



🕒 4 min. 👁️ 📌 07-04-2020

# 7 råd om mental sundhed i corona-krisen

De sidste uger har været ubetrådt land, hvor de fleste har skullet navigere i kaos og omskifteligheder. Her får du syv råd om, hvordan I kommer igennem de næste uger på bedst mulig måde, både for dig selv, dine medarbejdere og for organisationen som helhed.

## Skribentinfo



[Jacob Thorsen](#)

Selvstændig organisationspsykolog

Selvstændig organisationspsykolog

**E**n krisesituation er pr. definition kendetegnet ved sin uforudsigelighed, og derved at normale måder at gøre tingene på ikke længere er relevante og tilstrækkelige. Her kommer syv råd om, hvordan ledere og medarbejdere kommer godt igennem de kommende uger.

## 1: Indsaml og videregiv information løbende

Information er altafgørende i situationer som denne. Det er nu, du som leder skal træde i karakter, hvilket du i første omgang gør ved at indsamle, sortere i og videregive relevante informationer fra organisationen eller fra andre arbejdsenheder om, hvad der er op og ned i dette kaos. Informationerne skal sætte medarbejderne i stand til at løse deres opgaver hver for sig og sammen uden at løse den samme opgave eller andre opgaver. Det vil med andre ord sige, at din vigtigste funktion i denne tid vil som informationscentral eller "relæstation" for dine medarbejdere, fordi tilstrækkelig information kan skabe forudsigelighed i en uforudsigelig tid.

Læs også: [5 tips: Bliv en bedre leder i krisetid](#)

## 2: Prioritér

Hjemmearbejdspladsen kan for nogle medarbejdere opleves som et dejligt afbræk fra en hektisk hverdag, men ofte kun i starten. Gradvist vil mange medarbejdere blive plaget af dårlig samvittighed over alt og intet. Derfor kan det være hjælpsomt, hvis du sammen med eller for dem, prioriterer i deres arbejdsopgaver. Hvad skal håndteres nu? Hvad kan vente? Hvad kan laves derhjemme, hvad kan ikke? Hvad haster, og hvad haster ikke? Denne prioritering skal ske løbende, indtil I er i stand til at mødes igen.

Overvej om tjek-in-møder vil være hjælpsomt for dig til at sikre, om dine medarbejdere laver det, der giver mening lige nu? Og har de tilstrækkeligt med ressourcer til at løse deres opgaver? Du skal for alt i verden undgå, at medarbejderne oplever, at de kan gå i gang med alting, for så får de ofte lavet ingenting.

**Læs også:** [5 råd: Fasthold medarbejdernes motivation på afstand](#)

### **3: Skab forudsigelighed og struktur**

Ifølge professor Steen Hildebrandt blev forandringer tidligere typisk set som en undtagelse med definerede start- og slutpunkter. I dag synes forandring at være en grundtilstand for mange ledere og i mange organisationer (2010). Hildebrandts pointe er, at det ikke længere giver mening at tale om ledelse af forandring, men at vi snarere skal drøfte ledelse i (varig) forandring. Dette er særligt relevant i en periode som denne.

Så hvordan undgår du, at du og dine medarbejdere løber rundt som hovedløse høns? Svaret er kontinuitetsledelse – skab forudsigelighed og struktur. Kommuniker til dine medarbejdere, hvad der ikke har ændret sig. Hvad er det samme som tidligere, og hvad har reelt ændret sig? Hvis du ikke kender og formulerer forskellen fra hverdagen og nu, er dine medarbejdere dødsdømte. Vær endelig mere konkret end "løs opgaven, som du plejer" – for når corona har spist plejer, har medarbejderne brug for at vide, at ikke alting har forandret sig.

**Læs også:** [Nærværende corona-ledelse på afstand](#)

### **Råd 4: Opfordr dine medarbejdere til at kommunikere løbende med hinanden**

Hjemmearbejde over en længere periode kan vække paranoide fantasier hos selv den stærkeste medarbejder: Gør jeg det godt nok? Løser jeg den opgave, jeg skal? Kommunikerer jeg tilstrækkeligt? De andre er oftere på skype end jeg? Burde jeg ikke være nået længere? Problemet er, at paranoide fantasier kan være svære at realitetskorrigere, særligt når man er alene, og stuen er fyldt med børn. Opfordr derfor medarbejderne til at kommunikere sammen løbende – både om opgaverne, men også om det, der er svært, men understreg samtidig, at den gode medarbejder ikke nødvendigvis er online hele tiden. Du skal legitimere, at folk mødes, fordi det sociale kit stadig skal holde sammen på teamet og organisationen – uagtet manglende muligheder for at mødes fysisk.

