

Learning Lab:

Trivsel og mental sundhed i mediebranchen

15. januar 2025

På Nectos Learning Lab om trivsel og mental sundhed i mediebranchen samledes en række aktører fra bl.a. arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationer, uddannelsesinstitutioner, konsulenter med kendskab til branchen og arbejdstilsynet.

Formålet var at samle aktørernes viden og udveksle bedst tilgængelig viden og erfaringer med at sætte trivsel på programmet i mediebranchen, særligt tv-produktionsmiljøet.

Necto havde inviteret tre personer til samtaler om udfordringer og løsninger særligt i tv-produktionsmiljøet,

- Louise Dinesen, erhvervspsykolog, autoriseret arbejdsmiljørådgiver og forfatter.
- Jan Bacher Dirchsen, fakta- og dokumentarproducent hos Bermuda Production.
- Sune Roland, CEO Strong Productions

Efterfølgende bød dagen på erfarings- og idéudveksling på tværs af deltagerne. Der blev diskuteret emner konkrete problemer i branchen samt praksisnære løsningsforslag til, hvordan disse kan takles.

Louise Dinesen

Louise Dinesen er autoriseret arbejdsmiljøkonsulent, forfatter og erhvervspsykolog med stor erfaring inden for medie- og tv-branchen.

Louise Dinesen har blandt andet været faglig ansvarlig for kampagnen <https://stregenisandet.dk/>, som er et stort fælles projekt på tværs af branchen om krænkende handlinger og sexismen.

Louise blev spurgt om, hvorfor hun tror der findes så lidt forskning om trivsel og mental sundhed i mediebranchen. Louise pointerede, at der findes masser af viden i branchen, men at klassiske trivselsarbejdsmetoder og kvantitativ forskning ikke er den eneste måde at samle væsentlig information om udfordringerne.

Mediebranchen bliver ofte kendetegnet som 'de flygtige formålsrettede fællesskaber', med mange freelancere og kortvarige projekter. Branchen er præget af flygtige produktioner med ofte korte deadlines kombineret med en høj grad af mening med arbejdet. Disse faktorer skaber et miljø, hvor der ikke er tradition for at prioritere trivselsforskning og arbejdsmiljøarbejde, da det tempo-prægede miljø kan gøre det vanskeligt at afsætte de fornødne tidsmæssige og økonomiske ressourcer, der er en forudsætning for at arbejde med systematisk med trivsel.

De samme faktorer, der gør det vanskeligt at prioritere arbejdsmiljø i mediebranchen, er også dem, der gør det ekstra nødvendigt. Når tempoet er højt, rollerne uklare og relationerne skifter fra projekt til projekt, er risikoen for stress og konflikter større. Man kan ikke antage, at klassiske metoder til trivselsarbejde vil fungere i en branche præget af korte ansættelser og skiftende relationer. I stedet bør man engagere branchen i trivsel på en måde, der tager højde for dens unikke vilkår, og som også tager udgangspunkt i de erfaringer og viden, som allerede findes i miljøet. Ved at integrere arbejdsmiljøindsatser i eksisterende arbejdsgange – fremfor at se dem som en ekstra byrde, er der større chance for at skabe reelle forandringer, der både giver mening for den enkelte medarbejders trivsel og for branchens kontekst.



Branchens særlige kultur og dynamik

Louise beskrev mediebranchen som en tæt sammenvævet branche, hvor sociale relationer spiller en stor rolle i, hvordan arbejdet organiseres og udføres. Arbejdsmiljøet er præget af en kombination af kreativt samarbejde og intensitet, hvilket både kan skabe enestående resultater og samtidig være en risikofaktor for det psykiske arbejdsmiljø. Hun nævnte, hvordan det personlige engagement i arbejdet gør det svært for medarbejdere at adskille deres professionelle og private liv, hvilket kan øge risikoen for belastninger og konflikter. Samtidig understregede Louise, at branchen har en kultur, hvor man bærer sit omdømme med sig på tværs af produktioner og produktionsselskaber. Dette kan skabe en uhensigtsmæssig tavshedskultur, hvis man som freelancer ikke ønsker at være kritisk eller brokke sig, i frygt for ikke at blive ansat til det næste projekt. Det er derfor vigtigt at skabe en åben og tillidsfuld dialog, hvor medarbejdere føler sig trygge ved at adressere problemer, så der bliver taget hånd om det undervejs i produktionen og ikke først når der er ild i bygningen.

