



Brug erfaringerne fra nedlukningen til at forbedre arbejdsmiljøet

Virksomheder kan forbedre deres arbejdsmiljø ved at bruge erfaringerne fra nedlukningsperioden, hvor mange har været tvunget til at organisere sig og udføre arbejdsopgaverne markant anderledes, end de plejer.

Af Søren Egens Petersen, Helle Gram Quist og Maria Marshall Ebbesen, Corporate Wellbeing

Det var uden tid til forberedelse og uden mulighed for at trække på tidligere erfaringer, da virksomheder for to måneder siden lukkede ned og sendte stort set alle medarbejdere hjem. Siden da har krisen tvunget de fleste til at arbejde og samarbejde på nye måder. De nye arbejdsvilkår betyder, at virksomheder lige nu står over for en unik mulighed for at gentænke arbejdsgange og arbejdsmiljø – og for at vurdere om de nyfundne erfaringer kan bruges til at skabe værdi for virksomheden fremadrettet.

Willis Towers Watsons arbejdsmiljøeksperter i Corporate Wellbeing hjælper virksomheder med forebyggende og målrettede indsatser, der forbedrer medarbejdernes sundhed, trivsel og arbejdsmiljø. De har sammensat en liste af opmærksomhedspunkter, som kan bruges i forhold til medarbejdere, der vender tilbage til arbejdspladsen, men som også er relevant for dem, der fortsat arbejder hjemme.

Lyt til medarbejderne og lederne

Skab overblik over det, der har udfordret, og det, der har virket godt i perioden. Lyt til medarbejdernes og ledernes erfaringer fra nedlukningen, og undersøg, om nedlukningen har medført nye arbejdsgange og bedre procedurer for opgaveløsning, som det er værd at holde fast i.

Brug nedenstående spørgsmål som inspiration til at indsamle erfaringer fra organisationen:

- Hvilke nye muligheder har nedlukningen betydet for arbejdslivet?
- Hvordan kan læring fra nedlukningen inddrages i virksomhedens overordnede politikker og procedurer?
- Hvordan har nedlukningen påvirket balancen mellem arbejde og privatliv?
- Hvilke erfaringer har ledere og medarbejdere gjort i forhold til hjemmearbejde – og hvordan kan disse erfaringer fremover bruges på afdelingsniveau?
- Har de nye arbejdsformer medført mere eller mindre fleksibilitet i opgaveløsningen?
- Hvordan er fordelingen og løsningen af opgaver blevet håndteret?
- Hvad er læringen fra de virtuelle møder – kan erfaringer herfra overføres til fysiske møder, når arbejdspladsen genåbner?

Fokusér på medarbejdernes trivsel

Medarbejdere reagerer forskelligt både i en nedlukningsperiode og genåbningsperiode. Det er ikke alle mennesker, der giver udtryk for deres bekymringer og udfordringer, og derfor er det vigtigt at følge og prioritere medarbejdertrivslen – også for de medarbejdere, der i den nærmeste fremtid fortsat arbejder helt eller delvist hjemmefra.

Brug nedenstående råd som inspiration til at fokusere på medarbejdernes trivsel:

- Skab et rum (eventuelt virtuelt), hvor det er legitimt at dele sine bekymringer – både faglige og personlige.
- Prioriter hyppige – både formelle og uformelle – 1:1-samtaler mellem medarbejder og leder.
- Brug digitale værktøjer (gerne med video feed) til at sikre både personlig og faglig støtte leder og medarbejder imellem.
- Tag pulsen på medarbejdertrivselen løbende. Spørg direkte ind til medarbejderens humør. Brug for eksempel et 'trivselsbarometer' med en skala fra eksempelvis 1 til 10, eller gør brug af egentlige digitale trivselsværktøjer – eksempelvis Woba – der også fremover kan give et fælles afsæt for at tale om medarbejdernes trivsel. [Læs mere om Woba](#)
- Inddrag medarbejderne i svære beslutninger, når det er muligt. Det øger medarbejdernes indflydelse på eget arbejde og skaber nærhed i en periode med afstand.
- Vis medarbejderne, at I som ledelse har tillid til, at alle gør deres bedste og udfører deres arbejde tilfredsstillende. Få input fra medarbejdere til, hvordan I bedst udviser denne tillid.
- Synlig ledelse er et must. Ledelsen skal være ekstra tydelig i deres kommunikation og handlinger (både i det fysiske og virtuelle rum). Det kan blandt andet sikres ved flere og hyppigere kontaktpunkter med medarbejderne.

Styrk kollegaskabet

Hjemmearbejdet har betydet, at medarbejdernes arbejdsmiljø og måder at samarbejde har ændret sig markant. Ved at lære af forandringerne kan virksomheden styrke arbejdsmiljøet fremover.

Brug nedenstående råd som inspiration til at styrke samarbejdet og kollegaskabet:

- Hold gang i det uformelle kollegaskab – tal sammen, og udveksl viden og erfaringer ved faste virtuelle møder. For dem, som fortsat arbejder hjemme, vil det øge muligheden for at få indflydelse på arbejdet og styrke følelsen af fællesskab.
- Hold fast i de nye digitale arbejdsvaner, hvor det giver værdi.
- Tal sammen om de nye krav til det fysiske arbejdsmiljø – både for dem, som har mulighed for at møde ind på arbejdet, og for dem, som fortsætter hjemmearbejdet.
- Overvej hvilke nye former for sociale arrangementer, der kan understøtte det kollegiale fællesskab – både i den nuværende situation og i det lange løb.

Husk den fysiske sundhed

Indtil genåbningen af Danmark også inkluderer fritids- og motionstilbuddene, kan medarbejderne have svært ved at fastholde (og prioritere) deres fysiske sundhed.

Brug nedenstående råd som inspiration til at styrke medarbejdernes fysiske sundhed:

- Dyrk digital motion på arbejdspladsen gennem for eksempel Skype og Microsoft Teams. Digital motion med kollegaerne styrker både fællesskab og sundhed. Benyt eksempelvis træningsprogrammerne fra Nielsen Care på www.pulsenop.dk
- Gør hjemmearbejdspladsen langtidsholdbar og inspirér medarbejderne til at gøre hjemmearbejdspladsen ergonomisk korrekt – del for eksempel disse syv råd til god indretning af hjemmearbejdspladsen.

Den seneste viden

- 46 procent vil gerne fortsætte med at arbejde mere hjemmefra efter corona-krisen. Det viser en analyse, som YouGov har gennemført for IF Skadeforsikring. [Læs pressemeddelelsen](#)
- 83 procent af lederne oplever, at det fungerer godt eller meget godt med hjemmearbejde, og at medarbejderne i høj grad udviser gå-på mod. Det viser en undersøgelse, som interesseorganisationen Lederne har offentliggjort 3. april 2020. [Læs artiklen](#)
- Hver anden leder forventer, at deres arbejdsplads, som følge af corona-krisen, fremadrettet vil benytte sig mere af hjemmearbejde. Det viser en undersøgelse, som interesseorganisationen Lederne har offentliggjort 2. maj 2020. [Læs artiklen](#)