**Læs også:** [4 anbefalinger når du skal lede medarbejdere der arbejder hjemme](#)

### **Råd 5: Normalisér medarbejdernes følelser og dilemmaer**

Mange ledere tror fejlagtigt, at de skal kende svaret på alt – og kender de ikke det, gør de det til deres ansvar at finde svaret hurtigst muligt. Resultatet er stressede og forvirrede ledere, der ikke længere kan huske deres eget navn. Det er fejlagtigt at tro, at du kan og skal vide alt.

Når medarbejderne kontakter dig, er det ikke altid med ønsket om et svar. Medarbejderne kontakter dig lige så ofte for at blive lyttet på. Derfor kan du i dialog med dine medarbejdere med fordel indledningsvis afklare: Har du brug for, jeg løser dette, eller har du brug for, at jeg bare lytter og normaliserer? Så vil du formentlig lære, at 99 pct. af alle dem, der kontakter dig i denne tid, blot har brug for at vide, at de er normale, og at deres følelser er ok. Med andre ord. Vær opmærksom på at normalisere medarbejdernes følelser i dialogen med dem og få dem, hvis muligt til at føle, at de er okay, også selvom de ikke nødvendigvis føler sig okay.

**Læs også:** [4 råd: Sådan håndterer du medarbejdernes bekymringer](#)

## **Råd 6: Forstå frygtens væsen og hold fast i realiteterne**

Både den nuværende situation samt corona som sygdom vækker frygt, men hvordan kan du håndtere denne frygt? Jo, ved at forstå frygtens væsen, og hvordan den opererer. På den ene side vil nogle medarbejdere ignorere frygten helt eller delvist. Derved er de i risiko for at udsætte sig selv og andre for unødvendig risiko. På den anden side vil andre medarbejdere forstørre frygten i en grad, at de ikke er i stand til at lave noget, da de har reduceret sig til rystende espeløv (eller det der er værre).

Ingen af disse måder at håndtere frygt på er brugbar. I håndteringen af frygt er det i første omgang vigtigt, at du og medarbejderne indser og accepterer, at risikoen i sig selv ikke kan fjernes, hvor gerne I end ville det. Drop den drøm. Det er snarere vigtigt, at hverken du eller medarbejderne lader jer forblænde og lamme af frygten. Snarere skal risikoen forstås og drøftes for at sikre at risikoen gradvist accepteres og normaliseres, imens der i praksis udvikles strategier og rutiner, der både gør det muligt for både medarbejderne og dig at løse opgaven, samtidig med at de og du passer på jer selv og hinanden. Med andre ord – tillad dig at realitetskorrigere din egen og medarbejdernes frygt og snak om, hvordan I hver for sig og sammen begrænser risikoen mest muligt.

**Læs også:** [Spot og håndter krisereaktioner i fællesskab](#)

## **Råd 7: Træd i karakter uden at bukke under for performancepres**

Hele Danmark har i disse dage deres øjne rettet mod Mette Frederiksen. Hvad end hun vil det eller ej, oplever hun nu sin ultimative ledereksamen. På samme måde er det med dig. Det er NU, du har tid til og mulighed for at afdække, hvilken slags leder, du ønsker at være, når vi alle kommer ud af denne isolation.

Du har mulighed for at komme styrket igennem dette ved at træde i karakter. Vis dit kølige overblik, vis du kan prioritere og være tydelig, samtidig med at du lytter og giver plads. Selvom det bliver ualmindeligt hårdt, er tiden og dit arbejde i den kommende tid givet godt ud på længere sigt. Og skulle du vakle, skal du vide, det er ok. I de situationer kan du med fordel aktivere dit netværk, hiv fat i HR eller opsøg andre former for ledelsessupervision. For kære ledere, tiden er der. Brug den fornuftigt.

**Læs også:** [Mod i kriseledelse](#)

[Læs sundhedsstyrelsens anbefalinger om trivsel og mental sundhed](#)