Trivselstiltag i branchen

Louise understregede, at trivsel ikke kan løses med enkeltstående tiltag som workshops eller korte kurser. Der er behov for en strategisk tilgang, hvor trivsel integreres som en vedvarende prioritet gennem hele produktionen. Et særligt succesfuldt tiltag har været arbejdet med psykologisk tryghed og træning af ledere og medarbejdere i at skabe en mere inkluderende og støttende kultur.

Ledelsen spiller netop en afgørende rolle i at skabe et sundt arbejdsmiljø. God ledelse kræver balance mellem forretningsmål og omsorg for medarbejderne. Louise fremhævede, at ledere skal være rollemodeller, der kommunikerer klart, skaber tryghed og inkluderer medarbejderne i beslutningsprocesser. Samtidig skal ledere være bevidste om deres magt og sikre, at alle stemmer bliver hørt. Branchens vilkår med flygtige arbejdsfællesskaber, hvor roller og hierarkier ofte skifter fra produktion til produktion, gør det nødvendigt for ledere at udvikle kompetencer i at navigere i disse komplekse og dynamiske relationer. Louise foreslog derfor, at man allerede under uddannelsen af nye mediearbejdere fokuserer på at udvikle ledelseskompetencer og trivselsfremmende praksis.

Generelt opfordrer Louise til en mere reflektiv tilgang til trivsel og ledelse, hvor man konstant lærer af sine erfaringer. Hun fremhævede eksempler med virksomheder, der arbejder strategisk med læringstiltag fremfor blot at fokusere på trivselstiltag. For at skabe bæredygtige arbejdspladser i mediebranchen kræver det en helhedsorienteret indsats, hvor både medarbejdere og ledelse engagerer sig i at fremme trivsel på tværs af produktioner.

NECTO

Jan Bacher Dirchsen

Jan Bacher Dirchsen, fakta- og dokumentarproducent hos Bermuda Productions, delte sine erfaringer med supervision og faglig sparring i tv-branchen.

Jan har stået bag en lang række tv-programmer som tilrettelægger og producent, bl.a. den 18 år lange dokumentarserie *Årgang 0*.

Han er uddannet dokumentarist og siden gestalt- og kropsterapeut samt forfatter til lærebogen "Et spørgsmål om tillid –

at lave tv med mennesker". Jan superviserer tv-redaktioner,

tilrettelæggere og dokumentarinstruktører, samt underviser og afholder workshops om "den usynlige del af jobbet".

Hans tilgang er inspireret af metoder fra behandlingsverdenen og sigter mod at styrke trivsel og samarbejde på produktioner.



Med baggrund i sin karriere som dokumentarist, terapeut og forfatter har han udviklet praksisser, der adresserer både de faglige og relationelle udfordringer, som præger branchen.

Supervision som trivselsfremmende redskab

Jan blev inspireret til supervision, da han observerede effekten af lignende praksis på en børnepsykiatrisk afdeling under arbejdet med en dokumentar. Han bemærkede, hvordan supervision gav medarbejderne fornyet energi og styrkede deres samarbejde. Over tid tilpassede han denne metode til tv-branchen og introducerede den på sin tidligere arbejdsplads Eyeworks, hvor ledelsen hurtigt bakkede op om idéen.

Supervision fungerer som et forum, hvor produktionsteams kan adressere både faglige og relationelle udfordringer.

