



Streitusamtalið

Streitusamtalið er samtalsform sem stjórnendur geta notað til að ræða við starfsfólk sitt um streitu og líðan. Hér er lagt til að skipuleggja samtalið þannig að það sé í fjórum megin hlutum.

Inngangur

Fara yfir:

- Af hverju fundurinn er haldinn.
- Af hverju þú sem stjórnandi hefur áhyggjur.
- Hverju þú hefur tekið eftir.
- Hvað þið ætlið að ræða.
- Hve langan tíma samtalið muni taka.
- Hvað muni gerast í framhaldinu.

Streita og vellíðan

Hvernig gengur hjá þér?

Hvað er það sérstaklega sem veldur þér streitu?

Hvernig gengur í vinnunni?

... varðandi álag?

... varðandi samskipti við samstarfsfólk?

... með krefjandi og flókin verkefni?

Valkostir

Hvað myndi skipta mestu máli til að bæta stöðu þína?

Í hverju ertu best/verst?

Hverju mætti sleppa?

Hvað get ég gert til að bæta líðan þína?

Hvað getur þú gert?

Er eitthvað eða einhverjir sem gætu hjálpað?

Samkomulag

Hvað getum við orðið sammála um að gera?

Hver gerir hvað í áætluninni sem við setjum upp?

Hver eru næstu skref?

Hvernig líður þér með þetta viðtal?

Hvenær eigum við að hittast aftur til að fylgja eftir þessu viðtali?

Undirbúningur fyrir samtalið

- Það getur verið gagnlegt að viðhafa það verklag á vinnustaðnum að heyra í starfsfólki þegar álag er til staðar svo engum bregði við ef þeir fá boð í viðtal.
- Taka um klukkutíma frá fyrir samtalið.
- Lýsa áhyggjum þínum og segja starfsmanninum hvað það er sem þú hefur tekið eftir.
- Muna að þetta er alvörumál þó starfsmaðurinn reyni að gera lítið úr því.
- Spyrja hvernig hann hafi það og hvernig hann upplifi vinnuálagið.
- Reyna að átta þig á hvaða verkefni orsaka streituna og hvaða verkefni eru sérlega erfið. Hver er aðal vandinn - eru það of mörg verkefni, eða of flókin, eða er það tímapressa, samskipti við aðra, eða eitthvað annað?
- Í samtalinu þarft þú að nýta alla þína samkennd og leiðtogahæfni.
- Gott er að hafa í huga að hlusta vel og sýna skilning ásamt því að endurspeglu áhuga á því sem sagt er og virðingu fyrir því hvernig einstaklingurinn sér stöðu sína - en hafa jafnframt í huga að það er skylda þín sem stjórnanda að grípa inn í þá atburðarás sem er í gangi.