbejderne – måske ubevidst – kopierer dig.

2. Du træffer som stresset leder dårligere beslutninger

Når du er stresset, er din evne til overblik og at træffe fornuftige beslutninger ofte forringet. Derfor kan du risikere at lede dine medarbejdere i den forkerte retning, træffe forkerte beslutninger eller prioritere forkert. Dette kan have store konsekvenser for jeres mål og resultater.

3. Du har som stresset leder svært ved at motivere dine medarbejdere

Stress påvirker din empati og sociale evner. Derfor har du som stresset leder svært ved at se og forstå dine medarbejdere. Det kan også være svært at skabe et motiverende og engageret arbejdsmiljø. Dette kan have konsekvenser for jeres produktivitet og trivsel samt for din evne til at fastholde de dygtige medarbejdere.

Stress og travlhed er ikke det samme

Vær opmærksom på, at der er forskel på stress og travlhed. Man kan godt have travlt uden at være stresset, og man kan godt være stresset uden at have travlt. Netop dette faktum kan få mange ledere til at overhøre stresssymptomerne og slå dem hen som en naturlig del af lederjobbet – jeg er bare travl, ikke stresset.



Hvorfor er ledere i risiko for at få stress?

Lederjobbet kan både være spændende og frustrerende, udviklende og udfordrende. Lederjobbet kan virke som en honningkrukke, hvor du henter bekræftelse og motivation, og hvor du har mulighed for at udvikle dig selv og dine kompetencer. Der kan være mange positive følelser i spil, når du er leder, og det kan gøre det svært at slippe arbejdet.

Ledelsesopgavens grænseløshed

Lederjobbets hovedopgave er at skabe resultater igennem og sammen med andre. Dette findes der ikke en facitliste for. Du kan altid gøre det lidt bedre og lidt mere. Du kan altid kommunikere lidt mere, motivere medarbejderne eller optimere processerne lidt mere. Derfor kan man tale om, at ledelsesopgaven kan opleves som grænseløs. Og den grænseløse opgave kan være en stor, potentiel stresskilde, fordi du netop ikke ved, hvornår du har løst den godt nok.

Samtidig har du med mail og mobiltelefon mulighed for også at arbejde uden for arbejdstiden – og måske forventes det også af dig. Det kan virke som en konstant stresskilde, at du ikke ved, hvornår du kan holde fri med god samvittighed.

Fordi lederjobbet både er stærkt meningsfuldt, uafgrænset, kompleks og uden en egentlig facitliste, er der risiko for at udvikle stress.

Lederjobbet kan være komplekst og fyldt med dilemmaer

For mange ledere er kompleksiteten i deres job stigende på grund af ændrede markedsvilkår, den teknologiske udvikling eller de organisatoriske forhold.

Kompleksitet i lederjobbet kan opleves som en stor rodebunke, der hele tiden ændrer sig. Det kan være svært at få nok viden om problemstillingerne, inden du skal beslutte dig. Hvert valg, du står overfor, kan have et uoverskueligt antal forskellige konsekvenser.

Derfor oplever mange ledere også at stå i dilemmaer, der ikke kan løses entydigt, men hvor flere modstridende interesser er i spil. Man kan risikere at hænge fast i dilemmaerne og bruge meget energi og tankevirksomhed på at prøve at regne dem ud. Men dilemmaerne er netop kendetegnet ved, at der ikke findes nogen endelig eller entydig løsning. Vælger du at gøre et, vil det få negative konsekvenser for noget andet.

Et typisk ledelsesdilemma er fx perfo­mancedilemmaet, hvor der ikke er en entydig løsning:

Perfo­mancedilemmaet
Hvor høje krav skal jeg stille til medarbejderne, og hvor meget skal jeg anerkende deres oplevelse af belastning?

Hvis jeg sætter hårdt ind og udøver ambitiøs perfo­manceledelse, kan jeg måske øge resultatet, men jeg kan også risikere at stresser medarbejderne.

Hvis jeg bruger min empati og anerkender deres oplevelse af at være pressede, kan jeg styrke vores relation, men også risikere, at vi ikke når i mål med resultatkontrakten, og at der skabes en "klynkekultur".

