

Tilbage til job – hvad
gør jeg som leder ?

WeMatch.

- din job og karrierepartner
sammen når vi i mål

WeMatch.

Dagsorden

- Kort intro til WeMatch
- Fakta
- Forskellige reaktioner og risici
- Introduktion til reaktionsmodeller ..
- Sådan leder du dine medarbejdere gennem genåbningen
- Gode råd til dig som leder
- Et eksempel du kan bruge ..
- Evt. spørgsmål
- Afrunding

Per Frederiksen



- Virksomhedsrådgivning :
 - Ledersparring
 - Executive Outplacement
 - Rekruttering
- EMCC Transitions Coach
- Executive Karriererådgiver og proceskonsulent.
- De seneste 15 år har jeg ydet rådgivning til mere end 250 ledere og virksomheder.

Fakta

- Ca 100.000 nyilmeldte ledige siden 9. marts 2020.
 - Kilde: Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering.
- Ca 200.000 ansatte har virksomheder søgt lønkomensation for
 - Kilde: Dansk Erhverv
- Ca. 71.000 virksomheder har søgt om hjælpepakker
 - Kilde: Erhvervsministeriet.

512.000 jobs er berørt af nedlukning

Nedlukningen af danske virksomheder som følge af corona-virus reducerer produktionen i et omfang, der svarer til 512.000 jobs. Særligt serviceerhvervene er ramt.

De Økonomiske Råd offentliggjorde den 6. april to corona-scenarier for dansk økonomi og de offentlige finanser. I den forbindelse har Rådet på baggrund af nationalregnskabets input-output-tabeller skønnet effekten af nedlukningen på beskæftigelse og bruttoværditilvækst.

Dansk Erhverv har med afsæt i vores input-output-model gennemført en tilsvarende analyse. Udover at bekræfte de overordnede estimater fra De Økonomiske Råd, viser vores analyse, at det især er jobs i serviceerhvervene, der er blevet berørt af nedlukningen.

512.000 jobs berørt af nedlukning

Vi estimerer, at den hele eller delvise nedlukning af en række brancher på én måned direkte har mindsket produktionen i et omfang, der svarer til ca. 445.000 jobs. Herudover er ca. 67.000 jobs blevet ramt indirekte ramt, fordi de leverer varer og tjenester til de berørte brancher, fx rådgivning, kantinedrift, revision, rengøring mv. Den tabte produktion svarer altså til i alt ca. 512.000 jobs, hvilket udgør en fjerdedel af den samlede private beskæftigelse.

Særligt serviceerhvervene er ramt

Det er især serviceerhvervene, der er blevet ramt af nedlukningen. Branchen med flest berørte jobs er detailhandlen, hvor ca. 112.500 jobs er berørt af nedlukningen. Det månedlige produktionsstab i detailhandlen er på ca. 4,2 mia. kr. Herefter kommer restauranter og vikarbureauer, hvor henholdsvis ca. 93.000 og 45.000 jobs blev påvirket af nedlukning.

Sådan har vi gjort

De Økonomiske Råd har skønnet, i hvilket omfang 21 brancher er berørt af nedlukningen af dansk økonomi. Det har vi benyttet til at beregne, hvor stor en del af den danske produktion, der er direkte berørt af nedlukningen. Med udgangspunkt i Dansk Er-

Berørte jobs af nedlukning af dansk økonomi

	Nedlukningso- mfang	Antal berørte Jobs af nedluk- ning
Detailhandel	50%	112.500
Restauranter	90%	93.200
Arbejdsformidling, vikarbureauer	90%	45.300
Professionel reparation og vedligeholdelse af bygninger	50%	38.800
Hoteller mv.	90%	17.600
Læger, tandlæger mv.	25%	16.500
Bilhandel	50%	13.700
Sport, markedsrettet	100%	13.000
Frisører, vaskerier mv.	90%	12.000
Biblioteker, museer, ikke-markedsrettet	80%	11.100
Lokaltog, bus og taxi mv.	50%	11.000
Ejendomservice mv.	25%	11.000
Sport, ikke-markedsrettet	100%	10.200
Teater, musik og kunst	100%	8.400
Forlystelsesparker mv.	100%	6.100
Rejsebureauer	90%	5.600
Arkitekter og rådgivende ingeniører	10%	4.400
Voksenundervisn.mv, markedsrettet	75%	4.400
Luffart	90%	4.100
Produktion af film, tv og musik mv.	50%	3.300
Biblioteker, museer, markedsrettet	100%	2.200
Indirekte i andre brancher		67.400
I alt		511.900

A person is standing on the peak of a large, layered rock formation. The scene is set at sunset or sunrise, with a warm, golden light illuminating the rock faces and casting long shadows. The sky is a clear, deep blue. The overall mood is one of achievement and challenge.

