

5 gode råd  
til dig som leder:

# Hjælp alle godt tilbage på arbejde efter corona

**Coronakrisen har vendt op og ned** på vores hverdag.

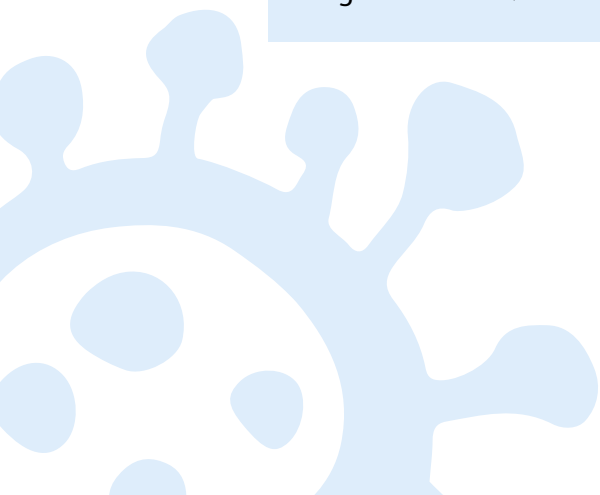
Vi har vænnet os til at skulle arbejde og leve på nye måder. Vi har alle håndteret store forandringer og megen uvished, og en ny arbejdskultur er gradvist vokset frem – med hjemmearbejde, ledelse på distancen og fysisk fremmøde i både kritiske funktioner og almindelig drift og ledelse.

**Når vi igen skal møde på arbejde**, er det endnu en forandring, som kan opleves både positivt og negativt. Som leder kan du være med til at hjælpe alle godt tilbage på arbejdspladsen. Vi har udarbejdet fem gode råd at støtte dig til.

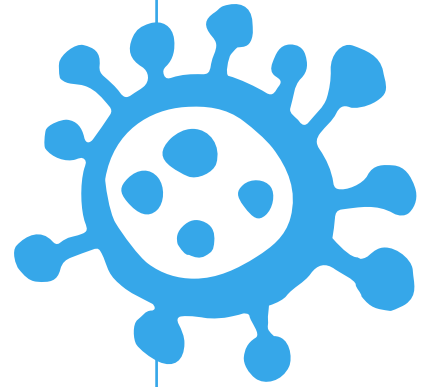


## Brug trio'en

En god måde at skabe samling og genstarte fællesskabet på er ved at samarbejde med AMR og TR om fx sociale aktiviteter for alle og måske særlige tiltag, hensyn osv. overfor de medarbejdere, som har brug for ekstra støtte i overgangen til at møde fysisk ind igen.



# De 5 gode råd



## 1 Kommunikere klare og realistiske forventninger

Vi kan alle komme til at sætte tempoet op i arbejdet og i et forsøg på at nå alle de ting, der har været sat på pause.

TAL MED MEDARBEJDERNE OM, hvad der er realistisk at nå og om, hvordan de prioriterer: Hvilke opgaver er SKAL-opgaver, og hvilke er KAN-opgaver?

## 2 Giv plads til social genstart

Nedlukningen har haft en stor effekt på de sociale relationer og arbejdsfællesskabet mange steder. Hos nogle har krisen banet vejen for stærkere sammenhold, andre steder er følelsen af fællesskab smuldret. Derfor kan der være brug for en social genstart, hvor vi genfinder hinanden og genskaber kulturen i teamet eller afdelingen – følelsen af et 'vi'.

ARRANGER OG UNDERSTØT derfor sociale arrangementer og uformelle pauser for medarbejderne, fx 'rundbordskaffe', hvor alle fortæller så meget, de har lyst til, om, hvordan de har haft det, og ban vejen for samarbejde på kryds og tværs. Det er vigtigt, at alle har en plads i fællesskabet og føler, at der er brug for dem.