Det er et rum, hvor medarbejdere kan dele tanker om samarbejde, kommunikation og eventuelle konflikter på en konstruktiv måde. Jan fremhævede, at supervision ikke er terapi, men snarere et værktøj til at optimere arbejdsprocesser og styrke relationer. Metoden kan hjælpe med at forebygge stress og konflikter, da det understøtter en arbejdskultur, hvor udfordringer kan tages op, før de eskaleres.

Supervision i tv-branchen

Supervision har også en positiv effekt på arbejdsfællesskabet, især i en branche, hvor produktionsforløb ofte indebærer kortvarige samarbejder mellem nye og erfarne medarbejdere. Ved at skabe større forståelse og tillid i teamet kan samarbejdet styrkes, hvilket igen kan føre til bedre kreativitet og højere kvalitet i produktionerne. Jan nævnte desuden, at supervision i hans erfaring også har forbedret mødekulturen, da det understøtter medarbejderes evne til at lytte, kommunikere og samarbejde.

Jan beskrev, at det kan være udfordrende at introducere supervision i en branche, hvor relationer og terminologi er stærkt specialiserede, og hvor tiden ofte er knap. Dette er dog en generel udfordring på tværs af trivselsfremmende initiativer i branchen. Derfor understregede Jan, at supervision er en omkostningseffektiv metode, der kræver relativt få ressourcer og samtidig kan give store gevinster i form af trivsel og produktivitet, hvilket gør metoden særligt attraktiv for branchen.

For at supervision skal lykkes, skal ledelsen støtte initiativet og prioritere det strategisk. Jan fremhævede, at supervision bør indgå som en fast del af produktionsplanen, og at det rytmiske og regelmæssige aspekt skaber tryghed blandt medarbejderne. Ved at gøre supervision til en naturlig del af arbejdet kan både trivsel og kreativitet styrkes, hvilket øger branchens samlede konkurrenceevne.

Supervision er en enkel, men kraftfuld tilgang, der kan skabe bedre arbejdsforhold og mere bæredygtige produktioner med styrket trivsel og samarbejde i tv-branchen. Han opfordrer til, at produktionsselskaber tilpasser supervisionen til deres egne behov og kulturer, samtidig med at de lærer af branchens bedste erfaringer.

Sune Roland

Sune Roland, direktør i Strong, delte virksomhedens tilgang til at arbejde med trivsel i en udfordrende og dynamisk mediebranche.

Strong er et produktionsselskab, der arbejder tæt sammen med søsterselskabet Blu, selvom de bevarer deres separate brands.

Sune adresserede de strukturelle udfordringer i branchen, herunder en høj andel af korttidsansættelser og et begrænset antal faste medarbejdere. Disse udfordringer gør det nødvendigt at tænke kreativt og fleksibelt omkring trivsel.

Han betonedede også vigtigheden af at skabe værktøjer, der kan tilpasses forskellige produktioner, og som ikke kræver store ressourcer at implementere. Sune anerkendte, at investering i trivsel kræver ressourcer, men understregede, at det på lang sigt betaler sig. Ved at reducere trivselsudfordringer sparer virksomheden i sidste ende tid og penge, samtidig med at produktkvaliteten styrkes.



Nectos trivselstiltag i Blu Strong

Blu Strong har et ønske om at have trivsel som en strategisk prioritet, hvorfor de sagde ja til at være en af de første arbejdspladser, der fungerer som case for Nectos arbejde.

Som del af indsatsen har Blu Strong indført flere konkrete initiativer for at fremme trivsel. Et centralt tiltag er udnævnelsen af trivselspersoner på produktionerne. Trivselspersonerne fungerer som kontaktpunkter for medarbejdere, der oplever udfordringer, og de adresserer trivsel som et fast punkt på dagsordenen ved morgenmøder. Dette er især vigtigt på krævende produktioner som "Først til verdens ende", hvor intense arbejdsforhold kan påvirke medarbejdernes velbefindende.

