

TAL UD

Klogere. Sammen... Videre.

TAL UD er udarbejdet af Velliv Foreningen i samarbejde med Mads Bab fra Gnist. Bogen er en del af virksomhedspakken "TAL UD", som indeholder en række aktivitetstilbud til arbejdspladser. Formålet er at få talt ud om corona, så arbejdspladsen kan blive klogere og komme styrket videre. Læs mere på

www.vellivforeningen.dk/talud



TAL UD

Velliv Foreningen

TAL UD

Tal ud om corona.
Håndbog til ledere der vil bringe
arbejdspladsen klogere videre.

Velliv
Foreningen

TAL UD

Velliv Foreningen i samarbejde med Mads Bab

Copyright© 2021 Velliv Foreningen

All rights reserved

Udgivet 2021 af Velliv Foreningen

1. udgave, 1. oplag 2021

ISBN 978-87-973268-0-0

Bogen er sat med BerlingT

Grafisk Layout: Julie Flansmose

Rentegning: Benedicte Maria Bech Pedersen

Tryk: GraphicUnit

Printed in Denmark

Gengivelse af denne bog eller dele af den er ikke tilladt ifølge gældende dansk lov om ophavsret. Dog er det tilladt med tydelig kildeangivelse at bringe korte uddrag i forbindelse med omtale og anmeldelser.

Vellivforeningen.dk

Hvorfor
skal vi
tale ud?

Sådan taler
man ud andre
steder

Seks gode
råd inden I
taler ud

Hvordan
kan man
tale ud?

Seks oplagte
emner til jeres
samtale

To vejled-
ninger til at
få talt ud

INDLEDNING

Bogen her er til dig, der leder andre eller skaber rammerne for andres arbejde. Samtidig er bogen også til dig, fordi der er behov for at få talt ud om corona, og bogen giver dig inspiration til det. Du får præsenteret en konkret metode til at få talt ud og argumenter for, hvorfor det er nødvendigt.

Du får hjælp til spørgsmål, der sætter oplagte corona-relaterede emner på dagsordenen, seks gode råd til at komme i gang og to vejledninger: en til at få talt ud med dit team og en til at få talt ud med dine medarbejdere enkeltvis.

Måske du tænker, at I ikke orker at høre mere om corona.

At I ikke magter at snakke mere om det. Men det er vi nødt til. Ikke bare for sjov. Eller for at trampe rundt i statistik og skræmmehistorier. Men for at få delt vores erfaringer og oplevelser med corona. For at vi med afsæt i en god snak om, hvad vi hver især har lært og oplevet, kan komme klogere, sammen, videre.

Velliv Foreningen, der arbejder for at fremme god mental sundhed, har det seneste år støttet forskning i konsekvenserne af corona for vores arbejdsliv. Forskningen er gennemført af forskere på Aalborg Universitet, Syddansk Universitet og Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø. Forskerne har kigget på tværs af brancher, og det fremgår tydeligt af de hundredevis af samtaler og tusindvis af svar, som danskere har afgivet i forbindelse med den forskning:

DEN MENTALE SUNDHED ER UDFORDRET.

Forskningen viser også, at dem, der har klaret sig bedst under corona er dem, der har fået talt om muligheder og udfordringer.

Tesen er derfor klar; dem der kommer bedst videre, menneskeligt og forretningsmæssigt, er dem, der får talt ud om corona.

Den samtale kan ske over kaffen i personalerummet, på fabriksgulvet, mens man fylder varer på hylden eller snitter grøntsager til dagens menu i caféen.

Det kan sagtens være enkelt.

En måde at betragte ledelse er nemlig at se det, som det at tage initiativ til samtaler, der ellers ikke ville finde sted. Du kan ikke kontrollere, hvad der tales om på jeres arbejdsplads, men du kan påvirke det ved selv at gå forrest. Du kan tage initiativet til, at I får talt ud om jeres oplevelser med corona. Du kan gøre det formelt eller uformelt. Det kan være en samtale på ti minutter eller et møde på en time. Afgørende er bare, at du inviterer til åbne samtaler, hvor alt kan siges, og hvor I, i forhold til corona, undersøger og eventuelt lærer af de værste og de bedste oplevelser og alle de oplevelser, der ligger midt imellem.

Igennem bogen finder du citater fra ledere og medarbejdere interviewet af forskere fra Aalborg Universitet og Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø. De illustrerer hvor forskelligt man har oplevet corona og giver et indblik i de tanker, der er så vigtigt at få talt ud om.



**Hvorfor skal
vi tale ud?**

Blandt dine medarbejdere findes der som minimum tre typer.

Medarbejderen, der ser glasset som halvt fyldt. Hun vurderer, at perioden med corona har været positiv, at der er masser at lære, at de ændrede vilkår var til det bedre. Vedkommende vil gerne tale om det fantastiske ved at arbejde hjemmefra eller om fordelene ved digitale møder.

Medarbejderen, der ser glasset som halvt tomt. Hun tænker, at der ikke kan siges meget positivt om perioden. Vedkommende ser tydeligt de problemer, som tiden med corona har skabt og vedkommende peger gerne på det problematiske i de uskarpe grænser mellem arbejdsliv og privatliv, som corona for mange har medført.

Sidst men ikke mindst er der medarbejderen, der måske har mistet fodfæstet. Det kan være, at ægtefællen har mistet sit arbejde, hjemmeskolede børn, der har det vanskeligere end gennemsnittet eller måske vedkommende er bange for selv at blive fyret. Det kan være han har været i en risikogruppe. Det er bare blevet for meget tænker vedkommende. Det er bare noget – ja undskyld udtrykket – noget pis!

Alle tre har jo ret, men måske endnu vigtigere.

ALLE TRE OPLEVELSER ER BERETTIGEDE.



JEG ER
HALVT TØMT

JEG ER
HALVT FYLDT

JEG ER BARE
FULD AF PIS

Og du kan tro, at folk tænker. De gør sig flere tanker om corona, end de giver udtryk for. Som en medarbejder i restaurationsbranchen siger i forbindelse med det studie, som Aalborg Universitet har gennemført.

“Man har haft tid til at tænke over ... Det lyder så komplekst at sige livet. Men altså man tænker jo over tingene. Om det er rigtigt, det man gør og kunne man lave noget andet. Og er det det rigtige job, man har. Det har man da tænkt over.”

Corona har gjort indtryk – og heldigvis. For hvis vi er ligeglade og immune overfor indtryk, risikerer vi at blive kyniske og kolde. En slags robotter uden følelser, uden blik for andet end opgaven.

“Men nu er det ligesom et år efter, så er det blevet den der lidt mere mekaniske ting eller opgiveness eller resignation, så der er ikke den frygt i det, der er lidt mere modløshed måske, tror jeg.”

“Jeg bliver ligeglad, jeg bliver lidt mere opgivende, tror jeg. Jeg går på arbejde, og gør det, som jeg får besked på at gøre, men glæden er der ikke på samme måde, fordi der er ikke den der mulighed for at være normal.”

Vi reagerer dog forskelligt, fordi vi er forskellige, men også fordi vi kommer fra forskellige baggrunde. Du kan have to kolleger, der har været udsat for de samme udfordringer på arbejdet, men én kommer fra en baggrund med gunstige forhold, hvor den anden er udfordret på hjemmefronten. Derfor er der ikke én rigtig måde at definere oplevelsen af corona på.

På den ene side kan det være besnærende primært at være optimistisk, især hvis man selv ynder at se ”glasset som halvt fyldt”. Det virker oplagt at tale energien op, dyrke kreativitet, holdånd og de gode effekter af flere online møder. Noget mange faktisk har oplevet under krisen. Den gode energi skal tales op, og de gode erfaringer frem i lyset. Der skal bestemt være plads til at tale om de spændende muligheder, der opstod ved at arbejde hjemmefra, om en nye måde at løse jeres opgaver på eller om sammenholdet ved den første nedlukning.