## 3 Sæt kerneopgaven i fokus

Arbejdsglæde og gode resultater hænger tæt sammen med kerneopgavens plads og prioritet i det daglige arbejde. At opleve, at opgaver og indsats giver mening og hænger sammen med organisationens formål, baner vejen for trivsel og produktivitet.

TAL DERFOR MED MEDARBEJDERNE OM: Hvad er vi her for, og hvad skal vi lave? Hvad er vores kerneopgave og formål? Hvad bidrager vi særligt med? Giv dem også mulighed for fagligt at 'nørde' med og udvikle metoder i måden, de løser kerneopgaven på. Det kan virke stærkt motiverende for fagprofessionelle medarbejdere.

## 4 Vis empati og hold øje med tegn på stress

Alle har været bekymrede og under pres på forskellig vis under nedlukningen. Og alle har skulle være ekstraordinært fleksible og parate til at omstille sig. Derfor er det ikke usædvanligt, hvis du ser reaktioner på pres, udmattelse og stress hos medarbejderne, når de vender tilbage. Nogle vil måske reagere med lidt større utålmodighed, irritabilitet eller modløshed. Andre vil have koncentrationsbesvær og ikke kunne arbejde så hurtigt og effektivt.

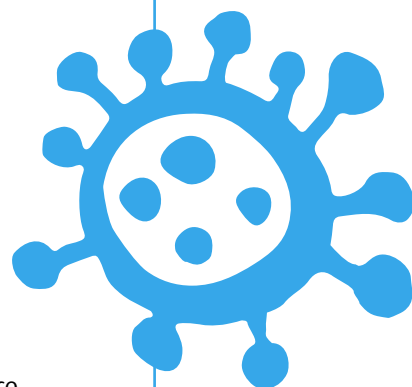
DET KALDER PÅ FORSTÅELSE og empati fra dig som leder – ligesom du skal holde ekstra øje med tegn på stress, så du kan gribe ind i tide. Derfor kan du med fordel skrue op for dine 1:1 møder med den enkelte medarbejder, så I mødes fx en gang om ugen. Og du kan gøre trivsel og belastning til et fast tema i din dialog med dem: "Hvordan har du det egentligt? Hvordan trives du med tilbagevenden? Hvordan er din balance mellem arbejde og fritid? Er der noget, jeg kan gøre for at hjælpe dig med en bedre balance?".

## 5 Tag den vigtige læring med og hold fast i nye vaner

Virtuelt arbejde har tvunget mange til hurtigt at udvikle nye kompetencer og finde nye måder at samarbejde på. Heri ligger der et stort potentiale for læring og forbedring af rutiner og samarbejde.

SÅ TAL MED MEDARBEJDERNE OM, hvad der har fungeret godt under nedlukningen. Hvad har de savnet, og hvad har teamet lært om sig selv og om samarbejdet, fx en bedre mødedisciplin? Måske skal noget af det fortsætte i den nye hverdag. Måske har nogle opgaver og processer vist sig overflødige, og derfor har I givet slip på dem. Giv plads til drøftelserne og beslut, hvad I vil holde fast i.

# Sådan kan du som leder passe godt på dig selv



Nedlukningen under coronakrisen har budt på de største kollektive ændringer af vores måde at leve og arbejde på i nyere tid. Som leder har du derfor ganske sikkert oplevet et ekstraordinært højt arbejdspress. Du har måske håndteret situationer, været i corona-task force og har løst opgaver, du aldrig har prøvet før eller har lært på din lederuddannelse. Samtidig har du skullet omstille dit team til en helt ny hverdag.

## 4 gode spørgsmål at stille dig selv

For at sikre dig den bedst mulige genstart på arbejdspladsen, kan du reflektere over disse spørgsmål og bruge svarene som guidelines for din egen tilbagevenden til en ny hverdag på jobbet:

### 1 Hvad har corona-nedlukningen gjort ved mig, og hvad har jeg lært?

Det sidste år har givetvis testet dit overblik, kreativitet, fleksibilitet og udholdenhed som leder. Højt arbejdstempo og uendelige ændringer har givet mange ledere symptomer på udmattelse og stress. Men hvordan har det egentlig påvirket dig – og hvad har du lært? Det kan være værdifuldt at tage stilling til for at kunne passe godt på dig selv.