Det kan være svært at komme tilbage ..

WeMatch.

Det kan være svært at komme tilbage

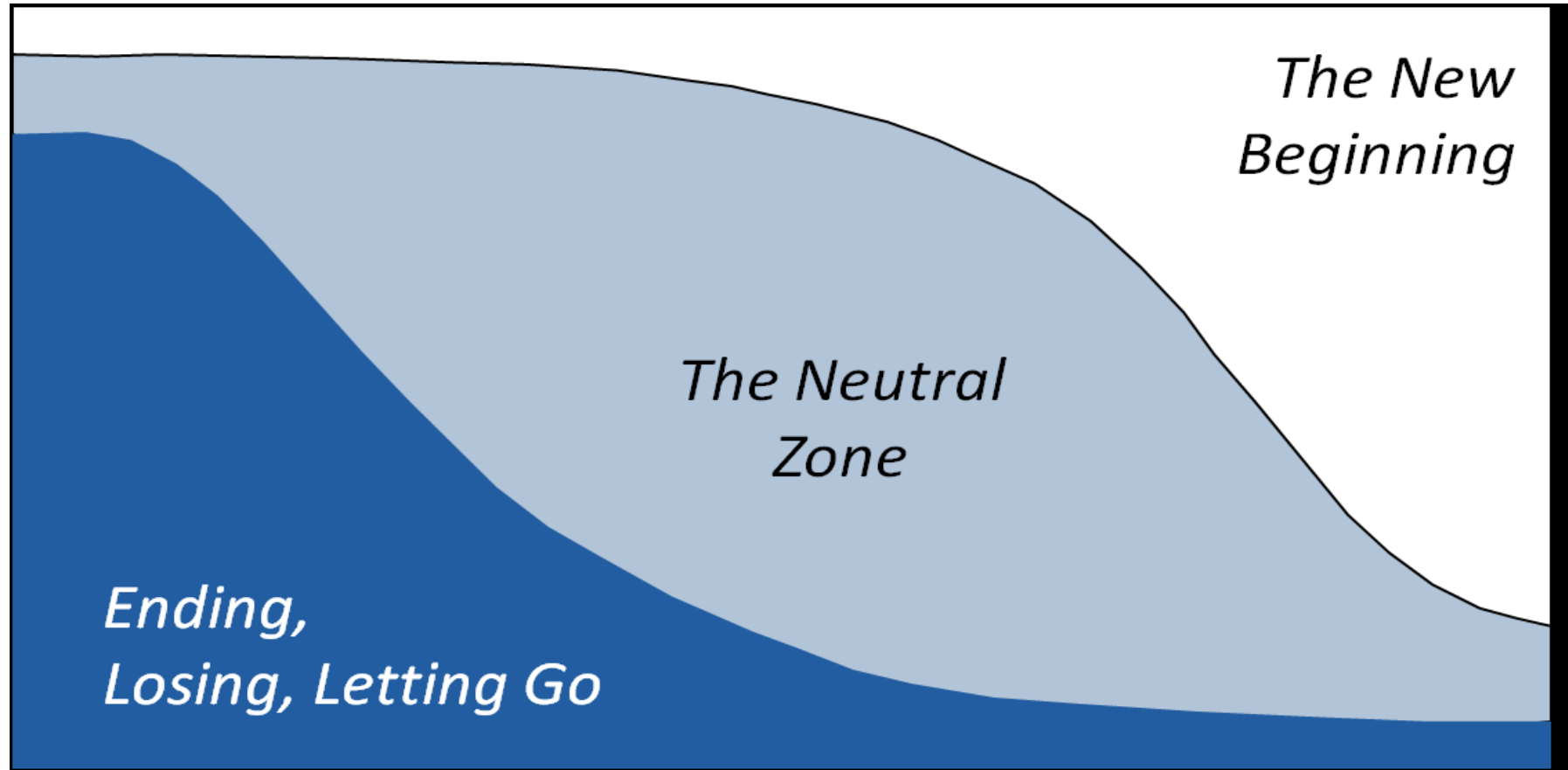
- Nogle er lettede - Nogle er måske stadig bekymrede
- Andre skal mindes om at procedurerne ikke er som før
- Alle har haft forskellige oplevelser – og måske endda tæt på ..
- Måske udfordret på hjemmefronten, forældre, ægtefælle, børn, venner, sygdomme, økonomi, etc.
- Ensom og isoleret
- Har kedet sig, savnet venner, social samvær
- Andre har haft det fint og fået lavet en masse ved huset
- Måske haft mere tid til familie og børn, læst en bøger og set Netflix
- Nogle er måske bange for at blive opsagt og miste deres job ...