Der skal dog også være plads til at tale om de svære oplevelser og de belastninger, som også var en del af tiden med corona. Der skal være plads til at pege på problemerne og på det, der

ikke fungerede. Man skal kunne italesætte de u hensigtsmæssige beslutninger og trygt være kritisk overfor ledelsen.

Der skal også være plads til at sige, at man var nervøs. Nervøs for at blive fyret, bange for ikke at slå til. Man skal kunne sige, at hjemmearbejdet gjorde en ked af det uden at blive mødt med "jamen, der var jo også en masse godt ved det". Man skal kunne tale om frustrationer, tvivl og nervøsitet. Når vi kan fortælle frit om vores oplevelser til andre, føler vi os som en del af et fællesskab og føler os dermed stærkere, end hvis vi står alene med oplevelsen.

I politiet, når man afslutter en aktion, samles alle involverede parter til en debriefing. Her skiftes man til at fortælle, hvordan man oplevede aktionen. En ting er afgørende i den debriefing. Man lader stjernerne, striberne eller hvad der nu symboliserer rang, blive uden for lokalet. Alt er tilladt, kritik holdes ikke tilbage og man påtvinges ikke en særlig udlægning af oplevelsen. Der er ingen elefant i rummet.

Hvordan med jeres elefanter?

Det jeg vil sige
i aften, det
kommer til at
få store
konsekvenser
for alle
danskere.

KAN DU HUSKE DET?

Det er den 11. marts klokken er 20.30.
Statsminister Mette Frederiksen i sort,
i Spejlsalen i Statsministeriet.

Kan du huske det? Det er den 11. marts klokken er 20.30. Statsminister Mette Frederiksen i sort, i Spejlsalen i Statsministeriet. Hun tager ordet som den første: *"Det jeg vil sige i aften, det kommer til at få store konsekvenser for alle danskere"*

Hvis du så med, er det nok det pressemøde i Statsministeriet, som du husker bedst. Måske det eneste du husker. Du havde sikkert tænkt, at der ville ske store ændringer, men, hvis du var som de fleste, ja så forestillede du dig sikkert ikke, at ændringerne ville blive så svingende og omfattende, som de gjorde og strække sig over så lang tid.

Der er forskellige vurderinger af coronas betydning for vores arbejdsliv og mentale sundhed. Nogle lægger vægt på de store, vedvarende og positive forandringer, f.eks. kvantespringet i brugen af teknologi eller gennembruddet for hjemmearbejde. Nogle oplevede mindre stress andre bedre balance mellem familie- og arbejdsliv. Andre lægger vægt på de negative konsekvenser af forandringerne i form af mere ensomhed, angst, utryghed, stress og arbejdsløshed og for de fleste begyndte onlinemøder, restriktioner og mindre social kontakt at sætte sine spor i 2021.

Gennemsnitligt er danskernes mentale sundhed faldet under corona, og derfor tager denne bog, ligesom den forskning den hviler på, det afsæt, at corona risikerer at få både positive og negative konsekvenser for såvel mennesker som virksomheder. Omfanget af konsekvenserne kender vi ikke endnu – vi har jo aldrig stået i en lignende situation før. Konsekvenserne er ikke givet, de ligger ikke i kortene, de er ikke mejslet i sten. Du kan

derfor som leder påvirke processen, men det afhænger af måden, som du vælger at gribe processen an på.

Du kan ikke styre processen, men du kan påvirke den ved få talt ud om corona. Hvis du tager dine medarbejderes oplevelse af corona seriøst, vil du, som forsvaret, politiet, sundheds-væsenet og de mange andre, der rutinemæssigt taler ud om deres indsats, skabe rammerne for to centrale ting.

For det første skaber du en ventil for de svære følelser og viser, at I som virksomhed også rummer den virkelighed. Alene det, vil give sig udslag på dine medarbejderes mentale sundhed. Ikke kun i forlængelse af corona men også fremadrettet, når andre udfordrende situationer opstår. For det andet opnår I uvurderlig indsigt i de ting, der virkede og de ting, der spændte ben i hverdagen. Det er indsigter, der ikke kun handler om at indrette sig bedre ved en ny pandemi, men indsigter der også hjælper jer med at forstå, hvordan I lykkes bedre med jeres opgave lige nu.

Du står altså med en unik mulighed for at udvikle et stærkere fællesskab. Et fællesskab, der er bedre til at finde løsninger i forhold til at gøre det godt og have det godt. Ja faktisk er det ikke urealistisk at forvente op imod 25% forbedring af jeres evne til at gøre det godt ved at få talt ud – det peger mere end 40 videnskabelige studier i hvert fald på.¹

At tage initiativet til at få talt ud om corona i din virksomhed er en oplagt mulighed for at være synlig. Anvender du den synlighed til at mobilisere fællesskabet i en dialog om coronas

¹ Tannenbaum, S. I., & Cerasoli, C. P. (2013). Do team and individual debriefs enhance performance? A meta-analysis. *Human factors*, 55(1), 231-245.


betydning, så tapper du ind i den oplevelse, der går igen hos flere af de medarbejdere og ledere, der blev interviewet som led i den forskning som Nationalt Forskningscenter for Arbejdsmiljø og Aalborg Universitet står bag.

Lige præcis det er essensen. Når man taler om tingene, finder man ud af det.

“Selvom det har været hårdt, har det givet energi at klare det hele sammen på den bedste måde.”

“I starten da corona lige var startet syntes jeg faktisk det var svært fordi man følte jo lidt som, at de tog nogle beslutninger og så kom det ud til os. Men jeg synes her efter sommeren og i efteråret, at vores afdelingsleder er god til at tage det med vi har i afdelingen med op på ledelsesplan. Så på den måde, bliver vi hørt.”

“Vi er kun tre i butikken, med ejeren selv. Så vi taler om tingene og finder ud af det.”



**Sådan taler
man ud
andre steder**

I organisationer verden over taler man ud på et utal af måder. Debriefing kalder mange det. Der findes både formelle metoder, der er forankret i psykologien med klare processer og retningslinjer, og mere uformelle og praktisk orienterede, der primært fokuserer på opgaveløsningen og oplevelsen af den i et afgrænset forløb. De første formelle debriefinger fandt sted under Anden Verdenskrig.

STILLEHAVET, 1942

Røgen hang stadig over stillehavsøen Makin i 1942, da en af de første formelle debriefinger fandt sted. Den amerikanske Brigadegeneral Samuel Marshall deltog i landgangen på Makin i forbindelse med stillehavskrigen under Anden Verdenskrig. Marshall og hans deling overlevede 11 japanske angreb den første nat og var det ikke for en helt særlig maskingeværstilling ville slaget om øen have været tabt den nat. Om morgenen stod det uklart for Marshall, hvordan de havde overlevet, og han fik modsatrettede svar fra henholdsvis geværskytten og skyttens løjtnant. Marshall samlede derfor alle overlevende fra delingen og udspurgte dem som gruppe.

"Start fra begyndelsen, da I lagde jer i position" startede Marshall, hvorefter hver soldat fortalte sin historie om nattens forløb. Brik for brik blev nattens uklare oplevelser klarlagt og i fællesskab fik delingen samlet puslespillet. I sin bog "Bringing Up The Rear" fortæller Marshall, hvordan han den morgen opdagede værdien af at debriefe.

Senere i krigen brugte Marshall metoden til at forstå detaljerne om en række luftangreb i forbindelse med D-dagen i Normandiet. Over en periode på to måneder, talte Marshall med delinger i Frankrig og Belgien for at forstå årsager til deres succeser og fejl. Indledningsvist kaldte Marshall metoden for "after-action inquiry" for sidenhen at anvende titlen "debriefing".