The background of the slide is a dense, close-up photograph of various green leaves, likely from a tropical plant, with prominent veins and varying shades of green. The leaves are layered, creating a sense of depth and texture.

Hvor oplever
du især,
at dit lederjob
rummer
kompleksitet
eller dilemmaer?

Stresstrappen – fra trivsel og produktivitet til stress og forringet arbejdsevne

Stress er ikke et entydigt og afgrænset begreb, men bruges til at beskrive mange forskellige tilstande med forskellige belastningsgrad. Både den kortvarige nervøsitet, du kan opleve før en vigtig deadline, og den langvarige sygdommelding kan beskrives som stress. Men de to tilstande er helt forskellige.

For at være klar over, hvad vi taler om, når vi taler om stress, kan man se på stress som udviklingen fra høj trivsel og produktivitet til

gradvis større belastning. Efterhånden som belastningen stiger, bevæger vi os ned ad Stresstrappen, og symptomerne bliver mere alvorlige, vores arbejdsevne og trivsel falder. Er du meget stresset, vil din evne til at varetage dit job godt være betydeligt nedsat.

På Stresstrappen er der fem trin, der hver især er kendetegnet ved en række symptomer og ændringer i adfærd.



Vær opmærksom på:

Da alvorlig stress ofte udvikler sig gradvist, skal du være opmærksom på de små ændringer, der sker med dig. Pas på, at du ikke accepterer dem som en nødvendig del af lederjobbet, men at du har respekt for de tegn, din krop sender dig, og handler i tide. Det er ikke usædvanligt, at ledere venter for længe med at erkende problemet og søge hjælp. Men jo længere du har bevæget dig ned ad Stress-trappen, jo sværere er det at komme på ret køl og tilbage i den tempererede fase, hvor du kan udøve god ledelse.

**Hvor har dine
medarbejdere
eller kolleger været
på stresstrappen?**



**Hvor har du selv
befundet dig?**

Hvad kan du gøre for at forebygge din stress – de fire levereregler

På grund af stort ansvar og grænseløshed kan lederjobbet medføre en risiko for overbelastning og stress. Men der er meget, du kan gøre for at forebygge.

Forebyggelse handler om at indføre nogle gode levereregler i dit arbejdsliv, der hjælper dig med at skabe balance og overblik. Du vil opdage, at de fire levereregler ikke bare forebygger stress, men også kan styrke din effektivitet og din evne til at være en god leder.

Leveregel 1

Skab tid til selvledelse og prioritering

Som leder kan både opgavemængden og ansvaret virke uendeligt og uoverskueligt. Du når sjældent bunden af din opgaveliste eller får ryddet helt op i din indbakke, og hvis du endelig gør, er nye opgaver i mellemtiden opstået. Lederopgaven er sjældent afsluttet. Du kan jo hele tiden kommunikere lidt mere, optimere processerne lidt mere, følge lidt mere op på målene – for ikke at tale om at udvikle medarbejdernes kompetencer. I denne evige strøm af ansvar og opgaver er det vigtigt, at du bevarer overblikket og bruger din tid og energi på de vigtigste ting.

Hvad kan du konkret gøre?

- Afsæt tid hver uge til selvledelse – gerne på et fast tidspunkt i kalenderen, hvor du "holder møde med dig selv".
- Brug denne tid at skabe overblik over dine opgaver og prioritere i dem.
- Få et overblik over tiden, der kommer – er der væsentlige udeståender eller indsatsområder, du særligt skal prioritere?

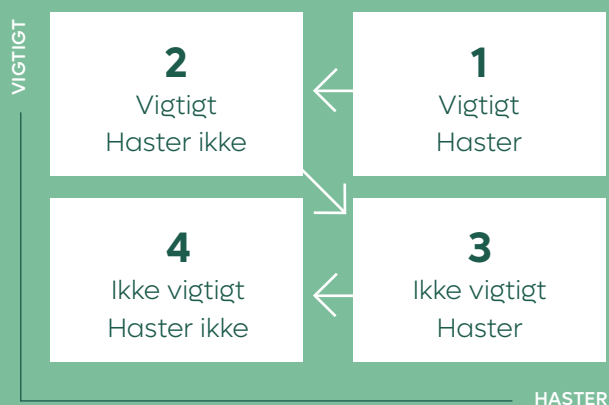
- Få overblik over medarbejderne – arbejder alle på rette spor og trives? Er der vigtig information, der skal gives?
- Få styr på, hvornår du skal tale med din chef næste gang, og hvad I skal tale om?