Reaktioner – Johan Cullberg

- Chok
- Reaktioner
- Bearbejdning
- Ny orientering

- Alle er forskellige – og reagerer forskelligt * kilde: Johan Cullberg, svensk professor psykiatri

Transitioner – William Bridges



Risiko og sandsynlighed for ..

- Manglende motivation..
- Dalende produktivitet ..
- Sygefravær ..
- Opsigelser ..

A man and a woman in business attire are sitting at a wooden table. The man, on the right, has a beard and is wearing a dark suit. He is looking at a laptop screen. The woman, on the left, has dark curly hair and is wearing a grey blazer over a white top and a gold necklace. She is looking towards the man. A tablet is on the table in front of her. The background is blurred, suggesting an indoor setting with large windows.

Fokus på arbejds fællesskabet og fælles levereregler

Fokus på arbejdsfælles skab

- Vis plads til rummelighed og forståelse
- Respekter alles personlige behov
- Hold øje med hinanden og tal sammen
- Hold fokus på arbejdsfællesskabet – hvordan skal vi arbejde sammen ?

Fælles levereregler

- Bliv enige om procedurer og forholdsregler i forhold til de helt daglige rutiner, som eksempelvis hvordan vi gør, når vi:
 - holder pause
 - spiser frokost
 - holder møder
 - går på toilettet
 - går hjem
- Og sørg for, at alle er orienterede om levereglerne og forstår dem

A man and a woman in business attire are sitting at a wooden table. The man, on the right, has a beard and is wearing a suit. The woman, on the left, has curly hair and is wearing a blazer. They are looking at each other and talking. A laptop is open on the table, and a tablet is lying flat next to it. The background is slightly blurred, showing what appears to be an office or meeting space.

Sådan leder du dine medarbejdere igennem åbningen

1. Viden er vigtig

- Få fælles viden om de typiske reaktioner, I kan forvente – det kan som nævnt være afmatning, tristhed, irritation og ulyst.
- Viden bidrager til, at I bliver mindre bekymrede for reaktioner, fordi I ved, at det er forventeligt og normalt.
- Vær opmærksom på både dine medarbejders og din egen irrationalitet.
- Træd et skridt tilbage, når du oplever en udfordrende adfærd hos en medarbejder, og tal med medarbejderen om, hvad I kan gøre for at gøre situationen lidt lettere.
- De fleste reaktioner vil sandsynligvis miste intensitet inden for en kortere periode.

2. Genvind en oplevelse af kontrol

- Den overordnede situation er svær at kontrollere, og ingen ved, hvad fremtiden bringer.
- Hjælp dit team med at finde en følelse af kontrol inden for de områder, hvor I har indflydelse.
- Tal med hinanden om, hvad der er vigtigt, at I har styr på.
- I kan måske ikke alene sikre organisationens overlevelse, men I kan sikre, at I som afdeling gør jeres arbejde så godt som muligt

3. Skab retning

- Tal åbent om, hvad I navigerer efter, og tag fx et møde hver uge, hvor I taler om status.
- Det er ikke sikkert, at I bare kan ikke lægge en strategi og følge den. Situationen er kompleks og kræver for manges vedkommende, at I øver jer i at lægge vejen, mens I går den.
- Som leder er det en god ide at sætte ord på, at målet ikke er at få situationen overstået hurtigt og opnå tryghed og sikkerhed – lige nu er det langt fra muligt på alle arbejdspladser.
- Derimod er målet at opnå en oplevelse af kontrol ved at lære, hvordan I sammen navigerer i usikkerhed, og finde tryghed i, at I ved, hvad I kan gøre.