Derudover arbejder Blu Strong med klare onboarding-processer, hvor nye medarbejdere introduceres til virksomhedens forventninger og arbejdsrutiner. Dette inkluderer forventningsafstemning om arbejdstider, kommunikation og samarbejde. Sune understregede, at disse systemer bidrager til at skabe en mere struktureret og forudsigelig arbejdskultur, der minimerer ineffektivitet og misforståelser.

Sune understregede, at trivsel er en nødvendig investering i en branche, hvor konkurrenceevne og kreativitet afhænger af, at medarbejderne trives. Medarbejderne ønsker generelt at arbejde med trivsel, og virksomheden har opbygget en kultur, hvor dette prioriteres. Målet er at udvikle praksisnære løsninger, der kan skaleres og anvendes bredt, både internt og i andre dele af branchen. Sune beskrev, at der blandt medarbejderne har været en opbakning til samarbejdet med Necto og spændthed på hvordan samarbejdet kan supplere deres øvrige arbejde med trivsel. Sune opfordrer andre arbejdspladser til også at arbejde mere systematisk med trivsel for at styrke branchens bæredygtighed.

Gruppedrøftelser: Typiske tematikker i branchen

Deltagerne til Learning Labbet blev delt op i grupper, hvor der blev drøftet tilgange og strategier til at takle typiske trivselsudfordringer, der rammer mediebranchen. Fokus var på konkrete og praksisnære løsninger. Hver gruppe tog udgangspunkt i et af følgende spørgsmål:

- Gruppe 1: Hvad virker i forhold til onboarding / rekruttering?
- Gruppe 2: Hvad virker i forhold til at sikre klare roller og fordeling af ansvar på produktionerne?
- Gruppe 3: Hvilke erfaringer har I med at skabe trygge rammer for dialoger om samarbejdet på produktioner?
- Gruppe 4: Hvad skal der til for at styrke lederrollen?

Nedenfor følger en opsummering af de hovedpointer og løsningsforslag, der blev fundet i grupperne.

Gruppe 1: *Hvad virker i forhold til on-boarding og evalueringssamtaler?*

I denne gruppedrøftelse blev deltagerne bedt om at diskutere, hvad der virker i forhold til onboarding af nye medarbejdere og afholdelse af evalueringssamtaler i branchen. Fokus var altså på løsninger, der kan styrke både den første introduktion til arbejdspladsen og den løbende feedbackkultur i en produktion.

1. Klare rammer og spilleregler fra start

En af de vigtigste konklusioner var, at onboarding fungerer bedst, når der er tydelige retningslinjer for, hvordan tingene foregår på produktionen. Nye medarbejdere bør introduceres til virksomhedens arbejdsmetoder, kultur samt de forskellige niveauer af ledelse, roller og ansvar så nye medarbejdere hurtigt forstår, hvad der forventes af dem, og hvem de kan gå til, når de oplever udfordringer. Gruppen pegede på, at det er en fordel, hvis denne information gives systematisk og ikke blot overlades til tilfældige samtaler. Det kan indebære brug af en skabelon eller et fast format for onboarding-møder, hvor alle nye medarbejdere gennemgår en ensartet introduktion.

2. En mentor eller "Buddy" til nye medarbejdere

Et konkret forslag var at tilknytte en fast kontaktperson til nye medarbejdere. En "Buddy" kan hjælpe med at svare på praktiske spørgsmål, give indsigt i virksomhedskulturen og sikre, at den nye medarbejder føler sig velkommen. Dette kan f.eks. ske ved faste frokostaftaler i den første tid, hvor der er mulighed for at stille spørgsmål i et uformelt forum. Mange produktionsselskaber har uformelle normer og usagte regler, som nye medarbejdere først opdager hen ad vejen. En "Buddy" kan hjælpe med at gøre det implicitte eksplicit, hvor nye medarbejdere også introduceres til uskrevne regler og de kulturelle forventninger på arbejdspladsen.