Udover den praktiske effekt i forhold til militærtaktiske overvejelser havde debriefingerne også en psykologisk effekt. Som Marshall skriver i bogen "Pork Chop Hill: The American Fighting Men in Action": *"I stedet for at udfordre mændene, der allerede var udmattet, lod debriefingen til at have en slags terapeutisk helende effekt. De var naturligvis belastede og bekymret over fejl der var blevet begået, men i takt med at debriefingen skred frem og alle fik talt ud om gode og dårlige oplevelser, oplevede deltagerne at alle stod i samme situationen og det forstærkede fællesskab skabte fornyet energi."*

Som i eksemplet fra Anden Verdenskrig er det forstærkede fællesskab måske det største udbytte ved at få talt ud. Siden 1942 er debriefinger og samtaler, hvor teams får talt ud, blevet sat i system. En dramatisk dag på Storebælt i 2015 illustrerer det rigtig godt.

STOREBÆLT, 2015

Den 4. august 2015 var en varm dag i Danmark. En tysk familie med to voksne og tre børn, har lige kastet anker i deres sejlbåd og nyder sommeren ude på havet i Storebælt. Familiens yngste, en 8-årig dreng springer i vandet for at blive kølet af.

Hvad drengen og resten af familien desværre ikke tænkte på er strømmen i Storebælt. Inden længe er drengen drevet væk fra båden og kan ikke komme tilbage. Igennem den næste times tid kæmper familien på dramatisk vis for at få reddet drengen og kommer via det i kontakt med Forsvarets Operationscenter, der dengang også var Joint Rescue Coordination Center (JRCC). Her får JRCCs SAR Mission Coordinator Thomas Madsen, der i dag er ved JRCC i Søværnets operationscenter, ansvaret for operationen.

Thomas Madsen og hans hold får sendt en helikopter til stedet, og flere både går ind i redningsaktionen. I løbet af de efterfølgende 30 minutter er stemningen hektisk men alvorlig i kontrolcenteret. Fokus, samarbejde, telefonsamtaler, radiokontakt og effektiv koordinering sikrer at alle fire familiemedlemmer bliver reddet op i live.

Selvom historien endte lykkeligt, samler Thomas Madsen holdet til det de kalder en taktisk debriefing og en psykologisk defusing. For uanset, at der den dag ikke omkom nogen på Storebælt, så sætter oplevelsen sine spor og JRCC er overbeviste om, at der ligger relevant læring gemt i de beslutninger, der blev truffet.

PRAKTISK RÅD – TAL UD SOM I FORSVARET:

Joint Operations Coordination Center under søværnet er dem der koordinerer redningsaktioner, når folk strander til søs.

Her taler man ud efter hver operation. Først kigges der på de mere praktiske forhold ved operationen dernæst efter de mere psykologiske.

Der tales på skift og alle har taleret, men ikke talepligt.

Der ledes efter lessons-identified (problemer uden løsninger) og lessons-learned (problemer med løsninger)

Det er den operative ansvarlige der styrer samtalen, og vedkommende spørger i dybden, når nogen fortæller. Fløjlshandskerne er taget af og synspunkter er lige relevante uanset rang eller erfaringer.

Når samtalen handler om mere følsomme observationer, er tonen mere rolig og folk fortæller om deres oplevelser og reaktioner efter operationen. De bliver ikke opfordret til at se hændelsen anerledes end de fortæller om den og bliver ikke afkrævet en handlingsplan.

Gruppen samles i den taktiske debriefing hvor Thomas Madsen først opridser det overordnede hændelsesforløb. Derefter bliver hver enkelt deltager bedt om at dele deres observationer og over de næste minutter identificeres en række væsentlige faktorer, der hjælper JRCC fremadrettet.

De taler om de ting, der gik bedre end forventet, for filosofien er, at det giver fokus til kommende operationer. De taler naturligvis også om uhensigtsmæssigheder og identificerer, det de kalder **Lessons-Identified** og **Lessons-Learned**.

Lessons-Identified er problemer, hvor der ikke er identificeret en løsning og Lessons-Learned problemer, hvortil der findes en løsning. Centralt for den taktiske debriefing er at fløjlshandskerne er taget af og alle taler frit. "Det kører ikke efter stregkode" siger Thomas Madsen med et glimt i øjet – altså giver rang ikke mere taletid eller en særlig ret til at definere hændelsesforløbet.

Den taktiske debriefing ændrer form efter lidt tid og bliver til det, som JRCC og flere andre kalder en psykologisk defusing. En psykologisk defusing er en variant af en debriefing men har til formål at berøre de mere psykologiske emner og få taget luften ud af ballonen. Her taler man om de indtryk, som oplevelsen gjorde, og hvordan man er påvirket af hændelserne. I den psykologiske defusing er der taleret, men ikke talepligt, som Thomas Madsen udtrykker det. De fleste tager dog ordet, for alle ved, hvor værdifuldt det er at få talt ud om situationen. Selv en samtale på 10-15 minutter, der jo ikke lyder af meget, gør en kæmpe forskel.

JRCC forsøger at debriefe som beskrevet ovenfor efter hver operation. I sommersæsonen er det dog svært, da en operation erstattes af den næste.

Mest centralt, siger han, er at det styrker det fremtidige samarbejde, da debriefingen hjælper med at forstå, hvordan man hver især handler, hvorfor man reagerer som man gør, og hvordan man som fællesskab finder frem til hensigtsmæssige forbedringer.

Den måde vi, i denne bog, lægger op til, at man taler ud om corona er en god blanding af et praktisk fokus og en anerkendelse af behovet for at få vendt de mere følelsesmæssige oplevelser, medarbejderne og du selv har haft igennem tiden med corona. Det handler som gruppe om at lære af de ting, der fungerede godt og de ting, der gik skidt. Sidst men ikke mindst handler det om at tage det rette med videre.

The background features a large, stylized number '6' composed of blue lines. The top and bottom portions of the '6' are rendered as dashed lines, while the middle horizontal bar is a solid, thick blue line. The text is centered within the upper part of the '6'.

Seks gode råd inden I taler ud

Vi har taget de vigtigste råd fra forskningen og samlet i seks helt konkrete råd.

1. PLANLÆG HVORNÅR I SKAL TALE SAMMEN

Det hjælper at planlægge hvornår I vil tale ud. I kan med fordel aftale et par samtaler over de næste uger, så er det kalendersat og en del af hverdagen. Samtidig ved alle hvor meget tid, der er sat af til samtalen, hvilket er med til at gøre det mere overskueligt i en travl hverdag. Du kan planlægge samtaler med flere eller samtaler med en enkelt. I politiet er debriefing en del af planlægningen, forstået på den måde, at tid og sted for debriefingen planlægges, når aktionen planlægges. Ved at gøre det tydeligt, hvornår der skal tales ud fjernes noget af medarbejdernes utryghed.

2. SKAB TRYGHED

Man er tryk, når man kan sige sin mening uden frygt for, hvad du siger eller hvordan ens kolleger reagerer. Husk at formålet er at få talt ud, lært og tage det rette med videre. Det handler ikke om, at alle skal have det samme perspektiv, eller at du bruger samtalen til at få medarbejderne til at tænke noget bestemt. Husk på det, de gør i politiet og i forsvaret – man lader sine stjerner eller striber blive udenfor døren. Når du gør dig selv sårbar og indrømmer dine fejl og utilstrækkeligheder, så følger medarbejderne trop. Husk også at stoppe kolleger, der er kritiske over for hinanden.

3. LAD TALETIDEN GÅ PÅ TUR

Husk at når man taler ud, er der kun en, der taler ad gangen. Når en person fortæller om sin oplevelse med corona, er det gruppens opgave at lytte nysgerrigt. Når vedkommende er færdig med at tale, går turen videre. Det er ikke tanken, at man kommenterer eller vurderer andres fortælling. Du og andre i gruppen kan dog med fordel stille uddybende spørgsmål. Det kan være en god idé at nævne, at der er taleret, men ikke talepligt.