At kunne prioritere er en vigtig del af lederjobbet, da tid og ansvar sjældent er i perfekt balance. Derfor må du nøje vælge, hvad du fokuserer på. Til dette kan du bruge prioriteringsmatrixen nedenfor som værktøj.

Du starter i felt 1 med de opgaver, der er særligt vigtige for dig som leder – det vil sige opgaver, som er centrale for din rolle som leder – og som samtidig haster. Dernæst bevæger du dig videre til felt 2, 3 og 4.

Mange ledere oplever, at matrixen kan hjælpe dem med at få et overblik, prioritere det vigtige og undgå at fokusere på opgaver, som ikke tilfører værdi. Det er altid en god ide at drøfte dine prioriteringer med din chef – hvad enten du er i tvivl om dem eller ej.

Prioriteringsmatrixen



Model efter Covey

Leveregel 2

Naviger i kompleksiteten

Kompleksitet i lederjobbet kan ikke fjernes, da det er en del af jobbet. Men du kan lære at navigere i den:

- Acceptér, at der er meget, du ikke ved og aldrig til fulde vil kunne forstå i alle detaljer. Undgå at blive suget ned i endeløs informationsøgning og handlingslammelse, når du skal træffe beslutninger, men stol på din aktuelt bedste viden.
- Hold blikket på din kerneopgave og dine mål som leder.
- Acceptér, at du måske ikke længere kan være teamets superspecialist, men må give slip på at holde dig fagligt helt opdateret.
- Hold blikket på jeres vigtigste interesser og kunder.

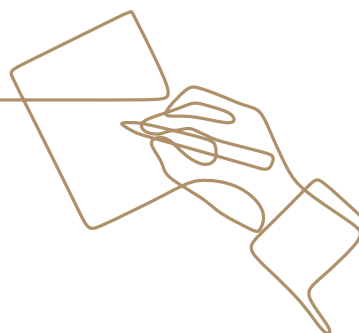
Leveregel 3

Stil realistiske krav til dig selv og håndter ledelsesdilemmaerne

Ledelsesdilemmaerne er på sin vis et af de tydeligste eksempler på den kompleksitet, du som leder skal navigere i og håndtere. Her er der virkelig tale om "rod", der ikke bare kan ryddes op og ordnes, men som du hænger fast i på grund af ansvaret i din lederrolle. Samtidig er dilemmaerne en af de mest udbredte kilder til overophedning og stresssymptomer hos lederen.

For at håndtere dilemmaerne kan du gøre følgende:

- Brug lederkolleger, din chef, HR eller andre sparringspartnere til at drøfte og afdække dilemmaet. Det kan være en stor lettelse at opdage, at du ikke står alene med ledelsesdilemmaer, men at andre også udfordres af dem.
- Stil realistiske krav til dig selv, så du ikke forventer, at du kan løse problemstillinger, der reelt er uløselige. Fokuser på, at du kan handle på dem på en måde, der bedst muligt afvejer og integrerer de forskellige interesser, der er i spil.
- Acceptér også, at din håndtering af dilemmaet måske vil falde i bedre jord hos nogle end hos andre. Det kan være en lettelse at erkende, at du ikke kan gøre alle tilfredse, men at det heller ikke er din kerneopgave.





Leveregel 4

Kend dine stresssymptomer og reager på dem

For at være en god og resultatskabende leder må du tage vare på dig selv. Din energi og tid er ikke en ubegrænset ressource, og du er ikke supermand. Derfor må du udvikle en god bevidsthed om egne stresssymptomer og reagere i tide. Når du ved, hvordan stress typisk viser sig hos dig, kan du langt bedre være opmærksom på det og handle i tide, før du bliver alvorlig stresset.

