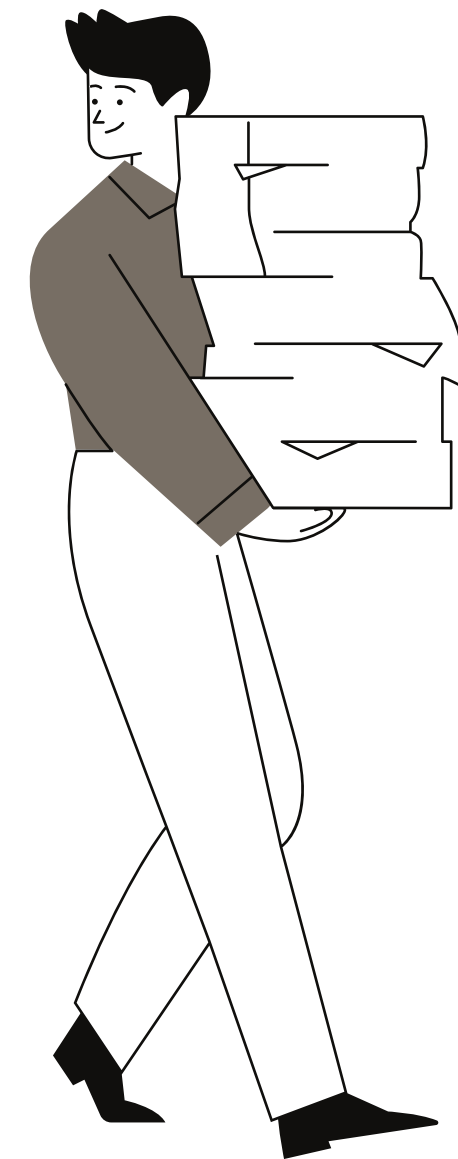




Et dialogredskab
til ledere

Balanceret opfølgning



Introduktion

Dette er et redskab, som kan hjælpe dig som leder med at lave en balanceret opfølgning.

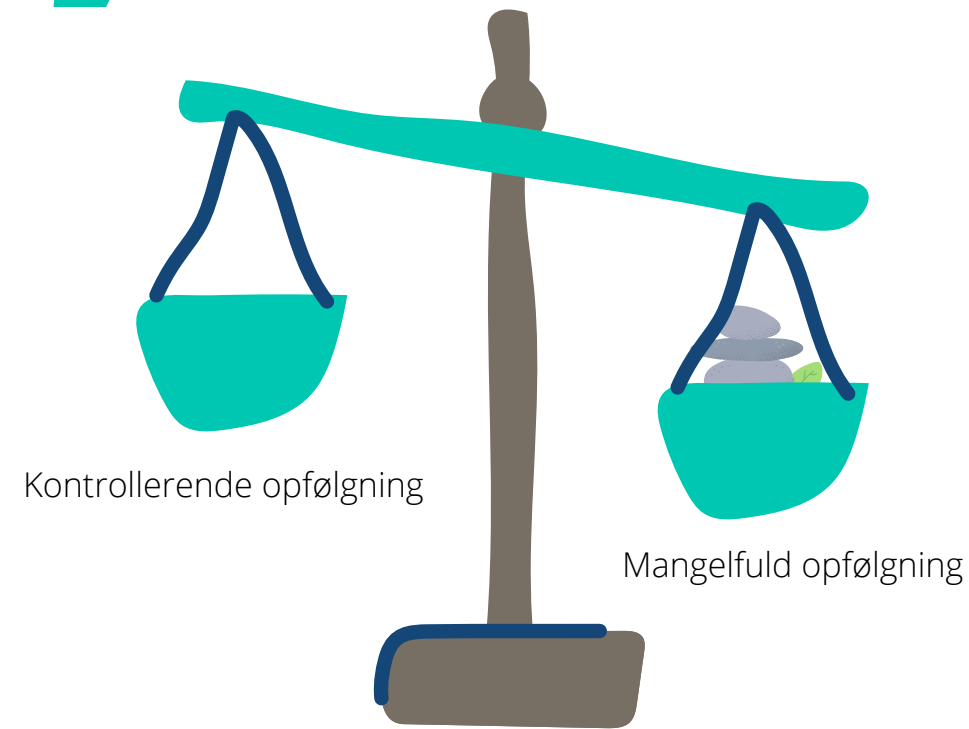
Nogle medarbejdere har behov for at have en leder, der er nærværende og opsøgende, mens andre vil opleve den samme opfølgning som kontrollerende, viser MESA-undersøgelsen. Begge dele kan udfordre trivsel og opgaveløsning, derfor er det vigtigt at finde den rigtige balance mellem kontrol og tillid.