4. INDBYG TID TIL REFLEKSION I STILHED

Det virker måske lidt mærkeligt at indbygge stilhed i en samtale, men stilhed kan faktisk gøre underværker. Du kan starte mødet med, at alle er stille i to minutter. På den måde lander man i samtalen, og får lagt det bag sig, som man arbejdede med før mødet. Du kan også stille det spørgsmål, som du tænker er oplagt at starte med, hvorefter du giver alle deltagere 2-3 minutter i stilhed til at tænke over det.

5. LYT OG FORSTÅ

Tænk over sidste gang du var i en konflikt med en anden person. Undervejs tænkte du sandsynligvis at vedkommende var uopmærksom på dine synspunkter, måske ikke videre klog eller bare ligeglad. Det er svært at sætte sig i den andens sted, når vi ikke deler synspunkt med den vi taler med. Det kan dog hjælpe, hvis du gør dig særligt bevidst om at lytte efter og forstå de forskelle, der måtte være på det, som du selv mener om tiden med corona og det vedkommende fortæller.

6. LED MELLEM LINJERNE

Lyt ikke kun efter det, der bliver sagt, men også det, der ikke siges. Lyt efter tonen i vedkommendes stemme, kig på kropssproget eller hvor vedkommendes øjne søger hen. Det kan være svært at snakke om følelser eller ubehagelige oplevelser, hvorfor mange taler udenom eller kun antyder overfladisk, hvad de i virkeligheden tænker. Det er her, du kan spotte de underliggende symptomer, som måske skal bearbejdes fortroligt mellem dig og den enkelte medarbejder eller måske endda med hjælp fra en fagperson. Husk på, at corona har medvirket til flere svære oplevelser end mange giver udtryk for – ja måske ikke engang er fuldt ud bevidste om selv.



**Hvordan
kan man
tale ud?**

HVAD? SÅ HVAD? HVAD NU?

Vi vil gerne gøre det enkelt for jer at få talt ud. Derfor får du her en metode, der bliver anvendt verden over. Det er den mest enkle metode, vi kender til. En metode, der både er nem at anvende og som samtidig rummer de vigtigste aspekter fra de mere formelle debriefinger.





Hvad?

Metoden består af tre overordnede spørgsmål:

HVAD?

At få talt ud starter altid i selve oplevelsen hos en person og kan indledes med spørgsmål som: Hvad skete der, hvad gjorde du eller hvad oplevede du?

Når vedkommende fortæller, lytter resten af gruppen – inklusiv dig selv. Fortællingen er den enkelte persons og andres vinkler, herunder dine egne, gemmes til det bliver deres eller din tur. Undgå at analysere på oplevelsen og del ikke din egen holdning, men lad personen folde oplevelsen ud på baggrund af vedkommendes egen opmærksomhed. Lad personen hæfte sig ved de oplevelser vedkommende nu gør, uanset om disse er "positive" eller "negative".



Så hvad?

Hvad nu?

SÅ HVAD?

Næste del af samtalen fortsætter i en mere analyserende form, hvor årsager og konsekvenser bringes frem i lyset. Det kan undersøges med spørgsmål som: Hvilken betydning havde oplevelsen for dig, Hvorfor er det vigtigt eller hvad tror du var årsagen til at det skete?

Husk, at når man taler ud, skal man undgå en diskussion om rigtige eller forkerte konklusioner. Det er ikke et mål at være enige, men derimod at forøge gruppens nysgerrighed på hinanden. Du bør italesætte og stoppe personer, der anfægter andres konklusioner.

HVAD NU?

Samtalen afrundes med et blik ind i fremtiden i forhold til, hvad der kan læres af situationen, og hvad der bør handles på fremadrettet. Det kan afdækkes med spørgsmål som: Hvad er især vigtigt at huske på, hvad kan vi lære af situationen, hvad bør vi gøre herfra?

Det er ønskværdigt, at I som gruppe kommer frem til en liste af ting, der kan tages med videre. Om disse er konkrete forbedringsinitiativer eller blot huskepunkter afhænger af mange ting og er ikke afgørende. Det mest afgørende er, at du som leder af samtalen tager ansvar for at føre gruppen videre. Du vinder næsten altid ved at nævne, hvad du vil gøre herfra.





Seks oplagte emner til jeres samtale

Når man skal tale ud, kan det være en fordel at fokusere samtalen, f.eks. ved hjælp af Hvad?, Så Hvad?, Hvad nu? De tre overordnede spørgsmål skaber et fokus i samtalen og fremmer læringen i gruppen. En samtale kan dog også dykke ned i et særligt emne og dermed skabe yderligere fokus. F.eks. digitale møder, relationen til kolleger, hjemmearbejde eller trivsel. Fokus på et udvalgt emne, som alle i gruppen kender til, er endda særligt relevant i lyset af corona, fordi corona strækker sig over en lang periode og rummer en række forskellige delemler, der let kan blive blandet sammen.

Hvad er så oplagte emner at dykke ned i?

Du kan vælge et emne, der tager udgangspunkt i noget fra jeres hverdag, en særlig problemstilling, der opstod, som alle kender til, en succes som alle var en del af eller en hændelse alle kan huske. Du kan også lade dig inspirere af seks emner, som er emner, der går igen på tværs af virksomheder og brancher. Emnerne er fundet via den forskning som Nationalt Forskningscenter for Arbejdsmiljø, Syddansk Universitet og Aalborg Universitet har gennemført.

Disse seks emner bliver gennemgået i de næste seks afsnit.

- 1.** Den generelle trivsel
- 2.** Samarbejdet med ens leder
- 3.** Samarbejdet mellem kolleger
- 4.** Samarbejdet med kunder
- 5.** Måden arbejdet blev udført på
- 6.** Videomøder og teknologi

1. FÅ TALT UD OM CORONAS INDVIRKNING PÅ JERES TRIVSEL

Jeres samtale kan med fordel tage udgangspunkt i et af de emner, der optager alle – nemlig trivsel og mental sundhed.

Danskernes mentale sundhed er faldet under corona, viser undersøgelsen fra Syddansk Universitet. I undersøgelsen fra Aalborg Universitet oplever over 50% af de adspurgte, at de er blevet mere stresset, hvilket også hænger sammen med et tilsvarende antal, der ikke oplever, at de er blevet mere glade for deres arbejdssituation.

Hvad med dine medarbejdere?

De tænker naturligvis alle forskelligt om situationen, men måske kan det hjælpe dig til at forstå dine medarbejdere at vide, hvad andre tænker. Her er tre eksempler:

“Jeg oplever det da klart som rart at have et arbejde at stå op til, og det er også noget vi har talt om i en af de grupper, chatgrupper, jeg har været med til at etablere, at man skal egentlig også huske at sætte pris på, at man har et arbejde, for der er også mange der har mistet det undervejs.”

“Jeg syntes i forvejen det var enormt grænseoverskridende ikke at have set nogen bortset fra min familie i en måned. Og så lige pludselig skulle møde ind, og jeg vidste ikke hvor folk havde været henne.”

“Jeg har aldrig i mit arbejdsliv været så presset. Jeg troede ikke jeg kunne blive bekymret for om jeg selv skulle kunne holde til det. Men der har været nogle tidspunkter, hvor jeg kunne mærke, nu er vi ved at være der, hvor man er presset så meget, hvor det ikke er sjovt mere. Det var jeg lige efter sommerferien. Der er nogle opgaver, der hober sig op. Jeg plejer aldrig at have nogen ting på min mail og telefon, hvor jeg ikke vender tilbage og det har jeg haft den sidste måned. Det har irriteret mig rigtig meget. Og det er helt klart på grund af corona.”