3. Evalueringsamtaler bør være løbende og konstruktive

Når det kommer til evaluering, pegede gruppen på, at samtaler om performance og samarbejde bør foregå regelmæssigt og ikke kun ved afslutningen af en produktion. Hvis feedback gives løbende, bliver det en naturlig del af arbejdskulturen og ikke noget, der kun opstår, når noget går galt.

4. Psykologisk tryghed og nysgerrighed i evalueringer

For at sikre en god evalueringskultur skal ledere og kolleger være åbne og lyttende. Det er vigtigt at være nysgerrig på baggrunden for en medarbejder/kollegas handlinger i stedet for at antage, at eventuelle fejl skyldes manglende kompetencer eller engagement. En evalueringskultur, hvor der er plads til at lære af fejl, fremmer både trivsel og udvikling.

5. Debriefing og opsamling af læring

Ligesom andre brancher – f.eks. hospitalsvæsenet og beredskabet – kan produktionsselskaber have gavn af debriefing-møder efter større milepæle. Dette giver mulighed for at diskutere, hvad der fungerede godt, og hvad der kan forbedres fremadrettet. Det blev foreslået at give evalueringsmøder en specifik betegnelse, så det føles som en naturlig del af arbejdsgangen og ikke en ekstra belastning.

6. Sørg for at evalueringen fører til forbedringer

Et af de mere langsigtede forslag var at sikre, at evalueringer systematisk opsamles og bruges aktivt i fremtidige produktioner. Hvis man løbende dokumenterer erfaringer og feedback, kan det danne grundlag for forbedringer på tværs af produktioner. Dette kunne f.eks. ske ved at implementere enkle værktøjer som digitale spørgeskemaer eller opsamlings i fælles dokumenter.

7. Onboarding og evaluering bør være en høj prioritet

Onboarding og evaluering er processer, der kræver ledelsesmæssig prioritering, hvis de skal fungere effektivt. Mange af de bedste løsninger er enkle og kræver ikke store økonomiske investeringer, men skal blot integreres mere systematisk i arbejdskulturen. Der var enighed om, at onboarding bør opprioriteres i både budgetter og tidsplaner, så der afsættes ressourcer til at gennemføre ordentlige introduktioner og opfølgninger.

NECTO

Gruppe 2: Hvad virker i forhold til at sikre klare roller og fordeling af ansvar på produktioner?

I denne gruppedrøftelse diskuterede deltagerne, hvordan man bedst sikrer klare roller og ansvarsfordeling i tv- og medieproduktioner. Gruppen identificerede en række løsninger, der kan hjælpe med at skabe tydelighed og forbedre samarbejdet i produktioner.

1. Forventningsafstemning som fast praksis

En af de vigtigste konklusioner var behovet for en systematisk forventningsafstemning i starten af en produktion. Gruppen pegede på, at det bør være en fast proces, hvor man klart definerer, hvem der har ansvar for hvad, og hvordan beslutninger træffes. Dette skal sikre, at alle har samme forståelse for roller og ansvarshierarkier for bl.a. at forebygge misforståelser og ineffektive arbejdsgange. På visse produktioner har man allerede faste A-møder (koordineringsmøder) hver dag, hvor nøglepersoner tjekker ind på status og eventuelle ændringer. Gruppen pegede på, at dette bør være en standardiseret praksis i alle produktioner. Andre foreslog at tage inspiration fra luftfartsbranchen, hvor piloter bruger tjeklister for at sikre, at alle procedurer gennemføres korrekt. En lignende tilgang i produktioner kunne hjælpe med at sikre, at vigtige ansvarsområder bliver dækket, f.eks. ved at have en fast gennemgang af produktionsopgaver, sikkerhed, arbejdsforhold og kontaktpersoner.