SÅDAN GØR DU:

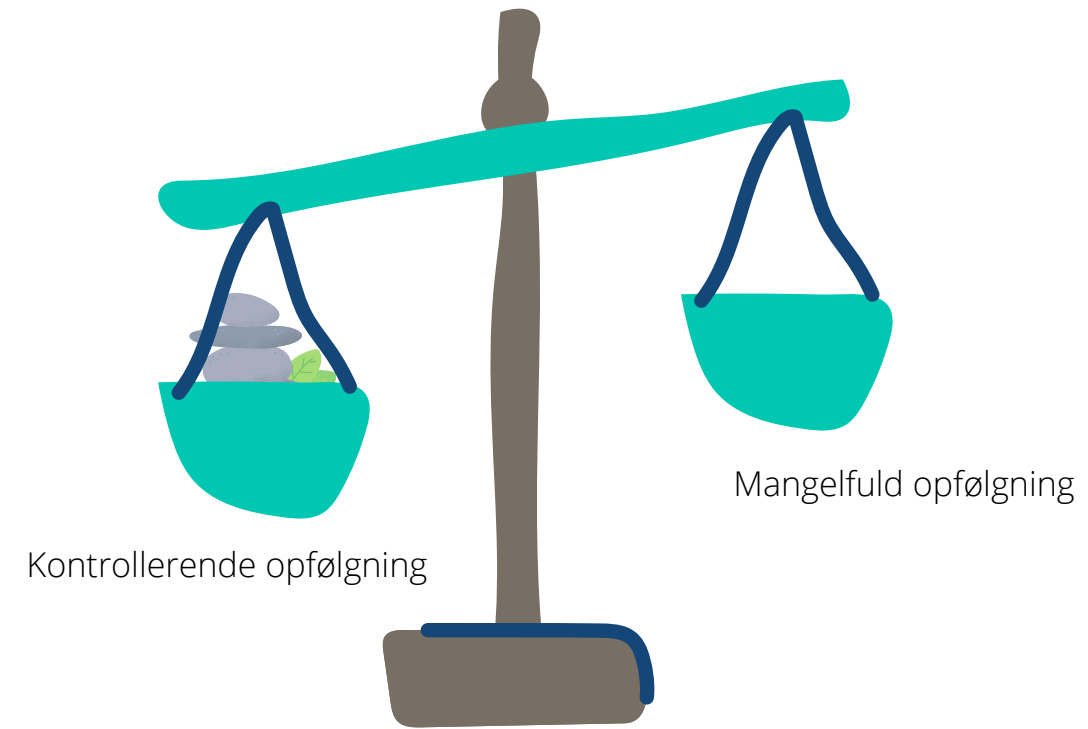
Brug spørgsmålene på sidste side til at tage en dialog med din medarbejder om, hvordan du bedst kan lave en balanceret opfølgning, der understøtter fremdrift og trivsel. Målet er, at I sammen finder en god balancegang for opfølgning på opgaverne, der passer til jer begge.

Din tilgang til opfølgning kan påvirke dine medarbejders trivsel og opgaveløsning.



Mangelfuld opfølgning kan medføre, at medarbejderne:

- føler sig overset og glemt
- føler sig usikre på, om de gør deres arbejde godt nok
- føler sig isoleret og mangler regelmæssig kontakt
- har svært ved at prioritere i deres arbejdsopgaver
- føler, at det er svært at komme videre i arbejdsopgaverne og at du som leder kan være en flaskehals



Kontrollerende opfølgning kan medføre, at medarbejderne

- føler, at du ikke stoler på dem
- føler, at du overvåger dem
- føler, at du ikke har tillid til deres kompetencer
- føler, at de ikke får lov at arbejde selvstændigt
- føler, at du ikke har tillid til at de arbejder det antal timer, de er ansat til

Du kan bruge disse spørgsmål til at åbne op for en dialog med din medarbejder om, hvordan I finder den rigtige balance i din opfølgning på opgaveløsningen.

Spørgsmål, der afdækker mangelfuld opfølgning:

- Har du haft brug for at få fat på mig og oplevet, at det var svært, når du prøvede?
- Har du oplevet, at jeg som leder har givet dig for meget frihed og ansvar ift. din opgaveløsning?
- Kan du give eksempler på situationer, hvor du har manglet støtte fra mig som leder? Hvad har du manglet?
- Hvad kan jeg gøre bedre for, at du føler, at jeg er mere nærværende i forhold til din opgaveløsning?
- Hvordan og hvor ofte ønsker du, at jeg kontakter dig for at følge op på din opgaveløsning?

Spørgsmål, der afdækker kontrollerende opfølgning:

- Har du oplevet, at jeg har været forsøgt at kontrollere, hvordan og hvornår du løser dine opgaver?
- Har du følt, at jeg ikke har haft tillid til, at du kunne varetage dine arbejdsopgaver, eller at jeg ikke har haft tillid til dine kompetencer?
- Kan du give eksempler på situationer, hvor jeg har været for kontrollerende? Hvordan?
- Hvordan kan jeg som leder bedst følge op på dine arbejdsopgaver på en måde på en god måde?
- Hvordan og hvor ofte ønsker du, at jeg kontakter dig for at følge op på din opgaveløsning?



Skriv ned her, hvilke konkrete gode ideer I får, og hvad I hver især kan gøre fremadrettet.

✓ Hvad kan lederen konkret gøre for at understøtte en mere balanceret opfølgning fremover? (skriv herunder)

✓ Hvad kan medarbejderen konkret gøre for at understøtte en mere balanceret opfølgning fremover? (skriv herunder)

Dette redskab udspringer af forskningsprojektet **Mental sundhed og arbejdsfællesskaber under coronakrisen (MESA)**. Projektet består af 116 interviews med ledere og medarbejdere samt indsamling af øvrig forskning om coronakrisen

Læs mere på coronatrivsel.dk



**Det Nationale Forskningscenter
for Arbejdsmiljø**

**Velliv
Foreningen**