Når tiden er inde til at få talt ud kan du sætte fokus på trivsel ved hjælp af **Hvad/så-hvad/hvad-nu? metoden**. Her er en række spørgsmål, der kan hjælpe dig på vej.

SPØRGSMÅL TIL AT FÅ TALT OM CORONAS
INDVIRKNING PÅ TRIVSEL

HVAD?

Hvad har du oplevet i forhold til trivsel undervejs
i coronaperioden?

Hvad havde du forventet i forhold til trivsel
og hvordan var det anderledes?

Hvilke beslutninger blev der truffet, der påvirkede
din trivsel positivt eller negativt?

SÅ HVAD?

Hvad tænker du var årsagen til at det påvirkede trivslen?
Hvordan har du det nu?

Hvad kan vi lære af tiden med corona i forhold til trivsel?

HVAD NU?

Hvis vi især skal huske på tre ting
ifm. trivsel, hvad er så det?

Hvad bør vi følge op på nu i forhold til trivsel?

Hvad kan jeg som leder gøre i forhold til trivsel?

2. FÅ TALT UD OM SAMARBEJDET MELLEMLER OG MEDARBEJDER

En af de ting, som har været udfordrende under corona har været samarbejdet mellem medarbejdere og ledelse. Ja faktisk viser undersøgelsen fra Syddansk Universitet, at faldet i den mentale sundhed er størst, der hvor medarbejderne har oplevet en leder, der ikke har italesat corona og dens indvirkning på vedkommende.

Det kommer til udtryk på flere måder:

“Det er den leder, vi har det daglige samarbejde med som er særlig vigtig i de her tider, hvor det er lidt svært. Det er vigtigt, at han er ude og sparre med os hele tiden, for ligesom at vise ’jeg står bag dig, det går nok’. Direktøren er kransekagefiguren, og det er fint, han siger nogle flotte ord, men det er mest den daglige leder, vi har brug for er til stede.”

“Lederne er meget rosende over for os. Vi holder sådan nogle refleksionsrum, indimellem er det det eneste, der er på programmet. Det er, lad os lige få snakket om, hvordan vi har det psykisk/ arbejdsmiljømæssigt ift. alt det, vi bliver påduttet. Så der er meget rum for også at komme ud med frustrationer og træthed, nervøsitet og hvad, man måtte ligge inde med.”

“[Min leder] er mere stresset og mere presset af det hele, både på økonomien og alle de restriktioner. Der kommer næsten hver uge nye ting fra toppen. Sådan anbefaler vi, at I gør sådan og sådan. Så jeg kan mærke, at han har en kort lunte.”

Når tiden er inde til at få talt ud kan du sætte fokus på samarbejdet mellem dig som leder og dine medarbejdere ved hjælp af **Hvad/så-hvad/hvad-nu? metoden.**

Det kræver lidt mod at åbne op for den samtale og mindst lige så meget ro på sig selv, når man lytter. For det er afgørende, at du ikke anfægter medarbejdernes oplevelser. Det at stille sig klar til at modtage feedback, åbent og lyttende, er dog noget du vinder på i det lange løb. Her er derfor en række spørgsmål, der kan hjælpe dig på vej:

SPØRGSMÅL TIL AT FÅ TALT OM CORONAS INDVIRKNING
PÅ SAMARBEJDET MELLEMLER LEDE OG MEDARBEJDER

HVAD?

Hvad har du oplevet i forhold til samarbejdet
med mig under corona?

Hvordan har du oplevet min kommunikation?

SÅ HVAD?

Hvilken betydning havde det for dig
at jeg gjorde som jeg gjorde?

Hvilken betydning tror du, at det havde på andre?

HVAD NU?

Hvad er dit vigtigste råd til mig fremadrettet?

Hvad bør jeg som leder gøre fremadrettet?

Hvad kan du evt. gøre fremadrettet ift.
at informere mig tidligere?



3. FÅ TALT UD OM SAMARBEJDET MELLEML KOLLEGER

De fleste er enige om, at corona har haft stor betydning for vores sociale relationer. Naturligvis i forhold til vores private relationer, men også de kollegiale. Også her har der været oplevelser af vidt forskellige karakter:

“Vi kan godt komme til at glemme lidt, at folk er forskellige og har forskellige synspunkter og følelser omkring det her med at gøre, hvad de skal for at undgå smitte. Der har været nogle udbrud fra nogen, der har skabt en lidt underlig stemning. Det er sindssygt svært at tale om.”

“Jeg manglede den der energi fra mine kollegaer, når man laver en kedelig opgave. At der er en ved siden af, der siger ”godt gået” eller ”nu blev du færdig, fedt nok”. Eller man får lige det der klap på ryggen. Det mangler man.”

“Jeg har lidt følt, at jeg har siddet på min egen ø og det tror jeg også, mine kolleger har. Jeg synes, at man har savnet anerkendelse og har haft mere behov for at få at vide: det er flot, at I har fået lavet det under de her forhold. Vi har simpelthen glemt at klappe hinanden på skulderen sådan rent psykisk.”

Forskelligartede oplevelse er gældende på alle områder, men måske mest udtalt i forhold til det kollegiale. For at hjælpe jer med at få talt ud om de oplevelser er her nogle målrettede spørgsmål, som du kan lade dig inspirere af:

SPØRGSMÅL TIL AT FÅ TALT OM CORONAS INDVIRKNING
PÅ SAMARBEJDET MELLEM KOLLEGER

HVAD?

Hvordan har I oplevet samarbejdet mellem hinanden
under corona?

Hvad skete der af gode ting i samarbejdet under corona?

Hvad var svært i samarbejdet under corona?

SÅ HVAD?

Hvilken betydning havde det for jer og for jeres
opgaveløsning, at det forløb sådan?

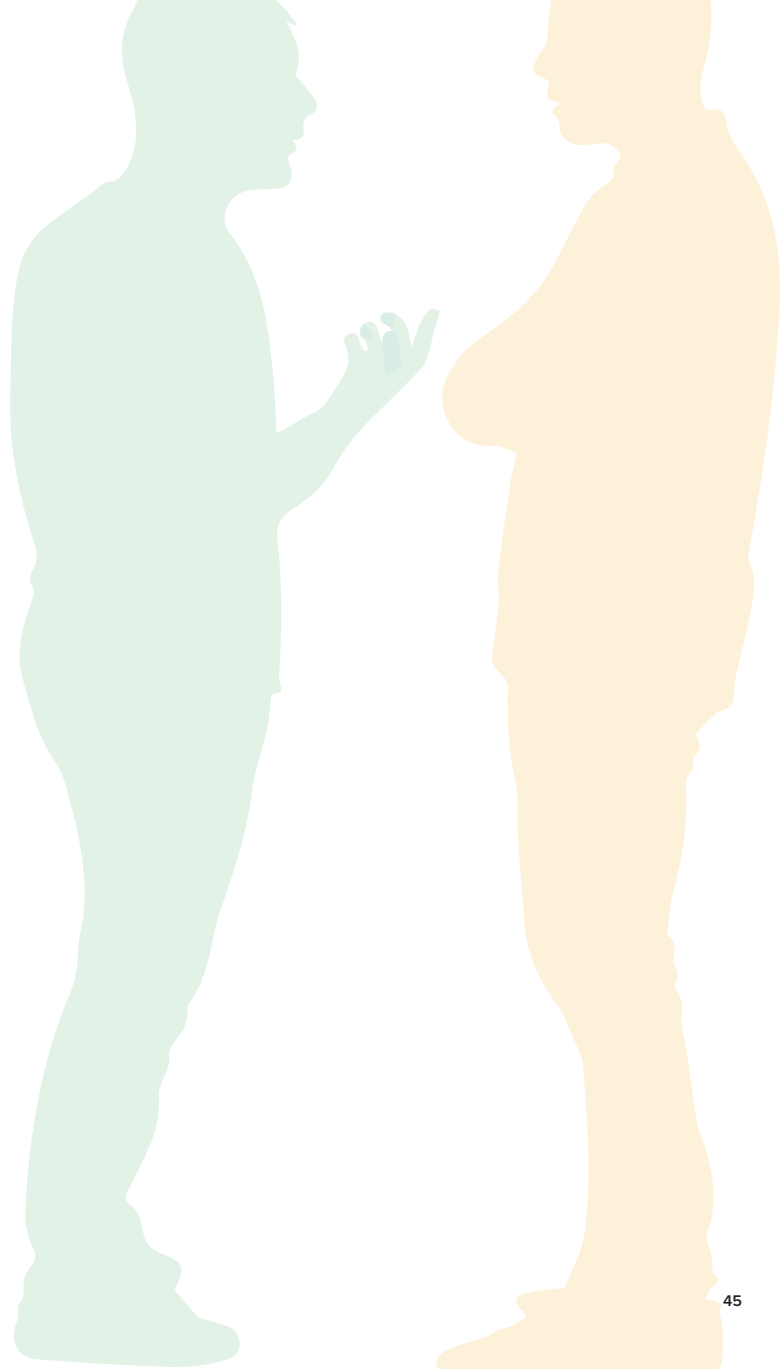
Hvordan har I det nu?