For at lære dine stresssymptomer at kende kan du fx gøre følgende:

- Lav en logbog over dit arbejdsliv, hvor du noterer opgaver, projekter, udfordringer, overvejelser, etc. Når du læser tilbage, vil du ofte kunne finde mønstre i belastningsgraden og dine reaktioner og dermed få en bedre selvindsigt.
- Tag temperaturen på dig selv cirka en gang ugentligt. Spørg dig selv:
"Hvordan har jeg haft det over den sidste uge?"
"Hvordan har mit humør været?"
"Hvordan har min krop haft det?"
"Har jeg både følt mig energisk og afslappet i ugen, der gik?"
- Prøv at reflektere over følgende spørgsmål:
"Hvordan kan jeg mærke, at jeg er stresset?"
"Hvad sker der med mig, når jeg kommer under tidsmæssigt pres?"
"Hvad sker der med mig, når jeg jonglerer med svære ledelsesopgaver eller dilemmaer?"
"Hvad sker der med mig, når jeg ikke kan levere det, som der forventes af mig?"
"Hvad er egentlig den værste belastning, jeg har prøvet? Hvordan reagerede jeg på den?"
- På en god dag – hvor du ikke føler dig presset – kan du spørge f.eks. din chef, dine kolleger, dine medarbejdere eller din private partner om følgende:
"Hvordan kan du se, at jeg indimellem er stresset (hvis du kan)?"
"Hvad gør jeg? Hvad siger jeg?"
- Vær også opmærksom på, hvor og hvordan du henter energi og lader op.

Hvordan viser stress sig hos ledere?

Når du som leder får stress, er det egentlig ikke anderledes, end når medarbejderen får stress. Det er nogle af de samme symptomer og tegn, der viser sig. Men ofte bliver symptomerne overhørt og betragtet som en nødvendig del af lederjobbet, og ofte kan det være svært at vide, hvor man kan få hjælp som leder. Derfor venter ledere oftest længere tid, før de beder om hjælp.

Da nogle af stresssymptomerne har en særlig uheldig effekt på din evne til at udøve god ledelse, er det særligt vigtigt, at du reagerer og søger hjælp hos fx din egen chef, kolleger, HR eller lignende.

Du kan især være opmærksom på følgende stresssymptomer, som er både almindelige hos ledere og særligt problematiske for lederjobbet. Måske kan du genkende nogle af dem?

Søvnproblemer – når du:

- har svært ved at falde i søvn.
- sover uroligt og let.
- vågner i løbet af natten og tidligt om morgenen.
- oplever træthed.

Rigtig mange ledere oplever søvnproblemer i perioder af deres arbejdsliv, ofte på grund af stor arbejdsbelastning og bekymringer.

Søvnproblemer bider tit sig selv i halen, idet du måske arbejder længe og sent for at undgå at komme bagud. Dette påvirker din nattesøvn, og du vågner med hovedet fuld af bekymringer og kan ikke sove igen. På arbejdet møder du træt og hudløs og kan ikke præstere dit bedste. Dette giver anledning til endnu flere bekymringer. Når du har søvnproblemer, kan det være vanskeligt at være en dygtig og nærværende leder, for både dine tanker, følelser og krop kan være stærkt påvirket.

Tankemylder – når du:

- bekymrer dig overdrevent meget.
- har katastrofetanker om, hvor galt det kan gå.
- ikke kan slippe de negative tanker, men de kører i ring.

Det er naturligt som leder at tænke meget over sit job og spekulere over udfordringer og muligheder. Men når tankerne bliver stadig mere negative og holder dig fast, kan det blive meget pinefuldt. Du oplever måske, at de negative tanker kører i ring. Det er svært at tænke klart og at træffe kloge beslutninger, når man bekymrer sig om at blive fyret. Det er svært at være til stede for dine medarbejdere og bevare optimismen og troen på fremtiden. På den måde kan de negative tanker ikke bare være smertefulde, men også forringe dit overblik og nærvær.

