

Stress og skam

Phd, post.doc.
Pernille Steen Pedersen
Institut for ledelse, Politik og
filosofi, CBS

www.sundledelse.dk/
ppe.mpp@cbs.dk

En alvorlig sag- vi går på arbejde med en indre dommer

Jeg måtte selvfølgelig ringe til hospitalet og sige: "Det kan simpelt hen ikke lade sig gøre, for jeg ved, at jeg sidder alene inde på kontoret". Og de fortalte, at der ville gå tre måneder, før min søn kunne få en ny tid til sin øjenoperation.

Og jeg svarede: "Jamen så må der gå tre måneder, for de kan ikke undvære mig på arbejdet."

Phd, post.doc.
Pernille Steen Pedersen
Institut for ledelse, Politik og
filosofi, CBS

www.sundledelse.dk/
ppe.mpp@cbs.dk

► Gennemgående problemstilling

Kerneproblem: Moralsk konflikt

Kløft mellem ideal og faktiske muligheder: Uoverensstemmelse mellem det, vi gerne vil gøre og det, vi skal udføre

Dilemma mellem loyalitet overfor arbejdspladsen og egen faglighed

Oplevelse af modsatrettede forpligtelser: Føle sig forpligtet til at levere en kvalitet, der er højere end, hvad der er muligt

Phd, post.doc.
Pernille Steen Pedersen
Institut for ledelse, Politik og
filosofi, CBS

www.sundledelse.dk/
ppe.mpp@cbs.dk

Jeg er bange for at blive afsløret

Jeg er bange for at blive afsløret. Det er helt eksistentielt. Jeg er bange for, at de andre skal se, hvor forfærdeligt det er, det der jeg laver. Jeg er bange for at blive afsløret i slet ikke at have styr på det, og jeg tænker, at de andre har forventninger om, at jeg kan mere end jeg kan, og det er pinligt, simpelthen pinligt, at jeg ikke kan løse den her

Phd, post.doc.
Pernille Steen Pedersen
Institut for ledelse, Politik og
filosofi, CBS

www.sundledelse.dk/
ppe.mpp@cbs.dk

Skam

- ▶ Tanken om, hvad andre tænker om mig. Angsten for at blive afsløret
- ▶ Opstår når spændingen mellem ideal og faktiske muligheder bliver for stor → vi opdager, at vi ikke lever op til vores egne forventninger og føler, at vi ikke har gjort, som vi burde gøre
- ▶ Skam er vigtig for at opretholde vores tilknytning til flokken og undgå skamløshed men kan udvikle sig til at være skadelig
- ▶ Skadelig skam gør det svært at bede om hjælp og støtte OG gør det svært at tage imod hjælp og støtte

Phd, post.doc.
Pernille Steen Pedersen
Institut for ledelse, Politik og
filosofi, CBS

www.sundledelse.dk/
ppe.mpp@cbs.dk

Følelsen af at det var ufortjent

Jeg kunne slet ikke modtage min leders anerkendelse af mit arbejde. Jeg gjorde hende opmærksom på, at den ros, hun gav mig faktisk ikke var fortjent. Min leder forsøgte at gøre mig klart, at hun mente det. Jeg kunne godt høre, hvad hun sagde til mig, og jeg var bestemt også glad for det, men jeg blev ved med at have følelsen af, at det var ufortjent, og at jeg havde "snydt" hende

Phd, post.doc.
Pernille Steen Pedersen
Institut for ledelse, Politik og
filosofi, CBS

www.sundledelse.dk/
ppe.mpp@cbs.dk

- ▶ Reaktionsmønstre

To reaktionsmønstre

Problemløserreaktioner

- ▶ Selvfølelse bundet op på det man bidrager med til fællesskabet.
- ▶ Føler sig forpligtet til at levere til fællesskabet
- ▶ Kan ikke udholde at tabe ansigt
- ▶ Sårbar situation: At gå på kompromis og at påtage sig uvante opgaver
- ▶ Copingstil: Indadvendt

Relationsmesterreaktioner

- ▶ Selvfølelse bundet op på det at være en del af fællesskabet.
- ▶ Føler sig forpligtet på at levere i fællesskabet
- ▶ Kan ikke udholde at være i opposition til andre,
- ▶ Sårbar situation: At stå alene, irettesættelser og dårlig stemning
- ▶ Copingstil: udadvendt

Phd, post.doc.
Pernille Steen Pedersen
Institut for ledelse, Politik og
filosofi, CBS

www.sundledelse.dk/
ppe.mpp@cbs.dk

2 anerkendelsesprofiler

- ▶ "Det er dejligt, når ledere kommer og siger: "Hvor har I knoklet" og er opsøgende"
- ▶ "Jeg har ikke brug for en masse ros i dagligdagen eller at lederen hele tiden kommer"
- ▶ "Hvis folk de tager en opgave fra mig, så ser jeg det som et nederlag. Jeg skal nok selv klare det"
- ▶ "Det er en gave, når min kollega siger: "Nu gør jeg lige det her for dig, for jeg kan se, at det er rart for dig". Så jeg ikke selv skulle uddelegere det"