HVAD NU?

Hvad kan vi lære af det, vi taler om ift. at styrke
vores samarbejde fremadrettet?

Hvad bør vi især følge op på?

Hvad kan vi gøre her og nu for at rette op på det,
der ikke gik så godt?



4. FÅ TALT UD OM SAMARBEJDET MED JERES KUNDER

Afhængig af branche har relationen til kunder været påvirket i større eller mindre grad. For nogen har corona medført flere kunder, for andre færre. I nogle brancher har corona medvirket til tættere relationer til kunder, hvor relationerne andre steder er blevet belastet af vanskelige arbejdsforhold.

Her er et par udvalgte oplevelser, der knytter sig til samarbejdet med kunder under corona:

“Ja altså jeg må indrømme, at jeg ikke er et godt telefonmenneske, men jeg har prøvet at være lidt mere et telefonmenneske. Og i hvert fald, når der er nogen der ringer og spørger om noget, så lige at holde fast lidt længere, end vi ellers plejer, for at høre “hvordan går det, er der noget?”. Så det er måske det, jeg har lært. Og det er måske slet ikke så tosset.”

“Man kan stadig undre sig over kunderne. Det er jo ikke noget nyt, at vi skal gå med mundbind. I morges havde vi fire kunder, der havde glemt mundbind. Det er ligesom folk ikke tager det seriøst.”

“Vi møder stort set kun kunderne online, medmindre de ikke kan finde ud af det. Det fungerer ok, men der er klart ikke den samme kontakt som vi plejer at have ... Jeg tror ikke det påvirker arbejdet, men det gør det da langt mere kedeligt.”

At få talt ud om relationerne til kunderne handler især om at lære af de ting, der skete, ikke skete og de ting, der burde være sket. Her er nogle spørgsmål, der kan hjælpe jer på vej:

SPØRGSMÅL TIL AT FÅ TALT OM CORONAS INDVIRKNING
PÅ SAMARBEJDET MED JERES KUNDER

HVAD?

Hvordan har I oplevet samarbejdet med kunderne?

Hvad lod til at virke godt ift. vores kunder?

Hvad gjorde du ift. samarbejde med vores kunder?

SÅ HVAD?

Hvilken betydning havde det vi gjorde?

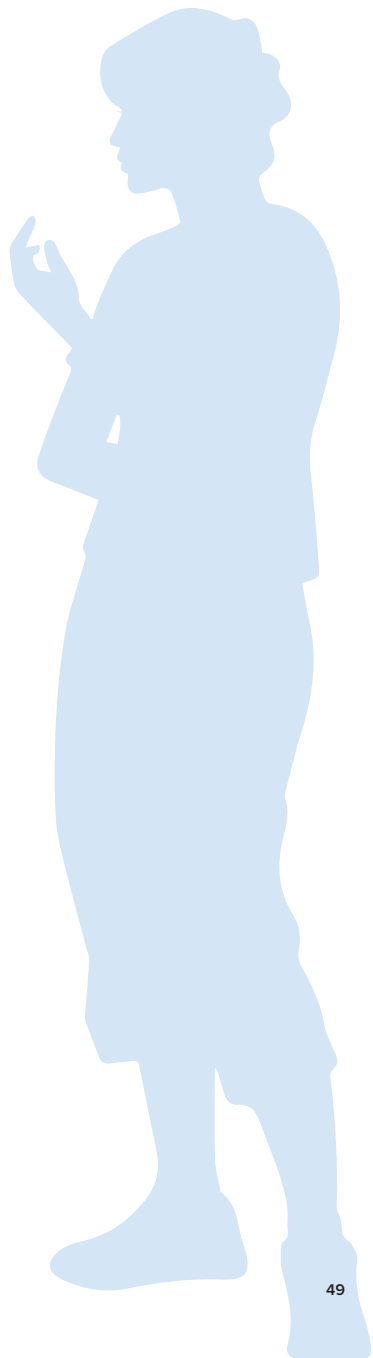
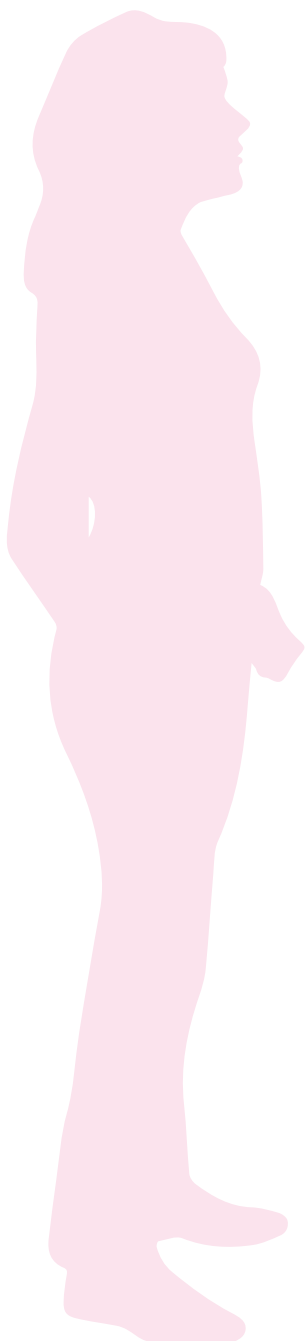
Hvad burde vi have gjort anderledes?

Hvordan tror du kunderne oplevede det vi gjorde
/ ikke fik gjort?

HVAD NU?

Hvad kan vi lære af forløbet ift. at servicere vores kunder
endnu bedre fremadrettet?

Hvad kan vi gøre her og nu ift. vores kunder?



5. FÅ TALT UD OM MÅDEN ARBEJDET BLEV UDFØRT PÅ

For nogen arbejdspladser har corona haft store indvirkninger i forhold til selve arbejdets udførelse. Især arbejdspladser med mange hjemsendte medarbejdere har oplevet, at opgaveløsningen har været sværere end den plejer. Måske det også er derfor, at denne gruppe viser sig at være den, der oplever det største fald i mental sundhed. For virkeligheden er, at vores muligheder for at gøre det godt påvirker vores trivsel i en særlig stor grad.

“Der er nogen, der har været hjemsendte, mens andre skulle arbejde blandt andet på grund af de her hjælpepakker, men også på grund af andre ting. Hvorfor skal jeg arbejde fire timer, mens min kollega kun skal arbejde tre? Selvom det kun er en lille ting, føltes det enormt uretfærdigt, hvis man ikke ved hvorfor. Det er vigtigt at lederne forstår det, synes jeg.”