Opmærksomhedsproblemer – når du:

- ikke kan koncentrere dig.
- har svært ved at huske.
- har svært ved at skabe overblik og træffe beslutninger.

Stress påvirker vores kognitive evner, og det kan have store konsekvenser for lederen. Det er svært at være en god nok leder, når du har svært ved at huske og træffe beslutninger. De kognitive evner bliver påvirket af det høje tempo og den store informationsmængde, som lederen er udsat for, og som forstærkes af manglen på pauser og de mange arbejdstimer. Som leder har du netop brug for at kunne bevare overblikket og tænke klart.

Ændringer i din sociale adfærd – når du:

- er irriteret og utålmodig.
- er opfarende og hidsig.
- trækker dig fra sociale sammenhænge og kontakt.

Når du leder, er det ofte igennem din kommunikation med medarbejderne, og det er selvfølgelig uheldigt, når din sociale adfærd forandrer sig under stress. Det bliver vanskeligt for dig at lede dine medarbejdere, når du trækker dig fra dem eller udviser irritation og utålmodighed. Dine medarbejdere kommer til at bruge energi på at forsøge at afkode dig og vil måske være mere på vagt over for dig. Der kan være vigtige problemstillinger, de vælger ikke at dele med dig, fordi de frygter din reaktion.

Hvordan håndterer du stress?

De fire leveregler, vi præsenterede tidligere, kan hjælpe dig med at forebygge stress og er særligt gode at arbejde med, når du ikke er allermest belastet. Har stresssymptomerne meldt sig og måske endda bidt sig fast, har du brug for mere direkte hjælp for igen at komme i balance og håndtere din stress.

Først og fremmest bør du tale med nogen om din stress – fx din chef. Social støtte virker reparerende på stress. Din chef har både ansvar for og interesse i, at du ikke er stresset. På guidens sidste sider kan du finde gode råd til, hvem du kan tale med, og hvordan du kan gribe det an.

Hvis du oplever nogle af de typiske stresstegn for ledere, er her ideer til, hvordan du kan modvirke dem

Hvad kan du gøre for at modvirke søvnproblemer?

For at modvirke søvnproblemer kan du hjælpe dig selv og din krop med at gear ned om aftenen og skabe de bedste forudsætninger for, at din krop kan finde hvile.

- Undgå computer, tv, smartphone og tablet før sengetid.
- Regelmæssige sengetider.
- Let fysisk aktivitet om aftenen, fx gå en tur.
- Undgå alkohol og kaffe om aftenen – og skær generelt ned.
- Giv slip på ambitionen om, at du SKAL sove.

Det kan nemlig holde dig vågen. Sig i stedet til dig selv: "Jeg tilbyder min krop hvile, og måske falder jeg i søvn".

- Brug eventuelt en app med sovemeditationer eller beroligende lyde.

Hvad kan du gøre for at modvirke opmærksomhedsforstyrrelse?

Når du som leder udvikler opmærksomhedsforstyrrelse, handler det om, at du er mentalt overbelastet. Der er for meget i indbakken, og du risikerer at køre i for højt et gear i forsøget på at håndtere det. For at få mere ro på din opmærksomhed kan du gøre følgende:

- Planlæg tid til at få overblik og tænke "langsomt og langsigtet" – og hold fast i det.
- Skab visuel ro ved din arbejdsplads, så det er mere overskueligt for dig.
- Priorité ro og pauser, både på arbejdet og derhjemme, hvor du samler kræfter.
- Hold pauser sammen med andre, og tal om andet end arbejde.
- Har du et stillesiddende arbejde, så hold gående møder eller pauser, hvor du bevæger dig. Har du derimod et fysisk aktivt arbejde, så hold pauser, hvor du sidder ned. Sindet finder hvile ved, at du skifter aktivitetsniveau og -form.
- Vær opmærksom på, at du spiser og drikker sundt.

Hvad kan du gøre for at modvirke tankemylder og bekymringer?

Tankemylder og bekymringer kan være både smertefulde og energikrævende for mange ledere, fordi der ikke kommer nogle løsninger, men blot holder lederen fast i negative tanker og selvbebrejdelser.