Phd, post.doc.
Pernille Steen Pedersen
Institut for ledelse, Politik og
filosofi, CBS

www.sundledelse.dk/
ppe.mpp@cbs.dk

► vpt.dk/nytperspektivpaastress.dk

Mit bidrag: En oplyst anerkendelsesrejse



Phd, post.doc.
Pernille Steen Pedersen
Institut for ledelse, Politik og
filosofi, CBS

www.sundledelse.dk/
ppe.mpp@cbs.dk

Tør være sårbar

Når du skriver moralske konflikter, får jeg en klump i halsen. Jeg føler mig ramt. Men det er rart, at der bliver sat ord på de tanker og utilstrækkelighedsfølelser, som jeg bilder mig selv ind, at jeg står alene med. Nu kan jeg godt se, at jeg ikke står alene, hvis jeg selv tør sige det højt. Tør være sårbar

Phd, post.doc.
Pernille Steen Pedersen
Institut for ledelse, Politik og
filosofi, CBS

www.sundledelse.dk/
ppe.mpp@cbs.dk

Fælles grundlag

Nogle af mine medarbejdere foreslog, at det her skulle være et fælles grundlag, så når man bliver ansat, vær så god, det er sådan her vi tænker om måden af interagere med hinanden på. Det tror jeg at vi fremover vil gøre ude hos mig, fordi det har vakt stor genklang

Phd, post.doc.
Pernille Steen Pedersen
Institut for ledelse, Politik og
filosofi, CBS

www.sundledelse.dk/
ppe.mpp@cbs.dk

Dialogkort

- ▶ 4 sæt dialogkort: Anerkende, Kollegaskab, Ledelse, Moralske konflikter

A eller B-runden: Hvilke af disse citater passer bedst ift. hvordan du gerne vil have hjælp fra dine kollegaer, når du oplever et stort arbejdspress?

- ▶ Det er rart, at mine kollegaer tilbyder deres hjælp, uden, at jeg har bedt om det
- ▶ Jeg skal nok selv sige til, hvis jeg har brug for hjælp

Citat-runden: "Jeg lader være med at bede om hjælp fra en kollega, selv om jeg har brug for det"

Den åbne runde: "Hvad er anerkendelse for dig"

Phd, post.doc.
Pernille Steen Pedersen
Institut for ledelse, Politik og
filosofi, CBS

www.sundledelse.dk/
ppe.mpp@cbs.dk

Hvad er egentlig en hjælp for dig?

Da vi havde dialogkortene oppe på et personalemøde for nyligt bad alle om at bruge det her materiale i deres teams, fordi de dialoger de havde med hinanden var helt anderledes end meget andet vi har prøvet. Det her kan noget særligt, fordi vinklen er en anden. Det italesætter nogle andre ting og handler ikke om: Er du stresset? og Hvem skal tage opgaver fra dig?, men i stedet: Hvad er egentlig en hjælp for dig? Og hvordan kan du hjælpe dig selv også?

Phd, post.doc.
Pernille Steen Pedersen
Institut for ledelse, Politik og
filosofi, CBS

www.sundledelse.dk/
ppe.mpp@cbs.dk

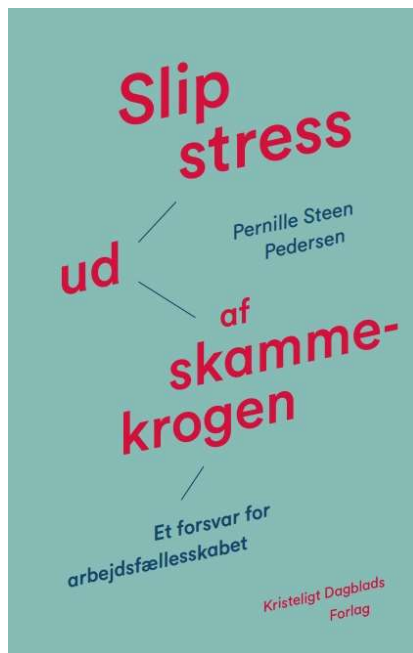
“... beskrev min situation meget præcist”.

SÅ VAR DET, jeg læste artiklen om dit arbejde, og så tudede jeg en hel weekend og jeg gik til mine mest allierede kolleger og min leder for at fortælle, at jeg havde fundet noget, jeg mente, beskrev min situation ret præcist.

Phd, post.doc.
Pernille Steen Pedersen
Institut for ledelse, Politik og
filosofi, CBS

www.sundledelse.dk/
ppe.mpp@cbs.dk

Læs mere: vpt.dk/nytperspektivpaastress.dk



Phd, post.doc.
Pernille Steen Pedersen
Institut for ledelse, Politik og
filosofi, CBS

www.sundledelse.dk/
ppe.mpp@cbs.dk