

En guide til ledere til at holde hovedet koldt, hjertet varmt og beholde begge ben på jorden

Denne lille guide bygger videre på artiklen "[Hvad med mig selv/Hvordan har du det](#)", som du anbefales at læse inden du læser denne guide.

Lige siden 2. verdenskrig har vi vidst, at alle har et breaking point. Frem til da troede man på immunitetsteorien – at nogle soldater og ledere var mental immune over for krigens barske hændelser. Men militærpsykologiske studier viste nu, at en hvilken som helst soldat eller leder kunne bryde sammen under angreb. Det afhæng alene af, hvor ofte og hvor intense kamphandlingerne var.



Til trods for denne viden lever myterne om Super(wo)man endnu. Både myten om den usårlige hjælper, men også myten om den almægtige leder. Ham eller hende, der trods en tsunami af nye retningslinjer, sygemeldinger, større personalespænd og løbende krav om justering af både børnegruppeplaner og personalearbejdsplaner, bare kan skabe trivsel. Og selvfølgelig også selv trives... Vi ved alle sammen godt at det blot er myter, men har – paradoksalt nok særligt under pres - en tendens til forveksler dem med virkeligheden.

Jeg vil i denne lille guide komme med tre konkrete forslag til, hvad I som ledergruppe kan gøre for at hjælpe hinanden for at undgå at nogen af jer bryder sammen. De tre forslag skal ses som supplement til forslagene i tidligere nævnte artikel – fx forslaget om [Buddy-ordninger](#) og vigtigheden af at kende faresignalerne. Læs evt.: "[Kend faresignalerne](#)".

Forslag 1: Skab åndehuller til hinanden

Ligesom en sæl har brug for åndehuller, har mennesker det også. Et åndehul, hvor man kan få 'luft' og holde pause fra kravene. Og her kan man lære noget af sælerne, for de kan ved hjælp af snuden og klørerne holde deres hul i isen åben, selv når isen er op til to meter tyk!

Tal i ledergruppen om, hvordan I får skabt åndehuller til hinanden. Hvordan I helt konkret på skift kan tage over for hinanden, så I ikke alle behøver at være på 24/7. Det kan ingen holde til i længden. Uden åndehuller stiger risikoen for at man – fx i sin personaleledelse - blive overinvolveret og tyndhudet eller underinvolveret og tykkhudet.



Forslag 2: Sæt jer sammen på Fiskerbænken

Fiskerbænken er en eksistentiel bænk, et sted, hvor sjælen kan få lov til at få plads. Det er et sted, hvor man sammen med gode kolleger kan sætte sig ned og dele og fordøje nogle af de mange indtryk. På Fiskerbænken er der ro. Og man sidder der med mennesker, der ved, hvad man taler om.

Sæt metoden på dagsordenen til et ledermøde og tal om, hvordan I kan bruge metoden. Læs gerne inden teksten om "[Fiskerbænken](#)" og lyt til fortællingen om "[Julefreden ved Vestfronten og Fiskerbænken](#)".

Forslag 3: Løbende 1:1 samtaler med egen leder

At føle sig set, hørt og forstået af sin egen leder er en af de hurtigste måder at få ladt batterierne op på igen. Stabil, driftssikker ledelse får imidlertid nogle gange ens egen leder til at glemme, at man som leder selvfølgelig også selv har brug for ledelsesmæssig støtte og opbakning. Det er sjældent ond vilje, men ofte et resultat af den klassiske fejl med først at stoppe op og hjælpe, når mistrivslen er opstået, i stedet for at pleje trivslen løbende.

En god måde at sikre trivslen på er ved regelmæssigt at køre i pitstop sammen i form af 1:1 samtaler. Sørg for at have nogle faste dagsordenspunkter, der sigter mod et fælles overblik. Både over det, der for tiden fungerer og det, der for tiden driller og måske bekymrer. Sørg også for en god forventningsafstemning inklusiv ansvarsfordeling, så I trækker i samme retning og undgår dobbeltarbejde. Tal om, hvad I konkret har brug for fra hinanden, for at kunne løse hver jeres opgaver godt. Og husk også at fejre sejrene undervejs.

1:1 samtaler skal i krisetider have høj prioritet og må kun aflyses, hvis alt andet brænder!