Desværre er det vanskeligt at få tankemylderet og de negative tanker til helt at forsvinde, men hvis de plager dig, kan du fx:

- Skrive de negative tanker og bekymringer ned og undersøge, hvor realistiske de er.
- Foretage dig noget fysisk, f.eks. en lille gåtur, strækøvelser og ret opmærksomheden mod din krop, og hvad du kan mærke.
- Give dig selv omsorg – gøre noget, der gør dig godt.
- Foretage dig noget i din lederrolle, der bringer dig tættere på den leder, du gerne vil være.
- Hvis du har vedvarende problemer med tankemylder og negative tanker, kan du få hjælp hos en professionel psykolog.

Hvad kan du gøre for at modvirke irritation og utålmodighed over for andre

Når du som stresset leder bliver irritabel, utålmodig, hidsig eller trækker dig fra sociale sammenhænge, er det ikke kun et problem for dig, men også for dine medarbejdere.

Derfor må du gøre en særlig indsats for at udvikle selvbevidsthed og genvinde selvkontrollen,

så du i højere grad kan udøve god og motive-rende ledelse.

- Vær opmærksom på dit humør, og hvordan du smitter dine omgivelser. Inden du træder ind på arbejdspladsen om morgenen, kan du stille dig selv spørgsmålet om, hvordan du har det i dag, og hvad du tager med ind af døren, hvis ikke du er opmærksom.
- Spørg dig selv med jævne mellemrum, om du bruger for meget eller for lidt tid sammen med dine medarbejdere. Har dette noget at gøre med, hvordan du har det, og bør du ændre det?
- Når du befinder dig i særligt pressede situationer på arbejdet, kan du øve dig i at skifte gear i situationen, inden du reagerer på en uhen-sigtsmæssig måde. Forestil dig, at du har tre gear, hvor du kan gå et gear op, hvis det ikke virker i situationen:

1. gear

Bliv opmærksom på dit åndedræt og din krop. Hvad kan du mærke?

Hvis det ikke virker, så gå op i 2. gear.

2. gear

Tæl til ti ved at tage ti dybe vejtrækninger helt ned i maven og ved udåndingen slippe noget af spændingen.

Hvis det ikke virker, så gå op i 3. gear.

3. gear

Bed om en pause og gå ud af situationen – fx på toilettet. Følg op på situationen, når du er faldet til ro.



Hvor kan du hente hjælp?

Når du som leder udvikler stresssymptomer, er det ikke bare et privat anliggende, som du selv skal klare. Stress opstår i samspil imellem dig, din rolle og din arbejdsplads. Derfor er det ikke dit ansvar alene.

Du kan få hjælp og støtte både i og uden for din arbejdsplads.

På din arbejdsplads

Din chef

Din chef bærer en del af ansvaret for at få dig på ret køl igen. Det er også i din chefs interesse at hjælpe med at forebygge og håndtere din stress. Når du trives og er produktiv, får arbejdspladsen mest glæde af dig og din indsats.

- Drøft din hovedopgave med din chef og bed om hjælp til at prioritere i dine opgaver. Hvad er det vigtigste, du skal lykkes med? Hvad er mindre vigtigt?
- Afklar forventninger om arbejdstider og tilgængelighed på telefon og mail uden for arbejdstid.
- Fortæl din chef, hvordan du har det, og hvad der især belaster dig i lederjobbet. Måske har din chef selv erfaringer med stress, som du kan trække på?

Dine lederkolleger

De fleste ledere har på et tidspunkt gjort sig

erfaringer med stress, men det er ikke altid, man taler om det i ledergrupper. Det kan opleves som et tabu og skamfuldt, men social støtte fra ligestillede kan have en god forebyggende effekt.

- Fortæl dine kolleger, hvordan du har det, og hvad der især belaster dig i lederjobbet. Det kan være en stor lettelse at dele med andre, hvordan du har det.
- Spørg til dine kollegers erfaringer med stress i lederjobbet, og hvad de gør for at undgå det?
- Måske er det et generelt problem i lederteamet, I sammen med jeres chef skal gøre noget ved?

