

# Tilbage på arbejde – en bæredygtig tilgang

Coronakrisen har ændret arbejdslivet for mange af os det seneste år. Med genåbningen begynder vi at komme tilbage på arbejdet. Hvordan kan vi gøre det på en god måde?



Illustration: Getty Images

Anna-Mette Thomsen [Autoriseret psykolog, specialist og supervisor i arbejds- og organisationspsykologi](#)

Mange ledere og medarbejdere er ved at være godt udmattede efter mere end et år med coronakrise. Mange har arbejdet hjemmefra eller i små skiftehold på arbejdspladsen. Nogen udviser tegn på stress.

HOPE er et forskningsprojekt, der undersøger sammenhængen mellem myndighedernes udmeldinger, mediernes dagsorden og befolkningens adfærd i

Danmark. En undersøgelse lavet af HOPE viser, at især de midaldrende har følt sig mere stressede. Tallene er dog faldet en anelse i foråret.

Når vi kommer tilbage på den fysiske arbejdsplads, er det en god ide at være opmærksomme på, at vi har brug for at bevare eller genskabe en god balance. Både fysisk, mentalt og socialt, selvom vi skal skabe resultater.

Her kan det være relevant at tænke en bæredygtig tilgang ind. Det handler om at skabe resultater uden at nedbryde os selv. Uanset om vi skal skabe performance, læring eller kreativitet, skal vi have en bæredygtig plan, hvor der er plads til sunde strategier.

## **Hvad er en bæredygtig tilgang?**

En bæredygtig tilgang har fokus på at skabe sund performance uden at nedbryde de menneskelige ressourcer – altså uden at mennesker bliver stressede og overbelastede. Det er bæredygtigt, når der passes på de menneskelige ressourcer samtidig med, at der opnås resultater. Alle kan blive stressede, hvis man skal performe uden såkaldte sunde strategier, som for eksempel pauser, hvil, gåture, kollegial hygge og søvn.

Det er helt almindeligt, hvis der reageres på det skifte, der kommer med genåbningen. For selvstændige, der har modtaget hjælpepakker og ikke har måttet arbejde, men måske brugt energi på at bekymre sig om økonomi og virksomhedens overlevelse, kan genåbningen måske opleves som en lettelse. Og energien til at komme i gang igen kan være stor. Her kan det være relevant at tænke ressourcer og bæredygtighed ind og passe på, at der for eksempel ikke bliver lagt for hårdt ud.

For andre, der har arbejdet hjemme, kan det være en omvæltning at møde fysisk på arbejde igen. Det fysiske samvær med andre kan give energi, men også gøre os trætte og udmattede. Vi kan opleve, at vi er kommet ud af trit med sociale koder, og at flere mennesker omkring os måske kan virke stressende. Det kan overraske os, at det for eksempel kræver energi at fastholde den sociale kontakt. Og at snak i kantinen kan virke støjende. Her er det også relevant at tænke på ressourcer, bæredygtighed og passe på os selv, så vi kommer godt tilbage.

## **Når vi vender tilbage**

Ved hjemsendelsen var det en stor forandring, og nye arbejdsstrukturer skulle skabes hurtigt. Det har været udfordrende for mange, men langt de fleste har klaret sig igennem det. Nu står vi over for endnu en forandring. Vi skal tilbage på arbejde.

Det betyder måske mindre fritid og frihed, fordi vi skal bruge tid på transport, børn, der skal hentes, og vi får måske faste mødetider. Når vi vender tilbage til den fysiske arbejdsplads, er det derfor helt centralt, at vi husker sunde strategier, så vi forebygger øget stress og vedvarende belastninger. Man kan arbejde med det både på ledelses- og medarbejderniveau.

## Hvad kan du gøre som leder?

Når dine medarbejdere kommer tilbage på arbejdspladsen efter coronakrisen, er det en oplagt mulighed for at ryste posen og skabe nye rammer, hvor trivsel og performance går hånd i hånd. Sørg for, at dine medarbejders mål stemmer overens med muligheden for sunde strategier på team- og individniveau. Det er bæredygtig ledelse, når medarbejdernes resultater hænger sammen med for eksempel pauser i og uden for arbejde.

Et eksempel på en arbejdsplads, hvor de lige er vendt tilbage: Lederen har opfordret alle til at gå en lille tur i deres frokostpause. De kan gå alene eller sammen med andre. Den eneste regel: De skal tale om andet end arbejde. Det er med til at genskabe den gode sociale kontakt og give medarbejderne en anden form for pause. Et ekstra plus er, at når vi tilbringer 20-30 minutter i naturen, kan vi mindske stress.

### Gode råd:

1. Sæt rammen for gode pauser
2. Skab mulighed for gode pauser
3. Vær et godt eksempel og udfør selv gode pauser

## Hvad kan I gøre som team?

Flere kollegaer og medarbejdere har været adskilt i en længere periode. Men social støtte beskytter faktisk mod stress. Når vi er sammen med mennesker, vi kan lide, frigiver vi hormonet oxytocin, som nedsætter stress. Når vi har det godt, er vi mere positive og bedre til at samarbejde. Det kan vi være opmærksomme på, nu hvor vi vender tilbage til arbejdspladsen. Udover at gøre det sjovere at komme på arbejde, højner relationer og kollegial hygge også vores performance.

Det kan være, at I skal bruge ekstra tid på at sige godmorgen og spørge: Hvordan har du det? Det er godt givet ud at bruge tid på at skabe eller genoptage gode relationer på arbejdet.

#### **Gode råd:**

1. Tal med dine kollegaer
2. Hold pauser med dine kollegaer
3. Støt hinanden i stort og småt, fx nye ændringer, arbejdstid, arbejdsmængde, nye rutiner mellem arbejde og fritid

### **Hvad kan du gøre som medarbejder?**

Vi har alle brug for en god balance mellem at performe og dyrke sunde strategier, som for eksempel pauser, søvn, stå op i løbet af dagen, mindfulness og motion. De sunde strategier kan opdeles i passiv og aktiv hvile. Passiv hvile er for eksempel søvn eller at sidde roligt og betragte naturen. Aktiv hvile kan være en gåtur eller udstrækningsøvelser.

#### **Gode råd:**

1. Planlæg både aktiv og passiv hvile i løbet af din dag
2. Gør hver dag noget, der giver dig energi, overskud og gør dig glad
3. Sæt det gerne i system, så du bliver bevidst om, hvad der er godt at gøre dagligt på kort og fx ugentligt eller månedligt