

Hvad kan vi lære af Coronakrisen?

Af: *Susanne Teglkamp, Ledelsesrådgiver i Teglkamp & Co. www.tegkamp.dk*



Coronakrisen har toppet – i hvert tilfælde lige nu – og samfundet og den enkelte er langsomt på vej tilbage til – normale tilstande? Eller til noget nyt og anderledes?

De fleste af os har nok allerede indset, at der ikke er meget, der bliver helt som før og det skal det måske heller ikke. Der hvor vi er nu i forhold til krisen og til genåbningen af samfundet kan det være en god lejlighed til lige at stoppe op og reflektere lidt over, hvad vi har lært på godt og ondt af den krise, vi netop har været igennem.

Den personlige læring

Mange har arbejdet hjemmefra i de seneste måneder. Og det har givet aha-oplevelser for de fleste. Nogle har haft meget let ved det og har faktisk trivedes med det og følt, at de har fået noget fra hånden. Lige pludselig har de i vidt omfang haft tid til at fokusere på en opgave.



Andre har oplevet familien på en ny måde. Det er lige pludselig blevet et fælles projekt at leve sammen i familien og få det til at fungere for alle. Man har været mere sammen og har oplevet hinanden meget mere intenst.

Mange har oplevet, hvor meget det daglige samspil betyder for en arbejds- og livskvalitet – et samspil, som ikke kan opvejes af videomøder med hakkende lyd og utydelige billedkvalitet. Spørgsmålet den enkelte kan stille sig selv er: Hvad har virket for mig? Hvad skal jeg bringe med mig tilbage på arbejdet? Hvad har jeg lært om mig selv?

Læring omkring krisehåndtering

Jeg talte for nyligt med en leder, der fortalte, at de i starten af året var begyndt at planlægge en kriseøvelse, som skulle løbe af stablen her i maj måned. Og planlægningen blev så i den grad overhalet af virkeligheden. Den øvelse, de havde planlagt havde primært fokuseret på en kortvarig hændelse. Det havde simpelthen ikke været en del af deres planlægningsgrundlag at forestille sig en krise, der varede over flere måneder. De er nu blevet meget klogere og skal i gang med at evaluere, hvordan denne krise adskiller sig fra kortvarige kriser og hvilket beredskab, der fremover skal etableres til håndtering af langvarige kriser, som f.eks. håndtering af en pandemi.

En af de ting, der står klart er, at man ikke i længden kan køre med et meget højt beredskab for den enkelte, hvor man stort set er på hele tiden. Hvis man ser ind i en længerevarende krise, skal man derfor overveje at sætte flere hold, der kan køre på skift, så den enkelte har mulighed for at restituere sig og kan holde hele krisen igennem.

Læring omkring ledelse

Nogle ledere er trådt i karakter og andre er i den grad faldet igennem. Det giver helt andre udfordringer at udøve ledelse, når man går fra at have siddet mere eller mindre fysisk sammen til at sidde hver for sig.

Lederen skal være nærværende og tilgængelig på afstand. Det bliver i øvrigt endnu nemmere at overse medarbejdere, der sidder derhjemme og ikke rigtig trives.

Der skal etableres nogle nye rutiner og måder at kommunikere på. Det bliver meget tydeligt, hvor vigtigt det er, at lederen er meget klar i sine forventninger til den enkelte medarbejder, stiller klarer opgaver og kommer med en klar prioritering.

Lederen skal midt i krisen også tænke langsigtet, hvilket kun kan ske, hvis lederen har et overblik og ikke kun hopper fra tue til tue under hele kriseforløbet. I det hele taget vil der være behov for både mere kommunikation og langt større grad af uddelegering af ansvar og kompetencer til den enkelte.

Læring omkring vores møder

Hele vores mødekultur er et helt kapitel for sig. Der er massere af læring at hente i den måde, vi har afviklet møder på under Coronakrisen. Dels er det oplagt at overveje, om der er nogle møder, der simpelthen ikke behøver at blive afholdt i fremtiden, fordi ingen savnede dem under krisen. Dels kan man overveje, om nogle af de videomøder, som vi grundet omstændighederne har været tvunget til at afholde under krisen, skal fortsætte, fordi de er mere effektive og tidsbesparende til nogle typer af møder.



Endelig vil det også stå tydeligt, hvad det er de fysiske møder kan, som videomøderne ikke kan. Der er mange ting, der foregår rundt omkring et fysisk møde, som f.eks. de uformelle snak før og efter mødet, muligheden for at se og fornemme reaktionen hos de andre mødedeltagere, at høre og fornemme det usagte.

Vi går glip af en stor mulighed, hvis ikke vi lige nu bruger anledningen til at kigge på hele vores mødeafvikling, både typer af møder, form, indhold og ledelse.

Læring omkring værdien af kollegaerne

Savnet af kollegaerne er det der fylder allermest hos de fleste. Langt de fleste har et socialt behov for at være sammen med andre mennesker en større eller mindre del af dagen. Og vores kollegaer opfylder en stor del af det sociale behov.

Det er ikke det samme at sidde derhjemme og tale med dem i telefonen eller på et videomøde. Det bliver lidt kunstigt og vi mangler de små grin i hverdagen, det lige at kunne stille en kollega et spørgsmål, når vi sidder og bakser med en udfordring, den daglige vidensdeling om stort og småt, det lille smil eller klap på skulderen.

Afsluttende kommentar

Jeg har her blot fremhævet en del af de områder, hvor det vil være relevant at stoppe op og stille skarpt på, om vi kan tage noget læring med fra Coronakrisen. Det vigtigste er imidlertid ikke at gå glip af den mulighed for at få et andet perspektiv på det, vi har gjort før og under krisen med henblik på at gøre ting anderledes og bedre i fremtiden.

Susanne Teglkamp er selvstændig konsulent og ledelsesrådgiver. Hun er uddannet jurist og reserveofficer med rang af oberstløjtnant. Hun har taget flere lederuddannelser senest Execu-

tive Board Programme på INSEAD. Hun har siddet i flere bestyrelser, bl.a. i Tænketanken Atlantsammenslutningen. Derudover er hun ekstern censor i faget ledelse på Forsvarsakademiet.

Susanne Teglkamp har tung ledelsesmæssig erfaring og har bl.a. været kommunaldirektør, HR-direktør i to forskellige it-virksomheder og udviklingschef. Hun er aktiv debattør og skribent omkring ledelse og har udgivet flere ledelsesbøger. Læs mere på www.tegkamp.dk

Få feedback på trivsel og ledelse under Coronakrisen!



Hvordan går det egentlig med at arbejde sammen – hver for sig?

Hvordan går det med at lede på distancen?

Hvilke erfaringer skal vi tage med os, når vi er på den anden side af Coronakrisen?

Få en pejling på, hvordan medarbejdere har det, hvordan I kan støtte dem ledelsesmæssigt og hvilke erfaringer, I kan tage med ind i fremtiden.

Læs mere her: https://tegkamp.dk/Corona_pejling_hjemmearbejde.htm