HR-funktionen

Hvis du på din arbejdsplads har en HR-funktion, så vil den højst sandsynligt have erfaringer med, hvad man gør for at håndtere og forebygge stress i organisationen – måske også i forhold til ledere.

- HR-konsulenten kan måske være en fortrolig sparringspartner, der kan lytte til dig og give dig nogle gode råd.
- Her kan du også få informationer om, hvad arbejdspladsens politik er omkring arbejdstider, belastning og stress.

Måske har HR-konsulenten kendskab til, hvad andre ledere har gjort i samme situation?

Udenfor din arbejdsplads

Lederne

Som medlem af Lederne kan du få hjælp og rådgivning omkring din situation. Du kan blandt andet få hjælp til selvhjælp på vores hjemmeside lederne.dk. Lederne tilbyder også Trivselssparring, hvis du står med en konkret udfordring, hvor du har brug for sparring her og nu. Se mere på lederne.dk

Din partner

Det er altid en god ide at inddrage din partner, hvis du oplever stress. Måske tænker du: Det ved han/hun da godt. Men faktisk kan stress misforstås som vrede, fjernhed eller tristhed af partneren og på den måde have en uheldig konsekvens for parforholdet. Det har du ikke brug for, i en periode hvor du samtidig er stresset.

- Fortæl din partner om, hvad der stresser dig på arbejdet, og hvor længe det har varet. Tal med ham/hende om udsigterne til, at det ændrer sig.
- Fortæl din partner om, hvordan stress påvirker dig, og hvilke symptomer du slås med.
- Bed din partner om hjælp i form af: Ekstra elastik, og knap så mange krav derhjemme.

- Fysisk omsorg og nærhed – kærtegn virker stressreducerende.
- Hjælp til at holde pauser og begrænse arbejdsindsatsen samt praktisere de fire leveregler.

Psykolog med fokus på ledelse og stress

Mange ledere opsøger hjælp hos en professionel psykolog, der har særlig viden om ledelse og stress. Her kan du få hjælp, der retter sig direkte mod lederjobbet.

- Hos psykologen kan du få fuld fortrolighed, og på den måde kan du være helt ærlig og fortælle tingene, som du lige præcis oplever dem.
- Få velafprøvede metoder, som andre ledere har anvendt i deres stressbelastning.
- Fokus på dig og dine handlemuligheder for at komme godt videre.

Når du vælger en psykolog, er det vigtigt, at du lader dig guide af din mavefølelse og finder en, der både har erfaringen, men også virker tillidsvækkende på dig.



Alle ansatte går til lederen, *men hvor går lederen hen?*

Til os, naturligvis! Lederne er nemlig til dig, som vil have et fagligt fællesskab om ledelse. Et sted, du kan gå til og få hjælp, råd og vejledning i dit lederskab. Som Danmarks eneste faglige organisation og a-kasse for ledere står vi sammen om at gøre en verden til forskel for dig som leder.

Og det er en hel del, du får med som medlem:

- Økonomisk tryghed – a-kasse og mulighed for at tegne en attraktiv lønsikring
- Juridisk rådgivning – fra dag ét får du vores stærke juridiske team i ryggen
- Hjælp til bæredygtig ledelse – få indsigt i, hvordan du kan håndtere fremtidens udfordringer
- Karriererådgivning – få afklaret dine karrieremuligheder og kom tættere på drømmejobbet med hjælp fra en karriererådgiver
- Ledersparring – få professionel sparring af en ledelsesrådgiver, når du står over for en vanskelig samtale, en ledelsesmæssig udfordring eller oplever mistrivsel eller tegn på stress
- Ledernetværk – få et professionelt netværk for ledere

Udover dette kan vi også tilbyde rabat hos Lederne Kompetencecenter og mange andre fordelagtige initiativer – så du kan styrke dit lederskab.

Så kom og vær med i vores aktive fællesskab. Det er en leders lod at træffe svære beslutninger, men denne her er nem. Bliv medlem allerede i dag og oplev alle fordelene.

lederne.dk/medlem