“Forretningsmæssigt har det jo betydet, at vi har haft enormt travlt. Folk har været enormt pressede. Normalt er vi gået på sommerferie med et tomt skrivebord. Nu gik vi på sommerferie med en bunke, der ligger der når vi kommer tilbage, for alting er jo mere presset og vi har fået de her hjælpepakker ind i systemet, så der har været tryk på.”

“Jeg synes det her med, at mange gerne vil have hjemmearbejdsdage. Det har vi haft svært ved at håndtere for år tilbage, hvor vi tænkte: Det går simpelthen ikke. Vi betragtede det nærmest som en fridag... Det vil være helt naturligt for os, hvis man kunne få et ungt talent ind, der sagde: Jeg VIL arbejde hjemme en dag om ugen.”

Grundlæggende er vores råd, at hvis I har oplevet ændringer i måden, I har skullet udføre jeres arbejde på, så er der god grund til at få talt ud, især hvis nogen af jer har skullet arbejde hjemmefra. Dels for at høste de bedste erfaringer, men også for at få vendt eventuelle frustrationer. Det er også en oplagt samtale at have ift. at diskutere, hvordan I fremadrettet kan organisere jeres opgaveløsning. Her er nogle spørgsmål, der kan hjælpe dig i den samtale:

SPØRGSMÅL TIL AT FÅ TALT OM CORONAS INDVIRKNING
PÅ MÅDEN ARBEJDET BLEV UDFØRT PÅ

HVAD?

Hvad har I oplevet ift. måden vi har skullet løse vores opgaver?

Hvordan har I oplevet det at arbejde hjemmefra?

Hvad havde du forventet var anderledes ift. den måde vi har løst vores opgaver under corona?

SÅ HVAD?

Hvilken betydning havde det vi gjorde?

Hvad burde vi have gjort anderledes?

Hvorfor var det vigtigt?

HVAD NU?

Hvordan tager vi det bedste med videre i måden vi organiserer vores arbejde fremadrettet?

Hvad kan vi med fordel afprøve ift. nye måder at løse vores opgaver på?

Hvad kan jeg som leder gøre fremadrettet ift. måden vi løser vores opgaver på?

6. FÅ TALT UD OM VIDEOMØDER OG TEKNOLOGI

"Du er muted". Hvor mange gange har du hørt det over det sidste halvanden år? Nok en hel del, hvis du er på en arbejdsplads, der har benyttet sig af videomøder. Måske er du på en arbejdsplads, hvor I ikke har haft møder på Teams eller Zoom, og hvor I ikke har skullet opbygge nye digitale vaner. I så fald, så bare spring dette afsnit over.

Har du derimod opholdt dig mere på skærmen det sidste år, end du plejer. Har I skullet samarbejde med hinanden, med jeres kunder og samarbejdspartnere virtuelt og lære ny teknologi, kan det være en fordel at få talt godt ud om de oplevelser. Der er ingen tvivl om, at IT har gjort en masse godt for vores opgaveløsning, men det har også haft sine konsekvenser:

“Når jeg synes min kollega er en mundhuggende klaphat, så kan det måske være fordi, jeg ikke helt kan se ham. Altså det kan jeg jo ikke. Og så er det ligesom, at man mangler en sans – det bliver sværere at aflæse hinanden.”

“Vi bruger ikke hinanden, helt så meget som vi plejer. Det er på den anden side også en god ting, fordi jeg har fundet ud af meget mere. Så jeg tror, det har givet mig et meget positivt løft, sådan selvværdsmæssigt, at jeg oplever, at jeg er meget mere selvstændig i at løse opgaver end normalt.”

“Jeg har da sådan et vist frisprog og et vist element af humor involveret i min tilgang til de fleste ting. Og nogle gange kan man bare kigge ind i en stendød skærm og tænke, har de ikke slået lyd til? Så sjov jeg var! [...] Og det er jo i det hele taget det, der gør Zoom og Teams på nogle måder uegnet, det er der, hvor man skal lodde en stemning og udnytte stemningen. Når vi forhandler eksempelvis. Og vi skal have en god aftale, så skal vi jo kunne se folk i øjnene og deres mimik og er de komfortable eller er de ikke komfortable? Eller er det nu, vi skal prøve at komme med det frække tilbud om at slå halv skade? Det misser man.”

Måske er du typen, der har oplevet den øgede brug af videomøder og teknologi som et overvejende gode? Det er dog ikke sikkert, at alle ser det på samme måde som dig. Også selvom de umiddelbart giver udtryk for det. En ting er dog sikkert, får I talt ud om jeres mange videomøder, om oplevelsen af dem, om hvad I gerne vil lægge bag jer og hvad I vil holde fast I, så kan I bygge videre på de erfaringer og få endnu mere værdi ud af videomøder og teknologi fremadrettet.

SPØRGSMÅL TIL AT FÅ TALT OM CORONAS INDVIRKNING
PÅ MÅDEN ARBEJDET BLEV UDFØRT PÅ

HVAD?

Hvordan har I oplevet vores brug af videomøder
og anden teknologi under corona?

Hvad har fungeret særlig godt?

Hvad har ikke fungeret?

SÅ HVAD?

Hvad har det betydet for vores samarbejde?

Hvad har det betydet for vores beslutningsprocesser
og opgavekoordinering?

Hvad har det betydet for vores videndeling?

HVAD NU?

Hvad skal vi blive bedre til fremadrettet ift. videomøder?

Hvornår er videomøder gode, hvornår dur de ikke?

Hvad bør vi gøre her og nu?





To
vejledninger
til at få
talt ud

Hvordan du organiserer samtalerne med dine medarbejdere, er ikke afgørende. Bare I får talt ud. For at hjælpe dig på vej præsenterer vi to enkle vejledninger. En kan du bruge som udgangspunkt for en samtale med dit team og den anden til en samtale med dine medarbejdere enkeltvis.

Brug dem som de er eller gør dem til dine egne.

VEJLEDNING TIL EN GOD SAMTALE MED HELE TEAMET

Det er vores klare anbefaling, at I afsætter tid til at få talt ud i teamet. Så her følger ti punkter til at få en god samtale i gruppen.



- 1.** Sæt 45-90 min. af til samtalen. Planlæg den i god tid. Fortæl folk, hvorfor du mener det er en god idé, at I bruger tid på at få talt ud. Du kan med fordel fortælle lidt om de seks coronarelaterede emner, gennemgået her i bogen, og bede dem tænke over, hvad de helst vil tale om.
- 2.** Sørg for kaffe, the, kage, frugt, lidt slik eller andet, der signalerer, at det godt må være lidt hyggeligt.

- 3.** Når alle er samlet fortæller du lidt om, hvorfor du synes det er vigtigt, at I får talt ud. Fortæl lidt om de seks emner igen og find i fællesskab frem til hvilket emne, I vil starte med. Undgå for lang diskussion – I kan evt. bare stemme om det.

Afhængig af tiden I har sat af og antallet af personer samlet, kan I måske nå flere emner på et møde.

Alternativt må I måske holde et møde mere.

- 4.** Når emnet er valgt, bør du fortælle lidt om, at alle har forskellige oplevelser med corona og at I ligesom i forsvaret ikke skal diskutere oplevelserne, men blot dele dem. Du kan evt. læse eksemplet op med redningen fra Storebælt.

- 5.** Giv folk 2-3 minutter til at tænke over deres oplevelser forbundet med det valgte emne, og spørg så, hvem der vil lægge ud eller spørg en af dine kolleger direkte. Lad vedkommende tale ud om sine oplevelser. Hvis vedkommende begynder at konkludere eller foreslå forbedrende handlinger, så sig at det kommer I til.

