

TIPS KRING ATT LEDA MEDARBETARE SOM KÄNNER ORO

Vi befinner oss i en dramatisk och svår situation som är ovan för de flesta av oss. Det är helt naturligt att känna oro i dessa tider. Att bidra till en tillfredställande arbetsmiljö är ett sätt för dig som chef att hjälpa dina medarbetare. Här kommer några tips på vad du som chef kan tänka på om du har medarbetare som känner oro:

Lyssna och stötta

- **Lyssna på medarbetaren och ta oron på allvar.**
- Bidra till att **normalisera oron**.
- Se över om individuella lösningar är möjliga

Ta medarbetarens oro på allvar, och visa respekt för dennes upplevelse. Försök normalisera oron genom att prata om att det är naturligt att känna oro i en svår situation. Människor som är oroliga vill ofta bara få prata om det. Låt därför medarbetarna få uttrycka *sin* oro utan att du kommer med lösningar och förslag. Har personen däremot en oro kring förhållanden i själva arbetssituationen behöver ni hantera detta tillsammans. Försök hitta flexibla lösningar där det går. Försök annars stötta medarbetaren i att hantera arbetssituationen trots oron.

- **Tydliggör ditt ansvar** som chef

Lyssna på och stötta dina medarbetare, men försök också sätta en gräns vid var ditt uppdrag tar slut. Du som chef är inte ansvarig för dina medarbetares totala mående i den här situationen. Du ska framförallt ansvara för att dina medarbetare har en så god arbetsmiljö som möjligt under rådande omständigheter.

Informera

- **Informera** hellre för mycket än för lite och även om du inte vet så mycket nytt.
- **Uppmana** dina medarbetare att **följa** myndigheternas **rekommendationer**.
- **Spekulera inte** tillsammans med medarbetaren utan håll er till kända fakta.
- Har du möjlighet så stötta gärna personen att begränsa sin egen informationsinhämtning, till t.ex. någon specifik tidpunkt på dagen.

Du kan bidra till att lindra dina medarbetares oro genom att ge dem kontinuerlig information om läget ur er verksamhets perspektiv. Uppmuntra också medarbetarna att följa relevanta myndigheters rekommendationer, eftersom dessa ju faktiskt innehåller förslag på vad medarbetare själv kan påverka, vilket kan vara viktigt att fokusera på för att dämpa oro. Var noga med att du inte bidrar till spekulationer eller en upphaussning av situationen utan försök att behålla ditt lugn och håll dig till fakta och officiella rekommendationer.

Håll regelbundna möten

- Behåll eller se till att börja med **regelbundna** korta (virtuella) **gruppmöten**.
- Boka även in social tid, som **digital fika**

Regelbundna möten kan ge ett forum för utbyte av information och tankar om situationen. Den egna och medarbetarnas oro kan mildras genom att man som chef ser till att hantera och upprätthålla de sociala kontakter som man har på jobbet, trots att man inte kan träffas på samma fysiska plats. Fundera igenom hur ni bäst kan göra det i er arbetsgrupp. Och var tydlig med vad som gäller på just er arbetsplats. Detta mildrar oron, som annars lätt växer när man sitter hemma helt ensam.

Bibehåll arbetsmoral och rutiner

- Hjälp medarbetaren att **arbeta samtidigt med oron**.
- **Upprätthåll rutiner** och ge medarbetaren tydliga uppgifter som regelbundet följs upp

Bibehåll era arbetsrutiner så långt det är möjligt, det bidrar nämligen till att dämpa oron. Som chef är det viktigt att förmedla att man kan fortsätta jobba trots sin oro. Individerna tror kanske att oron är ett problem som måste lösas först. Men vi kan fortfarande göra saker parallellt med oron, och att behålla rutiner och att ha konkreta arbetsuppgifter att ta tag i hjälper oss att skingra våra tankar.

Hänvisa vidare

- Har medarbetaren en **oro kring förhållanden i arbetssituationen** och ni inte själva kan hitta vägar att hantera detta kan ni **vända er till FHV** för råd och stöd.
- Har medarbetaren en allmän oro som inte rör själva arbetssituationen kan det finnas möjligheter till stöd inom primärvården. Medarbetaren kan i så fall vända sig till sin vårdcentral för vidare vägledning.