

Ledelse opad og feedback

Bidrager til forbedringer af arbejdets udførelse



Johannes var spændt på, om bossen ville synes om hans feedback.

Tilbage til [temaforside](#)

Læs mere om stor arbejdsmængde og tidspres



5 tegn på stor arbejdsmængde og tidspres

Når I skal vurdere, om en eller flere af jeres medarbejdere er udsat for stor arbejdsmængde og tidspres, kan I starte med at undersøge, om nogle af de følgende forhold er til stede. Er svaret ja, kan der være tale om en ubalance mellem arbejdsmængde og tidspres, som I skal gøre noget ved.



Hvad er positiv og negativ stress

Ordet stress bliver brugt i mange betydninger. I daglig tale er stress blevet synonym med travlhed og bruges som negativ fællesbetegnelse for alt, hvad der har med at føle sig presset at gøre. "Jeg er stresset", siger mange, når de har travlt eller føler, de mister overblikket.



Hvad kan du gøre som leder

Arbejdsopgaver kommer sjældent i en jævn strøm, enkelte opgaver kan vise sig større eller mere vanskelige end først beregnet, og der kan hurtigt opstå spidsbelastninger på grund af sygdom eller andre uforudsete hændelser. Det er derfor ikke nok at kigge på bemanning og sørge for, at de overordnede rammer er på plads. Forebyggelse af stor arbejdsmængde og tidspres skal også indarbejdes i den daglige ledelse.



Hvad kan du gøre som medarbejder

Som medarbejder har du kun begrænset indflydelse på de overordnede rammer. Der er dog stadig en række ting, du selv kan gøre, for ikke at blive unødigt belastet af stor arbejdsmængde og tidspres

Værktøjer til at forebygge



IGLO-metoden: Forebyggelse på alle niveauer.

IGLO er en forkortelse for Individ, Gruppe, Ledelse og Organisation. Ideen med IGLO-princippet er at sikre, at der bliver sat effektivt ind med forebyggelse på alle niveauer.



Feedback begge veje

Feedback er traditionelt noget medarbejdere får af deres ledere, eller i hvert fald efterspørger af deres ledere. Mange arbejdspladser har imidlertid også fået øjnene op for, at feedback kan gå den anden vej: Fra medarbejderne til ledelse. Dette kaldes populært ofte for "ledelse opad".



Prioriteringsmatrixen

Prioriteringsmatrixen findes i mange varianter. Ideen er dog den samme i dem alle: At skabe et bedre overblik over de daglige opgaver og give mulighed for at opprioritere de opgaver, som det har størst værdi at få løst hurtigt, og nedprioritere de opgaver, som det har mindst værdi at få løst hurtigt.

NET	OVERBØRHEDET	KEDSOMHED
INDE	VEDVARENDE PRIS	LANGVARNING
induceres	Oplivelse af mangfoldige kompetencer	Ineffektivitet
2-ukarbede	Tror på egne evner	Brandbudske
konflikter	Dårlig printering og flere fejl	Liv trivialt, f. Sige/høre
de	Stresssymptomer: f. tænderbørstning, hoved- og mavespine, manglende energi, bekymringer	Alvorlige stresssymptomer: Psyiske og psykiske sammenbrud

Det kan være svært at måle arbejdsrelateret stress. En læge kan godt nok måle koncentrationen af stresshormonet kortisol i blodet, men koncentrationen siger ikke nødvendigvis noget om, hvor stresset medarbejderen føler sig, eller hvor meget det påvirker arbejdet.

Kilder og links om store arbejdsområder og tidspress

Vittighedstegn timer

- Vittighedstegning om prioritering i ZOO
- Vittighedstegning om instruktion og forventningsafstemning i det gamle Egypten
- Vittighedstegning om feed back og ledelse opad i en myretue

Download tema

Hent hele temaet i en [samlet PDF](#)

Gå til temaforside

Tilbage til [temaforside](#)