**Några användbara kompetenser och angelägna uppgifter för HR-specialister**

**Allmänt**

* Förmågan till goda samtal ”one-on-one” är avgörande för såväl chefens som HR-expertens resultat. Vi behöver *prata* *med kvalitét,* samtala så att vi gör skillnad för den andre. Detta förutsätter teoretisk och praktisk förtrogenhet med vad som utmärker goda möten och meningsfulla samtal.
* Goda kunskaper om psykologi och psykiatri skapar förtroende hos den med psykisk ohälsa eller personlighetsmässiga svårigheter och gör att vi själva lättare kan förstå, prata med och hjälpa den andre. Kunskaperna ökar också min flexibilitet och upplevelse av trygghet. Ta in vem ni vill på mitt rum, jag kan hantera det!
* Även i en professionell och arbetsplatsrelaterad kontext behöver vi möta den andre på ett existentiellt plan. Vi möter oavsett vår roll och uppgift alltid en *människa* som behöver bli sedd och bekräftad. Vi har *två* roller - den som professionell och den som medmänniska.
* Personlighetsmässig flexibilitet och förmåga att växla perspektiv är av stor vikt för den som vill förstå och hjälpa människor i svårigheter. *Någon* måste mentalisera i knepiga möten och svåra situationer om vi ska komma någon vart.
* Våra medarbetare kan behöva hjälp att uppfatta komplexiteten i många frågor och att inse att enkelspåriga/rigida lösningar därför ofta är otillräckliga. Hjälp dem utveckla kognitiv flexibilitet och perspektivtagande.
* Vi behöver se den breda bilden, känna till hela panoramat av möjliga orsaker till att en medarbetare inte ”fungerar”. Allt från den stressade, sjuka, ”neuropsykiatriska” eller personlighetsstörda medarbetaren till den dysfunktionella organisationen och den oförmögna eller direkt toxiska chefen.
* Vi behöver ha en klar bild av vad HR-specialisten respektive chefen kan göra åt problemen på de olika nivåerna, liksom vad vi *inte* kan göra något åt. Inom parentes är en av de effektivaste insatser chefen/HR kan göra att träna medarbetarna i att sortera problem, önskemål och missnöje som åtgärdbart eller icke åtgärdbart och sedan lägga sin energi och klagan på den första gruppen.
* Vi behöver känna till de särskilda förutsättningar, krav, svårigheter och hälsorisker som är förknippade med att vara chef för att vi ska kunna stötta dem på rätt sätt.
* Vi behöver kunna hantera och förebygga skadlig stress på arbetsplatsen. Till detta hör att vara bekant med vad som kännetecknar en salutogen organisation och hur man kommer dit, gärna med ett extra öga på vad som skapar arbetsglädje och mening.
* Sist men inte minst kan vi bespara organisationen och enskilda medarbetare mycket elände om vi har en plan för hur vi hanterar eventuellt rättshaveristiskt beteende och vet hur vi kan minska risken för att ”sätta igång” en rättshaverist.

**På individnivå**

* Vi måste vara väl förtrogna med de vanligaste anledningarna till ”besvärlighet” på individnivå, inklusive de vanligaste formerna av psykisk ohälsa, för att kunna anpassa insatserna till den person vi har framför oss.
* Vi behöver djupgående kunskaper om stress, stressrelaterad ohälsa och stresshantering på individuell och organisatorisk nivå för att effektivt kunna hjälpa stressade medarbetare.
* Därtill behöver vi förstå, förhålla oss till och hjälpa medarbetare med både neuropsykiatrisk och personlighetsrelaterad problematik. Helst ska vi ha kapacitet att hantera även de ”svåraste” medarbetarna, de med narcissistiska, antisociala, paranoida och rättshaveristiska drag. *Någon* måste hantera även dessa, åtminstone när de är på jobbet, och främst i ledet står medarbetare i psykiatrin och HR-specialister.
* Ytterligare en ovärderlig tillgång är att veta hur man bistår en medarbetare i kris. Människor med psykisk sjukdom eller personlighetsmässiga svårigheter hamnar i – alstrar ibland själva – fler kriser än genomsnittet, men även den mest välfungerande medarbetare kan förstås hamna där, liksom våra privata vänner. Livet är en vandring från kris till kris och vi behöver alla hjälpa varandra att hantera eller i vart fall stå ut när krisen slår till, helst utan att alltför mycket går till spillo på vägen.
* Till sist: Om du lär dig hur du tar reda på om en människa är självmordsnära och hur du då bör agera kan du mycket väl komma att rädda ett liv någon gång. Så lär dig det😉!

Michael Rangne

2025-03-23