- 6.** Lad turen gå videre og påpeg, hvis nogen afbryder eller lægger op til en diskussion af hinandens oplevelser. Gentag, at det ikke handler om at blive enige om oplevelserne men om at dele dem.

7. Når alle har talt, kan du bruge "Så Hvad?" spørgsmålene til at høre gruppen om hvad de forskellige oplevelser har betydet. Nu behøver alle ikke sige noget, men spørg gerne direkte hvis du gerne vil have alle med.

8. Når I har talt om konsekvenser og effekter af oplevelserne, så brug "Hvad nu?" spørgsmålene til at finde frem til, hvad I tager med videre og hvad I bør følge op på. Giv evt. hver person 2-3 minutter til at skrive et par ideer ned til dit spørgsmål og hør så alle, hvad de foreslår.

9. Blive enige om de vigtigste ting, I skal huske på, og hvad I skal følge op på. Notér disse ned og vis at du går forrest ift. at få dem til at ske.

10. Gentag processen med andre emner, hvis I har tid eller planlæg et nyt møde.

VEJLEDNING TIL EN GOD SAMTALE MED ÉN MEDARBEJDER

Det vil uden tvivl være gavnligt at gennemføre en samtale med hver af dine medarbejdere én til én. Det sender et signal til medarbejderen om at vedkommendes oplevelser med corona betyder noget, og I får mulighed for at drage erfaringer fra et forløb, der har gjort indtryk på den ene eller anden måde.



- 1.** Sæt 30-60 minutter af til samtalen.
- 2.** Samtalen kan med fordel foretages som en walk-and-talk samtale, men kan også foregå på arbejdspladsen. Sørg for at I kan tale uforstyrret og uden at andre lytter med.
- 3.** Giv medarbejderen besked om samtalen minimum en uges tid i forvejen. Fortæl, at du gerne vil bruge lidt tid på at høre, hvordan vedkommende egentlig oplevede corona, og hvad I kan lære af perioden.
- 4.** Bliv enige om, at samtalen skal ske som walk-and-talk eller siddende på arbejdspladsen eller et andet sted.

5. Fortæl om de seks corona-relaterede emner og bed vedkommende vælge, hvilke emner vedkommende især vil tale om. Du bør også vælge et emne. Fortæl medarbejderen, hvad du har valgt. Er der andre oplagte emner end de seks emner, så vælger I naturligvis dem også.
6. Sig at samtalen vil være en uformel samtale, hvor I taler om jeres oplevelser, hvad de har betydet og hvad I bør huske på fremadrettet.
7. Forbered hvilke spørgsmål du med fordel kan stille. Du kan lade dig inspirere af spørgsmålene tidligere i bogen.
8. Start samtalen med at spørge hvordan medarbejderen især oplevede corona ift. det emne vedkommende har valgt.
9. Lyt godt efter hvad medarbejderen siger. Stil uddybende spørgsmål og/eller de spørgsmål du har forberedt. Undlad at diskutere med medarbejderen.
10. Sørg for at I har tid til at tale om "Hvad nu?" – altså hvad du, vedkommende eller I i fællesskab bør gøre fremadrettet. Sørg for at skrive det aftalte ned.

KLOGERE. SAMMEN... VIDERE

Det letteste vil være bare at lægge corona bag sig. Glemme alt om det og så bare komme videre. Det vil nok være det letteste, men ikke det klogeste.

Vi har oplevet corona forskelligt. Forløbet med lock-downs, smittetrusler, hjemmearbejde, restriktioner, udfordrede sociale relationer og øget krav til kommunikation har gjort indtryk. Spørgsmålet er hvilket aftryk, det skal have – menneskelig og forretningsmæssigt?

Uanset om I taler om jeres oplevelser, og hvad I kan lære af dem, vil corona sætte sit aftryk på jer fremadrettet. Du kan lade tilfældighederne råde, og håbe på det bedste, eller du kan påvirke processen og øge mulighederne for, at I som fællesskab bliver klogere.

Klogere på hinanden. Klogere på de indtryk som corona har givet. Klogere på det I skal passe på med. Klogere på det I med fordel kan tage med videre sammen.

OM FORSKNINGEN

Velliv Foreningen har finansieret tre store forskningsprojekter, der alle har undersøgt aspekter af coronas indvirkning på danskernes mentale sundhed i forhold til arbejdslivet.

Du kan se eksempler på artikler og interviews ifm. forskningsprojekterne her:

www.vellivforeningen.dk/nyheder/nyt-fra-coronaforskningen

AALBORG UNIVERSITET

Problemstillingen for projektet foretaget af Aalborg Universitet i samarbejdet med Diskus er hvordan corona-pandemien påvirker arbejdslivet og den mentale sundhed for udvalgte faggrupper på det danske arbejdsmarked. Forandringer i arbejdslivet undersøger de gennem arbejdsorganiseringen og arbejdets indhold, de sociale relationer (relationer til kollegaer, ledere og personer uden for organisationen) samt balancen mellem familie- og arbejdsliv. Mental sundhed undersøger de gennem oplevet trivsel i arbejdslivet samt standardiserede mål for stress, subjektivt velbefindende og jobtilfredshed.

Læs mere om forskningen på:

www.coronaogarbejdslivet.aau.dk

SYDDANSK UNIVERSITET

Et forskningsprojekt fra Statens Institut for Folkesundhed, Syddansk Universitet, har undersøgt hvordan corona og de kriserelaterede ændringer i levevilkår ved for eksempel arbejdsløshed og midlertidig hjemsendelse har påvirket det mentale helbred.

Der blev gennemført en stor spørgeskemaundersøgelse lige før pandemien begyndte (september-december 2019) med mere end 6.600 besvarelser. Det har forskerne udnyttet og geninterviewet deltagerne i efteråret 2020 og igen i efteråret 2021.

Læs mere om forskningen på:

www.sdu.dk/da/sif/forskning/projekter/coronarelateret_forskning

DET NATIONALE FORSKNINGSCENTER FOR ARBEJDSMILJØ (NFA)

Tidligere forskning har vist, at relationerne mellem ledere og medarbejdere og mellem medarbejdere har betydning for trivslen og opgaveløsningen. I dette forskningsprojekt undersøger NFA, hvordan coronakrisen har påvirket arbejdsfællesskaber, trivsel og opgaveløsning.

For at komme i dybden med og undersøge dette gennemførte NFA en række telefoninterviews med ledere og medarbejdere fra små, mellemstore og større private virksomheder fra april til juni 2020.

Læs mere om forskningen på: coronatrivsel.dk

VELLIV FORENINGEN

Velliv Foreningen støtter mental sundhed i arbejdslivet

Velliv Foreningen arbejder for, at flere danskere får et godt liv med overskud. Derfor støtter vi initiativer og projekter, der fremmer den mentale sundhed på arbejdspladser.

Velliv Foreningen står bag den årlige event "Danmarks Mentale Sundhedsdag". Vi uddeler som en fond og små og mellemstore private virksomheder kan søge til aktiviteter på den enkelte arbejdsplads. Der kan også søges til større indsatser i en branche eller på flere arbejdspladser, hvor fokus er på nye metoder og værktøjer til at styrke trivsel og arbejdsfællesskab.

Som kunde i pensionselskabet Velliv er man medlem af Velliv Foreningen, der ejer Velliv. Overskuddet af foreningens investeringer udbetales som bonus til medlemmerne og til at støtte projekter, der fremmer mental sundhed i arbejdslivet. Alle kan søge støtte.

Se mere og søg støtte på vellivforeningen.dk

**Velliv
Foreningen**

Bogen er skrevet i samarbejde med forfatter Mads Bab fra Gnist, som har arbejdet med organisationsudvikling og adfærd i mere end 20 år i danske og internationale virksomheder. Fokus har været på forandringsledelses- og transformationsprocesser samt at hjælpe organisationer med at udvikle en mere agil, robust og kollektiv kultur.