

De 5 R'er



De 5 R'er er en hjælpsom huskeregel, når du som ny leder skal være med til at fremme dine medarbejders oplevelse af kontrol og overblik og dermed trivsel i arbejdet. Du kan bruge de 5 R'er, når I sammen drøfter de fælles og individuelle udfordringer med for højt arbejdspress.

De 5 R'er **Rammer, Retning, Roller, Regler og Relationer**

Rammer - Skab overblik gennem tydelige rammer. Tal jævnligt med dine medarbejdere om hvilke opgaver, vilkår, ressourcer, tid, samarbejdspartnere, begrænsninger, indiskutable krav mm. I har at gøre med ift. jeres virkelighed

Retning – Afklar og afstem kravene til hvordan opgaverne skal løses. Det at kende de ledelsesmæssige krav og forventninger skaber tryghed og retning for, at man som medarbejder kan lykkes i sit arbejde.

Roller – skab klarhed om hvem der har ansvar for hvilke opgaver blandt kollegaerne, i samarbejdet med andre afdelinger og samarbejdspartnere. Og skab klarhed over, hvor meget den enkelte medarbejder kan bestemme selv. Læg vægt på at opgaver og vagter fordeles med afsæt i medarbejderens kompetencer og medtænk gerne personlige præferencer. En opgave man er glad for, kan magte eller vokse i fremmer trivslen hos den enkelte og dermed trivsel i gruppen.

Regler – Diskuter hvordan det gode samarbejde kan støttes af interne regler og aftaler. Fx hvordan den enkelte medarbejder prioriterer mellem opgaverne, når der ikke er balance mellem opgaver og ressourcer. Eller at der skal tages højde for kompetencer og erfaringer, når medarbejderne bytter vagter indbyrdes.

Relationer – Tal jævnligt med dine medarbejdere om, hvordan og hvornår I kan diskutere faglige udfordringer og kan hjælpe og støtte hinanden i arbejdet. Gode kollegiale relationer og støtte i arbejdet ved vi fra forskningen kan modvirke belastningen af et stort arbejdspress.

Gode råd

Betragt det som en vigtig opgave at holde dig selv og dine medarbejdere i den tempererede fase på stress-trappen, hvor krav og ressourcer balancerer.

Brug tid på at lytte og kommunikere nærværende med dine medarbejdere i det daglige.

Hav fokus på hvor og hvordan du som leder får sparring på din lederpraksis.