#### Overvej:

- Hvad har det seneste år gjort ved mig? Hvordan har jeg haft det? Hvornår havde jeg det bedst? Og værst?
- Hvad har jeg lært om mig selv som leder? Hvad er jeg mest stolt af, når jeg ser tilbage over året? Og mindst stolt af? Har jeg fået gode ideer, handlemønstre eller nye metoder, du kan holde fast i?

### 2 Hvad er jeg her for, og hvad er det vigtigste?

At vende tilbage til arbejdspladsen kan indebære en risiko for at sætte arbejdstempoet op for at prøve at nå det, som har ligget i dvale under nedlukningen. For at bryde den lange 'undtagelsestilstand' med højt arbejdspress og hurtige løsninger, du måske har oplevet, kan det være en god idé at genfinde fokus på dine opgaver og prioriteter som leder.

#### Overvej:

- Hvad er formålet med min lederrolle? Hvad er mine vigtigste opgaver? Hvad skal især prioriteres?
- Hvordan kan jeg skabe de bedste rammer, så jeg kan prioritere min kerneopgave?

### 3 Hvordan har jeg det, og hvad har jeg brug for?

Bekymringerne, presset, kravene om fleksibilitet og omstillingsparathed under nedlukningen kan sagtens afføde en reaktion hos dig, når du vender tilbage til arbejdspladsen. Måske vil du have mindre tålmodighed og være mere irriteret eller modløs. Måske får du besvær med at koncentrere dig og kan ikke arbejde så hurtigt og effektivt, som du ønsker. Det kalder på selvomsorg og en ekstra opmærksomhed på dine egne signaler og behov.

#### Overvej dagligt:

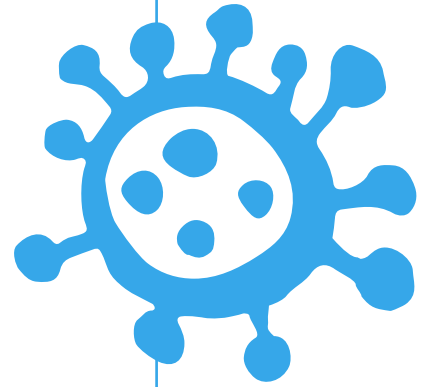
- Hvordan har jeg det egentlig? Viser jeg tegn på trivsel og overskud eller det modsatte?
- Hvad har jeg brug for for at holde en god balance i mit arbejdsliv?

### 4 Hvem er min supportgruppe, og hvem kan hjælpe mig?

Som leder kan du til tider komme til at arbejde meget alene, og nedlukningen har måske kun forstærket det. Her kan stærke sociale relationer på arbejdspladsen, hvor I støtter og hjælper hinanden, i høj grad booste din trivsel og gode resultater.

#### Overvej:

- Hvem kan jeg sparre med om min ledelsesopgave?
- Hvem kan støtte mig, når jeg har brug for omsorg og empati?



# Sådan hjælper du dine medarbejdere og dig selv **godt tilbage på arbejde efter corona**

## **5 gode råd til dig som leder**

- 1.** Kommuniker klare og realistiske forventninger
- 2.** Giv plads til social genstart
- 3.** Sæt kerneopgaven i fokus
- 4.** Vis empati og hold øje med tegn på stress
- 5.** Tag den vigtige læring med og hold fast i nye vaner.

## **4 gode spørgsmål at stille dig selv som leder**

- 1.** Hvad har corona-nedlukningen gjort ved mig, og hvad har jeg lært?
- 2.** Hvad er jeg her for, og hvad er det vigtigste?
- 3.** Hvordan har jeg det, og hvad har jeg brug for?
- 4.** Hvem er min supportgruppe, og hvem kan hjælpe mig?