4. Giv plads til forskellighed

- Tag fx en runde i teamet en gang hver anden uge, hvor I kort (2-3 minutter) vender, hvordan det går for jer hver især. Nogle er måske meget påvirkede, mens andre slet ikke bekymrer sig.
- Ved kort at melde åbent ud, kan der skabes en større forståelse for hinandens reaktioner, og luften tages ud af det, der ellers kan ende som konflikter i medarbejdergruppen.
- Du kan understøtte processen ved at understrege, at der ikke er nogle reaktioner, der er mere valide end andre samt appellere til, at I giver hinanden lidt mere plads, end I måske ellers ville gøre

5. Sæt en ramme til at tale om det svære

- Nogle gange kan de bekymrede stemmer have en tendens til at fylde meget i teamets dialog og møder.
- Det er en god ide at skabe en fast struktur på møder, hvor I aftaler et tydeligt afgrænset rum til at tale om, hvad I er bekymrede for, frustrerede over eller kede af. Det kan være kollegaer, der er blevet opsagt, projekter, der er aflyst, eller en strategi, som man er uenig i.
- Det kan fx være 15 minutter i begyndelsen eller slutningen af hvert personalemøde. Når tiden er gået, kan I gå videre og tale om andre arbejdsrelaterede emner og se fremad.
- På den måde sørger du for, at bekymringerne ikke fylder hele mødet, men at alle ved, hvornår det er o.k. at vende det med hinanden.

Hvordan har du det ?



WeMatch.

Gode råd til dig som leder:

- **Pas på dit overskud og din energi.** Husk, at du skal kunne holde til at gå forrest i lang tid. Du kan ikke holde til at være på hele tiden, så tag pauser og sørg for at restituere.
- **Undersøg dine egne reaktioner.** Hvordan har du det – og er der noget, du kan gøre i den forbindelse?
- Jo bedre **forståelse du har af dine egne reaktioner**, desto mindre er risikoen for, at du tørner sammen med dine medarbejdere, fordi de har det anderledes end dig eller opfører sig irrationelt.
- Hold fast i dine rutiner. De gængse råd om **kost, motion, søvn og socialt samvær** er altid gode, når det handler om at fastholde en god balance. Lad være med at udsætte det til, situationen er overstået. Du har brug for energi her og nu og i den kommende tid.
- **Tillad dig selv ikke at have svar på alt.** Det handler ikke om sikre svar og løsninger og om at få den kommende periode overstået, men om at vi som mennesker øver os i, hvordan vi kan opnå tryghed ved at vide, hvordan vi kan navigere og tilpasse os situationen.
- Hvis vi kan opnå denne tryghed, **kan vi gå styrket ud af krisen**

Eksempel

- Jeg har taget et eksempel med, som du kan bruge når dine medarbejdere vender tilbage , eller evt. før ...

Eksempel

- Gruppearbejde, ca .30 minutter
- Alle grupper vælger en, som tager notater og fremfører, hvad gruppen er kommet frem til i plenum
- Notatet sendes til ledelsen, som arbejder videre med punkterne.

Eksempel :Gruppearbejde

- Hvilken adfærd er nødvendig for at alle kan føle sig trygge ?
- Hvilke nye vaner skal vi tage med fra "lukketiden" ?
 - Fx. Virtuelle møder ?
 - Fx Walk and talk møder i det fri ?
- Hvilke vaner skal vi "genoptage" fra før lukketiden" ?
- Hvilke vaner skal vi "slette", her når vi kommer tilbage ?

Eksempel:

Plenum – hvad er I kommet frem til ?

- Hvilken adfærd er nødvendig for at alle kan føle sig trygge ?
- Hvilke nye vaner skal vi tage med fra "lukketiden" ?
- Fx. Virtuelle møder ?
- Fx Walk and talk møder i det fri ?
- Hvilke vaner skal vi "genoptage" fra før "lukketiden" ?
- Hvilke vaner skal vi "slette", her når vi kommer tilbage ?



?

Kontakt info

- Per Frederiksen
- Mobil 25 42 22 07
- Mail pf@wematch.dk
- www.wematch.dk

Tak for i dag.

WeMatch.