2. Tydelig lederrolle

I mange produktioner er der ledelsesfunktionen delt op blandt flere personer, fx en producent, redaktionschef og produktionsleder, der alle har ansvar for forskellige dele af produktionen. Dette kan være problematisk for medarbejderne, hvis der er tvivl om, hvem der har ansvar for hvad – eksempelvis hvis den enkelte medarbejder ikke ved, hvilket leder der har ansvar for deres trivsel. Gruppen foreslog, at de forskellige ledelsesroller systematisk bør afsætte tid til at koordinere forventninger og arbejdsdeling, så de sammen sikrer en tydelig organisering af produktionen. Gruppen understregede, at det vigtigste er at skabe en kultur, hvor ansvarsfordeling og roller bliver en naturlig og løbende del af produktionsplanlægningen – og ikke kun adresseres, når der opstår problemer.

3. Øge andelen af gengangere i produktioner

Hvis flere af de samme personer bliver brugt på tværs af produktioner, vil der være en større forståelse af roller, arbejdsmetoder og samarbejdsdynamikker. Dette kan gøre det lettere at etablere klare rolle- og ansvarsfordeling, da medarbejderne kender hinandens funktioner og kompetencer fra tidligere produktioner. Derudover blev talt om vigtigheden af at genbruge viden og erfaring fra tidligere produktioner. Dette kan ske ved at opsamle læring i systematiske evalueringer, så hver ny produktion ikke starter fra bunden med at afklare roller og ansvar.

4. Inddragelse af medarbejdere i evaluering af rolleklarhed

Et konkret forslag var at udvikle enkle feedbacksystemer, hvor medarbejdere let kan give input til, om rolle- og ansvarsfordelingen har fungeret godt. En mulighed kunne være en simpel vurderingsskala (f.eks. grøn-gul-rød feedback, som man kender fra smiley-systemer), der kan give ledelsen et overblik over, hvor der er behov for justeringer. Et forslag var at bruge kvartalsvise anonyme trivselsmålinger, hvor medarbejdere kan rapportere om oplevelser af uklar ansvarsfordeling. Dette kan give ledelsen værdifuld indsigt i, hvor der er behov for forbedringer.

NECTO

Gruppe 3: Hvilke erfaringer har I med at skabe trygge rammer for dialoger om samarbejdet på produktioner?

I denne gruppedrøftelse blev deltagerne bedt om at dele deres erfaringer og ideer til, hvordan man kan skabe trygge rammer for dialoger om samarbejde på produktioner.

1. Regelmæssige check-ins for at skabe åbenhed

En af de mest fremhævede metoder til at fremme en tryk dialog var at indføre daglige eller jævnlige check-ins. Disse møder giver plads til, at medarbejdere kan dele både faglige og personlige udfordringer. Erfaringen viser, at når teammedlemmer ved, hvor hinanden står, bliver det lettere at samarbejde og støtte hinanden.

2. Klare retningslinjer for samarbejde

For at undgå misforståelser og usikkerhed bør der allerede i opstartsfasen være en klar forventningsafstemning om samarbejde. Gruppen pegede på, at det hjælper, hvis der fra begyndelsen etableres tydelige retningslinjer for, hvordan man håndterer uenigheder, og hvem der tager beslutninger i betændte situationer.

3. Ledelsens rolle i at fremme en lyttende kultur

Deltagerne pegede på, at en af de vigtigste faktorer for at skabe trygge rammer er ledelsen. Ledere bør være nærværende og lyttende og skabe en kultur, hvor det er trygt at tale om udfordringer. Dette kan understøttes af lederuddannelse eller supervision, hvor ledere får værktøjer til at håndtere medarbejdernes trivsel og samarbejde.

4. Opstartsworkshops for samarbejde

Et mere ressourcekrævende tiltag, som har vist gode erfaringer i visse produktioner, er at afholde workshops i starten af en produktion. Her kan en person eksternt fra teamet facilitere en dialog om samarbejde, arbejdsrutiner og forventninger. Selvom dette koster penge/ressourcer, kan det forebygge konflikter og skabe et mere produktivt og harmonisk arbejdsmiljø.

