

Topkarakter i COVID-19-ledelse blandt Danmarks Bedste Arbejdspladser

Ingen arbejdspladser er upåvirkede af COVID-19 – nogle har meget mere at lade, andre meget mindre.

Men på tværs af aktivitetsniveauet viser resultaterne fra vores ugentlige COVID-19 survey, at gode arbejdspladser forbliver gode.

På tværs af de deltagende virksomheder er **den samlede score på vores COVID-19 Index 90%** og billedet gentager sig på de tre underdimensioner: Tryghed, Tillid og Optimisme.



SAMMENHOLD OG LÆRING SKABER OPTIMISME

Optimismen er stærk, og medarbejdernes vilje til at samarbejde samt tilliden til, at ledelsen beskytter medarbejderne, er styrket – begge endda til niveauer højere end før COVID-19.

Derudover er det især oplevelsen af, at arbejdspladserne udvikler sig og lærer nye (digitale) måder at gøre tingene på, som styrker troen på, at der er lys for enden af tunnelen – også for de virksomheder som måske kun kan skimte lyset.

LANGSIGTET COVID-19-LEDELSE MED MEDARBEJDERNE I FOKUS

En ting medarbejderne i endnu højere grad efterspørger er en oprigtig interesse i og forståelse for dem som mennesker og ikke bare ansatte.

Især hjemmearbejdende kolleger med børn står overfor nogle helt særlige vilkår som påvirker deres hverdag drastisk.

Her er det vigtigt, at ledelsen ikke kun kriseleder på kort sigt og sikrer styring og arbejdets udførelse. De skal også tænke langsigtet, knytte bånd og opbygge gensidige menneskelige kontrakter, som de kan bygge videre på efter COVID-19.

Analysen er baseret på 329 besvarelser indsamlet mandag-onsdag i uge 14 blandt 8 af Danmarks Bedste Arbejdspladser.

7 praktiske input til COVID-19-ledelse

1. Meld klart ud om firmaets situation.
2. Lav en fast og simpel kommunikationsstruktur, så alle ved, hvor og hvornår ledelsen melder ud om COVID-19 situationen.
3. Hold folk fast i de nye aftaler, der er indgået under krisen.
4. Kommuniker *til stadighed* hvordan I bedst beskytter hinanden mod COVID-19.
5. Kommuniker *klart og tydeligt*, at ledelsen forstår, at kolleger med børn har ekstra forpligtelser i hverdagen.
6. Hav overblik over jeres nye, skærpede processer, så I kan bruge dem bagefter.
7. Brug krisen som samlingspunkt for en endnu stærkere arbejdskultur.