

Myter

Ledere /
formænd

MYTE	FAKTISK...	DERFOR
Mine medarbejdere har fin psykologisk sikkerhed	Som leder oplever du med garanti meget højere psykologisk sikkerhed end dine medarbejdere. Det gælder på alle arbejdspladser på tværs af brancher.	Vær den gode leder og rollemodel, der starter arbejdet med psykologisk sikkerhed. Det kan ses både på trivsel, arbejdsglæde og på bundlinjen!
Ingen taler om problemer, så der er ingen problemer	Troen på denne myte kan føre til undertrykte bekymringer og forhindre forbedringer i arbejdsmiljøet. Vores undersøgelser viser, at en meget stor andel af håndværkere ikke bryder sig om den hårde tone på pladserne eller slås med andre problemer – også når det ikke er synligt. Som leder har du mere magt end du tror, så du sætter standarden -medarbejdere taler som dig.	Anerkend, at andre kan have det anderledes end dig – og at du skal være en del af løsningen. Vær selv rollemodel, der altid taler ordentligt (uden personlig rettet humor og øgenavne) og har øje for, hvordan folk behandler hinanden.
Mental sundhed er ikke vores ansvar	Troen på dette kan føre til manglende støtte og forståelse for kollegaer, der kæmper med mentale sundhedsproblemer. Vi bruger så meget af vores liv på at arbejde, at det er afgørende, hvordan man har det på arbejdet. Som leder er du medansvarlig for dine medarbejders trivsel – som højnes, når de har det godt og mestrer deres opgaver. Ligesom din grad af åbenhed sætter eksemplet for, hvad man kan tale om og dele.	Engager dig personligt i og kend dine medarbejdere. Spørg ind til dem, til deres udviklingsønsker og deres privatliv. S sammensæt teams efter personlighed, faglighed og daglige behov.
Alle håndværkere ved, hvad et godt stykke arbejde er	Kender man ikke standarden, er det svært at vide, hvad der er et godt stykke arbejde. Som leder sætter du rammen for arbejdet og kvalitetsmålene. Det giver sikkerhed at vide, at man kan leve op til standarden og det øger motivationen, selv at definere sin opgaveløsning (indenfor standarden).	Sæt klare, konkrete mål for arbejdets kvalitet. Vær sikker på, at alle forstår målene. Lad dine medarbejdere fortælle, hvordan de vil nå målene.
Kritik og konflikt er uvelkomne	En antagelse om, at konstruktiv kritik eller at rejse bekymringer vil blive mødt med bebrejdelser eller endda straf, kan føre til en kultur, hvor folk undlader at kommunikere åbent om sikkerhedsproblemer eller komme med forbedringsforslag.	Gør det tydeligt, at både kritik og nye idéer er velkomne. Spørg gerne efter dem. Vær åben omkring fejl og brug dem som læring.
Hårdhed er nøglen til produktivitet	Nogle kan tro, at en barsk ledelsesstil er nødvendig for at opretholde produktivitet og kvalitet. Men dette kan skabe en arbejdspladskultur, hvor medarbejdere ikke tør stille spørgsmål eller rapportere fejl. Så vokser fejlene sig større, og medarbejderne bliver ikke dygtigere	Giv plads til forskellighed ved at italesætte, at I er forskellige, og at det skal der være plads til. Undgå at lade humor, kritik og uenighed ofte gå ud over de(n) samme.