5. Genbrug af medarbejderteams og socialt sammenhold

Gruppen diskuterede også, at produktioner, der forsøger at genansætte de samme teams over flere projekter, ofte oplever en bedre dynamik. Når folk kender hinanden og har arbejdet sammen før, er det lettere at skabe tryghed og et effektivt samarbejdsmiljø.

6. Udfordringer med branchens sociale kultur

En af de mere komplekse udfordringer, som gruppen pegede på, er den særlige sociale dynamik i mediebranchen. Der er ofte en forventning om, at kolleger skal være venner, hvilket kan gøre det svært at tage svære samtaler eller give ærlig feedback. Dette kan skabe en form for "tavshedskultur", hvor folk undgår at adressere problemer for ikke at skade relationer eller fremtidige jobmuligheder.

NECTO

Gruppe 4: Hvad skal der til for at styrke lederrollen?

I denne gruppedrøftelse blev deltagerne bedt om at diskutere, hvad der skal til for at styrke lederrollen i medie- og tv-produktionsbranchen. Drøftelsen fokuserede på både strukturelle og kulturbaserede praktiske initiativer, der kan gøre det lettere for ledere at navigere i deres ansvar og støtte deres teams bedst muligt.

1. Klare roller og mandat

En gennemgående pointe var behovet for tydelighed i lederens rolle og mandat. Mange oplever, at ansvaret i produktioner kan være uklart, hvilket kan føre til frustration og ineffektivitet blandt ledere. Lederne skal vide præcis, hvilke beslutninger de har beføjelse til at træffe, og hvordan deres ansvar spiller sammen med andre roller i produktionen.

2. Vidensdeling og ledernetværk

Gruppen pegede på, at ledere ofte savner et forum, hvor de kan sparre med andre ledere om de udfordringer, de møder. Erfaringer fra andre brancher viser, at ledernetværk kan være et effektivt værktøj til at styrke lederrollen, men i mediebranchen er sådanne netværk ofte uformelle og opstår primært blandt tidligere kolleger eller venner. Gruppen foreslog at skabe formelle ledernetværk, hvor ledere kan dele erfaringer og søge vejledning fra hinanden i et struktureret og trygt forum.

3. Ledercoaching og supervision

Flere deltagere nævnte, at ledere ville have gavn af supervision eller coaching. Ligesom medarbejdere kan have brug for støtte, har ledere også behov for at vende udfordringer og modtage feedback. Supervision kunne hjælpe ledere med at håndtere stress, vanskelige samtaler og relationelle udfordringer på en mere professionel måde.

4. Uddannelse og kompetenceudvikling

En af de udfordringer, der blev fremhævet, er, at mange ledere i produktioner primært er fagligt dygtige, men sjældent har formel lederuddannelse. Gruppen foreslog derfor, at der etableres lederkurser med fokus på konkrete udfordringer i branchen, såsom svære samtaler, konflikthåndtering og medarbejderudvikling. For at gøre ledelse mere overskuelig foreslog gruppen at udvikle enkle hjælpeværktøjer såsom checklister og to-do-lister, der kan støtte ledere i at håndtere trivsel og samarbejde systematisk. Disse værktøjer kan f.eks. minde ledere om at afholde check-ins, følge op på trivsel og sikre, at alle medarbejdere kender deres ansvar.

5. Fælles sprog om trivsel

For at sikre, at trivsel bliver prioriteret i produktioner, foreslog gruppen at etablere et fælles sprog omkring trivsel. Hvis ledere og medarbejdere har en fælles forståelse for, hvad trivsel indebærer, bliver det lettere at tage emnet op uden at det føles som en ekstra byrde eller noget sekundært i en travl arbejdsdag. En interessant pointe i drøftelsen var, at ledere kan styrke deres relation til medarbejderne ved at vise selvindsigt og sårbarhed. Hvis en leder åbent fortæller, hvad de er gode og mindre gode til, kan det skabe mere forståelse og sympati blandt medarbejderne. Dette kan også styrke samarbejdet, da teamet bedre ved, hvordan de kan understøtte lederens arbejde.