

DN.JOBB

Söndag
Tre år som
H&M-chef.
Sidorna 4-5



TORS DAG 24 MAJ 2012 • DIN GUIDE TILL KARRIÄR OCH UTBILDNING

Redaktör: Helena Sjodin Öberg e-post: helena.sjodin.oberg@dn.se

Privat kris en jobbfråga. Chefens ansvar att agera.



Sara Dahlberg Eriksson arbetar med krisstöd och sorgehantering.
Foto: Sanna Mander

Så stöttar du vid kris

På jobbet har chefen ansvaret när det händer en olycka. Då handlar det bland annat om första hjälpen och krisstöd. Men chefsansvar sträcker sig längre än så. Det omfattar också händelser som inträffar utanför jobbet, men som påverkar medarbetare.

● För att vara rustad inför detta behövs en krisplan. Den innehåller checklistor som talar om vad som ska göras, vem som ska kontaktas och vem som har ansvar för vad.

– Den stora utmaningen är att bemöta människor i kris på ett bra sätt, så att de kan bearbeta det de upplevt och gå vidare. Min erfarenhet är att många känner att de förväntas vara rationella på jobbet, även när det hänt något traumatiskt.

Det säger Sara Dahlberg Eriksson, socionom som bland annat arbetar med krisstöd och sorgearbetsledning. Här är hennes råd till chefer som ska ge krisstöd:

1 Abdikera inte som chef. Krisstöd i en akut fas handlar om att skapa trygghet och ge omsorg. Även om du känner dig obekvämd med att möta människor som uttrycker sorg eller andra starka

känslor, är det ditt ansvar att se till att medarbetaren får stöd i en kris-situation.

2 Ha beredskap. Som chef är du skyldig att ha kunskap om hur du ger stöd om en medarbetare hamnar i kris, oavsett orsaken. Det finns en rad utbildningar där du kan lära dig hur människor i kris reagerar och beter sig och hur du bäst bemöter dem.

3 Våga visa dig mänsklig. Om du känner dig osäker på hur du ska agera, tala om det, men var samtidigt tydlig med att du kommer att se till att medarbetaren får det stöd som han eller hon behöver.

4 Ta hjälp. Om du tycker att situationen är svår att hantera är det klokt att ta hjälp utifrån, till exempel genom att erbjuda medarbetaren i kris psykologstöd. Kontakta företagshälsovården, de kan erbjuda eller tipsa om professionell kontakt.

5 Bekräfta medarbetarens svårigheter. Det kan vara svårt att sätta sig in i hur andra upplever traumatiska händelser som man själv saknar erfarenhet av. Men det är viktigt att bekräfta medarbetarens upplevelse för

”Tänk på att den som drabbats av en svår upplevelse är sårbar och behöver känna tillhörighet.”

att han eller hon ska känna sig trygg och tagen på allvar.

6 Tystnad är inte hänsyn. Hör av dig till medarbetaren, fråga om du kan göra något, det kan vara enkla saker. Tänk på att den som drabbats av en svår upplevelse är sårbar och behöver känna tillhörighet. Tystnad är att visa ointresse, inte hänsyn.

7 Lyssna – utan att ha svar. Låt medarbetaren själv berätta vad som hänt och om sina känslor. En mängd frågor dyker vanligtvis upp hos en person som befinner sig i en kris-situation, frågor av existentiell karaktär, sådana frågor som du inte har svar på. Det viktigaste är att lyssna. Ge medarbetaren tid, visa att du bryr dig.

8 Släpp kraven. En person som befinner sig i kris kan behöva ha människor omkring sig, men orkar kanske inte fokusera på arbetet. Om din medarbetare själv vill vara på jobbet, låt henne eller honom då vara det, men var tydlig med att inte kräva prestation.

Ingrid Askeberg

DN Jobb samarbetar med tidningen Chef. Kontaktperson: Ingrid Askeberg, ingrid.askeberg@chef.se

”Vågar jag säga upp mig?”

● **Fråga:** För en tid sedan bytte jag karriär helt och hållet. Varken företaget eller min roll stämmer med beskrivningen. Jag kommer inte till min rätt och levererar inte resultat. Har dålig kontakt med chefen. Jag söker andra jobb. Ska jag klamma mig fast här, trots att jag mår dåligt, eller ska jag våga säga upp mig utan att ha något nytt jobb? /”Svårt beslut”

● **Svar:** Försök att hitta nytt jobb innan du säger upp dig. Alla kan välja fel arbetsgivare. Det viktiga är att hitta en lösning. Tänk framåt. Vilket företag vill du arbeta för? I vilken roll? Skriv ner vilka företag du vill arbeta för. Tala med folk i ditt nätverk. Läs branschtidningar. Gör din önskelista med företag. Kolla om du känner någon på företagen. Om inte, kontakta personalavdelningen eller den chef du skulle vilja arbeta för. Du är inte i form, desto viktigare att strukturerat försöka hantera situationen. Se det som ett jobb som du gör samtidigt med ditt ”vanliga jobb”. Försök hantera din stress. Sök en samtalsperson, en äldre, livsklok före detta chef? Håll dig i form, gymna, promenera, träffa trevliga människor. Tyvärr är det svårare att få nytt jobb om du är arbetslös. Försök vara kvar under tiden du söker nästa jobb. Om din chef kommer med ett papper som du ska skriva på – gör inte det. Ta hjälp av en jurist.

Karriärrådgivare. Gunilla Arhén

Har du frågor kring din arbets-situation – mejla din fråga till tilljobb@dn.se



Kvinnor tar gärna risker

● Kvinnliga styrelseledamöter är mer riskbenägna och självständiga än sina manliga kolleger. Det visar en studie från SNS Stockholm. Patricia Funk, nationalekonom, och Renée Adams, professorer i finansiell ekonomi, har även sett att kvinnliga styrelseledamöter är mer öppna för förändring och mindre traditionsorienterade. Studien är gjord på cirka 1 800 styrelseledamöter och vd:ar på svenska börsnoterade bolag. Tove Nandorf

Tjänstemän vill byta jobb

● Drygt hälften av svenska högre tjänstemän och specialister känner sig inte uppskattade av sin arbetsgivare, och en tredjedel tänker ofta på att byta jobb. Två tredjedelar säger att de under det närmaste året tänker leta efter nytt jobb hos annan arbetsgivare. Det indikerar undersökningen Kelly global workforce Index, som varje år genomförs av rekryteringsföretaget Kelly Services. Tove Nandorf

10 000
kronor

● Så stor skillnad är det mellan mäns och kvinnors snittlönlön i landstingen. Männen snitt är 39 300 kr, enligt Statistiska centralbyrån.



Citronmeliss i all ära. Det skapar ingen publikrusning.

Annonsera i DN Bostad så får du fler spekulanter och fler budgivare på visningen. Ta kontakt med din mäklare och prata om hur annonsering i DN kan lyfta ditt bostadsobjekt till nya nivåer.

DN