



Tilbage til arbejdspladsen – guide til ledere

Det, der bare skullet have været en midlertidige løsning med hjemmearbejde, blev pludselig hverdag, og med det kom nye hverdags- og arbejdsrutiner.

Som leder har du måske været udfordret, fordi du pludselig har skullet lede på distancen. For de fleste teams har det krævet tid og tilpasning at få til at fungere.

Men nu sker det. Danmark og arbejdspladserne åbner helt eller delvist fysisk op igen efter corona og med det, kommer en ny hverdag. En hverdag, der måske virker bekendt, men som alligevel er anderledes, end den var, før corona ramte os, og som betyder, at vi igen skal omstille os og tilegne os nye vaner og rutiner.

Det kan stille krav til dig som leder – for hvordan sikrer du den bedste tilbagevenden for dine medarbejdere, og

hvad skal du være opmærksom på for at holde trivslen oppe hos dit team?

I samarbejde med AS3 Stress & Trivsel har vi lavet en guide til dig som leder, til hvordan du bedst kan støtte dit team i den gode tilbagevending til jeres fysiske arbejdsplads.



1. Hav klare kriterier for, hvordan I åbner op

Det er vigtigt, at du tydeligt kommunikerer dine forventninger til medarbejderne i denne fase. Hvordan åbner I op i jeres team, og hvilke hensyn skal der tages. Alle medarbejderne skal kunne forstå principperne bag beslutningerne: Hvem skal møde ind, hvem skal arbejde hjemme og hvorfor?



2. Hav en åben dialog og tag individuelle hensyn

Vi er ikke alle ens, og nogle af din medarbejdere vil have behov for en lidt længere periode til at omstille sig. Hav forståelse for de individuelle behov, og at nogen arbejder mere hjemme, og andre i højere grad er fysisk på arbejdspladsen. En åben dialog gør det nemmere at tage individuelle hensyn og er essentiel for at opnå generel accept fra medarbejderne. Hvis jeres samarbejde i forvejen er udfordret, kan problemstillingerne blive forstærket.



3. Hold fast i den hyppige snak om trivsel

For at sikre at dine medarbejdere kommer bedst muligt tilbage til arbejdspladsen og har en god mental sundhed, er det vigtigt, at du som leder afsætter tid til hyppige check-ins med dine medarbejdere om eventuelle bekymringer eller udfordringer.

Book tid i hinandens kalendere til 1:1, hvor I ikke taler fagligt men trivsel. Hav forståelse for, at ikke alle medarbejdere fra dag 1. vil kunne performe som tidligere. Giv dem tid, så skal det nok komme.



4. Lær af krisen

“Never waste a good crisis”, sådan sagde Winston Churchill engang. Som team har I formentlig været tvunget til at eksperimentere med nye måder at arbejde på. I kan med fordel samle op på de positive læringer I har gjort jer under coronaperioden. Det kunne eksempelvis være processer, samarbejdsflader, mødestyring etc. Inviter dine medarbejdere ind med deres perspektiver på, hvad I som team:

- 1) kan stoppe med, som heller ikke fungerede inden corona
- 2) har indført under corona og med fordel kan fortsætte med
- 3) med fordel kan begynde på.

Find mere inspiration til, hvordan I bedst kommer godt tilbage efter corona - [klik her](#)